



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

رسالة وكتوراه في العلوم الاقتصادية
تخصص: التحليل المؤسسي والتنمية

استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر

وراسة حالة ANSEJ لولاية تلمسان

بين الفترة 2000/2018

إشراف:
أ.و. بلعربي عبد القادر

إعداد الطالب:
لريني مجلاء

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بن حبيب عبد الرزاق
مشرفا	جامعة سعيدة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. بلعربي عبد القادر
ممتحنا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر	د. رمضان محمد
ممتحنا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر	د. غربي ناصر صلاح الدين
ممتحنا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر	د. بلدغم فتحي
ممتحنا	المركز الجامعي مغنية	أستاذ محاضر	د. شيببي عبد الرحيم



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى

لِيَرْفَعَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ وَبِمَا جَاءَ

وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

صروا لله العظيم

سورة المجادلة الآية 11

الإهداء

أهدي عملي هذا :

إلى الينبوع الذي لا يعلّ العطاء، إلى من حاكنا سعاوتي بخيوط منسوجة،
إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها، إلى من أنارتا وربي،
إلى أغلى ما لري في الوجود.

إلى والرتاي الحبيبتان طاعة ورضوانا

إلى النور اللزان أنارالي ورب النجم، اللزان كانا سبب وجوي ونجاعي
في الحياة، إلى من علّمني وعانا الصّعب لأصل إلى ما أنا فيه الآن،
إلى المنهل العذب الذي ظللت أنهل منهما طوال حياتي.

إلى والدراري العزيزان

إلى جرتي أطال الله في عمرها

إلى روح جراري وجرتي الأعزاء

إلى من بوجودهن اكتسبت قوّة ومحبّة لا حدود لها، إلى من عرفت معهن معنى الحياة،
إلى من أرى التفاعل بعينيهن، فبمحبّتهن أزهرت أيامي.

إلى أخواتي

إلى كل زملائي

إلى كل العائلة كبيراً وصغيراً وكلّ من كانت له لمسة في مشواري الدراسي
من اللابترائي إلى الجامعة.

نجلدء

كلمة شكر وتقدير

﴿وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا﴾

أولاً وقبل كل شيء كل الحمد إلى واهب الحياة الله عز وجل الذي بعونه سررت
خطانا وأنيرت وروبنا، الذي منّ علينا بتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل
عمداً يليق بجلاله وعظمته.

إلى من بلغ الرسالة، وأوى الأمانة، ونصح الأمة...، إلى نبيّ الرّحمة ونور العالمين...
سيرنا محمّداً صلى الله عليه وسلّم، ومصداقاً لقوله صلى الله عليه وسلّم:
"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان والعرفان بالجميل والاحترام والتقدير،
إلى من يعجز لساني عن إيجاز العبارات المناسبة لشكره، لمن غمّرتني بالفضل
واختصني بالنصح، وتفضّل عليّ بقبول الإشراف على هذه الرسالة المتواضعة،
الأستاذ الدكتور بلعربي عبد القادر الذي كان قبس الضياء في عمدة البحث،
كما كان قبطان مركب العلم في هوج الدراسة المتلاطم.

كل الشكر للجنة الموقرة على قبولهم مناقشة هذه الرسالة المتواضعة
وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة.

قائمة الامتحان

والجواب

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
59	تطور معدلات البطالة للفترة (1999-2005)	01
60	تطور التشغيل حسب فروع النشاط ما بين 2001 و 2005،	02
61	تطور بعض المؤشرات الاقتصادية للفترة 2006 - 2008	03
67	مؤشرات الاستقرار الكلي الاقتصادي في الجزائر (2002-2009)	04
72	المؤشرات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الجزائري (2010-2013)	05
109	متوسط إنشاء مناصب الشغل السنوي في الجزائر الخاصة بمخططات الفترة 1967-1979	06
109	مناصب الشغل المنشأة خارج قطاع الفلاحة في الجزائر خلال الفترة 1967-1977	07
110	تطور هيكل التشغيل خارج الفلاحة في الجزائر خلال السنوات 1967 - 1970 - 1974 - 1977	08
112	توزيع استثمارات المخطط الخماسي الأول (1980-1984) المطبق في الجزائر على مختلف القطاعات الاقتصادية	09
113	توزيع استثمارات المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) المطبق في الجزائر على مختلف القطاعات الاقتصادية	10
114	تطور بعض المؤشرات الاقتصادية الكلية للجزائر خلال الفترة 1986-1989	11
115	مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل في الجزائر ما بين 1980-1989	12
124	تطور عدد المؤسسات المنحلة وعدد العمال المسرحين في الجزائر خلال الفترة 1994-2000	13

قائمة الأشكال والجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
129	تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 1999 - 2008	14
131	تطور القوة العاملة العاطلة حسب الفئات العمرية خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010	15
132	توزيع معدل النشاط حسب نوع الجنس والفئات العمرية في الجزائر خلال سنتي 2006 - 2010	16
133	تطور القوة العاملة حسب الفئات العمرية في الجزائر خلال سنتي 2005 - 2010	17
134	تطور القوة العاملة العاطلة في الجزائر خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010	18
135	تطور القوة العاملة العاطلة حسب الفئات العمرية خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010	19
136	تطور قوة العمل المشتغلة ومعدل العمالة في الجزائر خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010	20
137	توزع قوة العمل المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010	21
138	توزع قوة العمل المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال السنوات 2005 - 2010	22
139	توزع قوة العمل المشتغلة حسب القطاعات الاجتماعية المهنية في الجزائر خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010	23
142	مناصب الشغل المنشأة في الجزائر خلال الفترة 1999 - السداسي الأول من سنة 2010	24
155	توزيع المشاريع حسب قطاع النشاط الاقتصادي الفترة 2013-2017	25
156	توزيع المشاريع حسب الجنس الفترة من 2013-2016	26
156	توزيع إحصائيات المؤسسات النسائية خلال الفترة 2016	27

قائمة الأشكال والجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
157	الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	28
163	هياكل التمويل بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	29
163	توزيع إحصائيات ANGEM	30
173	مساهمة أجهزة التشغيل في إنشاء مناصب عمل خلال الفترة 2005-2001	31
177	Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2005 à 2015 (en milliers)	32
193	الأرقام الرئيسية للجهاز للعام 2016	33
194	الهيكل التمويلي الثنائي	34
195	الهيكل التمويلي الثلاثي	35
197	المشاريع الممولة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	36
198	المشاريع الممولة حسب قطاع التعليم	37
199	المشاريع الممولة لصالح المرأة	38
199	المشاريع الممولة في الأمد الطويل	39
200	المشاريع الممولة حسب تأثير العمل	40
203	توزيع القطاعات حسب السنوات الفترة 2000-2017	41
204	توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2000-2017	42
206	توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة (2000-2017)	43
210	نوع المؤسسة حسب النشاط	44
211	توزيع القطاعات حسب النشاط	45
212	توزيع الجهاز المستفيد	46
213	تاريخ إنشاء المؤسسات	47
214	توزيع أفراد العينة وفق معيار المؤهل العلمي	48

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
11	شرح البطالة المقنعة بواسطة منحني الناتج الكلي	01
23	التوازن في سوق العمل عند المدرسة الكلاسيكية	02
35	التوازن العام وفقا للنظرية الكينزية	03
44	المنحني الاقتصادي "لوبليام بفريدج" la courbe de BEVEREDGE	04
46	منحني "فيليبس" في المدى القصير	05
48	منحني فيليبس المفسر من طرف سامويلسون	06
51	منحني الطلب والعرض ومنحني فيليبس في المدى القصير	07
53	منحني فيليبس في المدى الطويل	08
67	مربع كالدور للمؤشرات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الجزائري للفترة (2001-2004) برنامج الإنعاش الاقتصادي	09
68	مربع كالدور للاقتصاد الجزائري خلال الفترة (2005-2009)	10
69	مربع كالدور للاقتصاد الجزائري لمتوسطات القيم خلال الفترتين (2001-2004) و (2005-2009)	11
74	تطور معدل البطالة في الجزائر	12
81	سوق العمل في ظل النموذج الكلاسيكي الجديد " توفر المعلومات الكاملة لدى المؤسسات الاقتصادية على عكس الأفراد لما ($P > P^e$)	13
81	سوق العمل في ظل النموذج الكلاسيكي الجديد "توفر المعلومات الكاملة لدى المؤسسات الاقتصادية على عكس الأفراد لما ($P < P^e$)	14
84	منحني دوال الإنتاج الإنتاجية المتوسطة للعمل والإنتاجية الحدية للعمل	15
88	منحني الطلب الكلي للعمل في ظل النموذج النيوكلاسيكي	16
89	منحني العرض الكلي للعمل في ظل النموذج النيوكلاسيكي	17
90	توازن سوق العمل في ظل النموذج النيوكلاسيكي	18

قائمة الأشكال والجداول

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
93	منحنى عرض العمل عند كينز	19
94	منحنى توازن سوق العمل عند كينز	20
97	سوق العمل في ظل النموذج الكينزي الجديد	21
154	توزيع المشاريع حسب قطاع النشاط الاقتصادي	22
201	خريطة تبين توزيع الوكالة على البلديات لولاية تلمسان	23
203	قطاعات النشاط ما بين 2000-2017	24
204	توزيع المشاريع ما بين 2000-2017	25
206	توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة (2000-2017)	26
209	يوضح توزيع نوع المؤسسة حسب النشاط	27
210	يوضح توزيع القطاعات حسب النشاط	28
211	توزيع الجهاز المستفيد	29
213	تاريخ إنشاء المؤسسات	30
214	توزيع أفراد العينة وفق معيار المؤهل العلمي	31

مغزنی خانہ

بالدول المتقدمة وظهور الأزمات الناتجة عن زيادة الإنتاج بسبب التقدم التكنولوجي تعتبر البطالة أحد أهم القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي لا تزال تارق المجتمعات منذ القدم إلى يومنا هذا، ولقد ازدادت حدة بعد ظهور الصناعات الكبرى، ناهيك عن هيمنة النظام الليبرالي والعلمي اللذان يتطوران باستمرار وبوتيرة سريعة مما يهدد استقرار المجتمعات بسبب تفاقم معضلة البطالة ولعل الدول النامية عموما والجزائر خصوصا تسعى جاهدة لتخطي الأزمة أو بالأحرى التخفيف من حدتها محاولة في آن الوقت مواكبة ركب التقدم، من خلال تسخير كل الإمكانيات مادية كانت أم بشرية في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة، والقضاء على كل العراقيل التي تعترض طريقها.

فالتحول الذي تمر به الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق المصحوب بخصوصية المؤسسات العمومية التي عرفت تطورات كبيرة خلال العشرية السوداء التي ساهمت هي الأخرى من تدهور الاقتصاد الوطني وفي شتى القطاعات هذه الفترة التي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط أدت إلى بروز إختلالات كبيرة في سوق العمل الذي تقلصت فيه فرص العمل أمام تزايد حجم طالبي العمل الجدد، هذا إلى جانب تأثيرات الإصلاحات الاقتصادية وما ترتب عنها من غلق للمؤسسات العمومية وتسريح العمال مما ساهم في ارتفاع وتفاقم أحجام البطالة.

فالبطالة وعلى الرغم من تراجعها على المستوى الإجمالي بانقلها من 30% سنة 2000 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء إلى 10% حسب سنة 2018 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء، إلا أنها بقيت جدّ عالية بالنسبة لفئة الشباب ما دون 30 سنة فهي تقدر ب 22% سنة 2018 وفي حدود 7,5% للفئة التي يقل متوسط عمرها عن 40 سنة حسب ذات المصدر، مما استلزم على الحكومة الشروع في جملة تدابير وإجراءات لتقليص أحجام البطالة في أوساط الشباب حاملي الشهادات بوضع خطط وإستراتيجيات لترقية الشغل وإنعاش سوق العمل ولقد عرفت الفترة الممتدة بين 1999 إلى 2004 انتعاشا

اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد إمكانيات مالية لا حصر لها، سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، أيضا أثناء تأثيرات البرنامج الخماسي 2005-2009 الخاص والمساهم في دعم النمو الاقتصادي حيث تم تخصيص أكثر من 55 مليار دولار حسب تصريح رئاسة الجمهورية

كان لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، ويظهر ذلك جليا من خلال نسبة البطالة نتيجة الإستراتيجيات والأجهزة المعدة في هذا المجال، على غرار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ" وجهاز الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب "CNAC" وجهاز القرض المصغر "ANGEM"، وغيرها من الأجهزة الهادفة إلى دعم وتنمية المبادرات المحلية تحفيز سوق العمل.

فبين هذا أو ذاك يبقى جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من أهم الاستراتيجيات المخصصة في ترقية ونشر الفكر المقاولاتي لما تشكله من تخفيف لحدّة البطالة وإدماج للفئات الشابة في الحياة العملية، كما تتمثل أهميتها في إنشاء مؤسسات واستحداث فرص عمل تم ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية مع المحافظة على الصناعات التقليدية والحرفية ومن ثم المحافظة على التوازن بين شتى المناطق على المستوى الوطني، ناهيك عن السعي إلى ضبط سوق العمل من خلال توازن العرض بالطلب.

فالمقالة في الجزائر لم تكن وليدة الصدفة وإنما وليدة الإصلاحات نتيجة تحرير الاقتصاد الجزائري ضمن ما يسمى ببرامج إعادة الهيكلة التي فرضتها المؤسسات المالية الدولية الممولة، كما كان للأزمة الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية التي عرفت الجزائر خاصة بعد "ثورة الشباب" في 1988، الدور الكبير في خلق أجهزة تشغيل وخلق

مؤسسات صغيرة ومصغرة من قبل الشباب استجابة للضرورة الاجتماعية من جهة ومباشرة التكيف مع اقتصاد السوق كضرورة اقتصادية من جهة أخرى.

أ) الإشكالية:

انطلاقاً مما سبق فإن التساؤل الجوهرى الذي سنحاول الإجابة عليه هو كالتالى: ما مدى مساهمة جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مواجهة البطالة؟

ب) فرضيات الدراسة:

1. للوكالة أثر إيجابى فى امتصاص البطالة؛
2. مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب متاحة لكل الجامعيين دون استثناء؛
3. معظم مشاريع الوكالة هي مشاريع تنمية لا تساهم فى امتصاص البطالة فحسب وإنما تساهم فى اكتشاف المهارات والمواهب التي قد تستفيد منها الدولة فى الرفع الدولة فى الرفع من مداخلها؛
4. جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يعد خطوة إستراتيجية تمكن من ضبط وتوازن سوق العمل؛

ج) أسباب اختيار الموضوع:

تشخيص ظاهرة البطالة أمام التزايد المستمر للشباب البطال الحاصل على شهادات جامعية من جهة والتطور التكنولوجى من جهة أخرى.

د) أهمية البحث:

يكتسى الموضوع أهمية بالغة من خلال التطرق إلى البطالة كظاهرة أثرت بشكل سلبي على الاقتصاد الوطنى رغم سعي الجزائر إلى تنمية اقتصادها، الأمر الذى دفع بالدولة إلى تبني مجموعة من الاستراتيجيات التي تحد من معدل البطالة أمام تزايد نسبة الشباب الجامعيين فى المجتمع.

هـ) أهداف الدراسة:

إبراز مجهودات الدولة الجزائرية في دعم وترقية تشغيل الشباب الجزائري. تشجيع المبادرات الشبابية في الاستفادة من الدعم المالي الحكومي وتحويل أفكارهم إلى مشاريع اقتصادية ميدانية. توضيح السياسات التي انتهجتها الجزائر وما مدى نجاعتها للحد من هذه الظاهرة. دراسة دور الوكالة الولائية للتشغيل بتلمسان في الحد من الظاهرة إبراز كافة ومختلف التحديات التي تواجهها والإلمام بكافة الحلول الواجب الأخذ بها لتجاوز ذلك. تقييم تجربة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والوقوف على ايجابياتها وسلبياتها ، والمعوقات التي تعترضها في تجسيد أحلام الشباب البطال.

و) صعوبات البحث:

لا يمكن أن يخلو أي بحث من الصعوبات والعراقيل والتي عادة ما تؤثر سلبا على البحث، وتمثلت صعوبات هذا البحث في التباين الكبير في المعطيات الإحصائية الخاصة بالبطالة في بلادنا مما صعب علينا وبشكل كبير عملية التحليل، كما كانت الصعوبة الكبيرة في هذا البحث في الجانب التطبيقي منه، سواء من جانب الحصول على معطيات عينة الدراسة، أو الجانب الميداني وهذا لعدم استجابة وتفهم الأفراد المعنيين بالدراسة.

ز) المنهج المتبع:

إن المنهج المتبع لا بد أن يتوافق مع نوع الدراسة والبحث المختار لهذا فقد استخدمنا أو استعنا في بحثنا هذا على مناهج متعددة للوصول إلى تحليل ودراسة موفقة، لذلك قمنا باختيار ثلاث مناهج أساسية وزعت على الفصول الثلاثة للبحث.

فقد تم اختيار المنهج التحليلي الوصفي لمعالجة مضامين المباحث المشكلة للفصل الأول، الثاني والخاص بالجانب النظري للدراسة والطريقة المتبعة للدراسة الميدانية.

كما قمنا بالاستعانة بالمنهج التحليلي الإحصائي لتوضيح وقع ظاهرة البطالة في بلادنا ووقع مختلف الإجراءات التي وضعت للحد من هذه الظاهرة وكان ذلك في الفصل الثاني من المذكرة كما قمنا بالاعتماد على منهج سبر الآراء في الجانب التطبيقي من المذكرة مستعينين بأهم تقنيات المعاينة، وإلى جانب هذا المنهج استخدمنا أدوات للدراسة كما يلي:

–الكتب، التقارير، الملتقيات، المنشورات الإحصائية... الخ.

–استخدمنا الإنترنت للحصول على معطيات ومعلومات حول موضوع دراستنا.

–استخدمنا برنامج حاسوب متخصص يدعى برنامج الرزم الإحصائية **SPSS**.

ح) منهجية الدراسة:

تبعاً لإشكالية اعتمدنا على المنهجين الوصفي والتحليلي، أما الوصفي فيظهر في الدراسة النظرية من خلال عرض وإبراز شتى المفاهيم والتعاريف الخاصة بالشغل وسوق العمل ناهيك عن النظريات المفسرة لظاهرة البطالة بينما يظهر استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية التي تمت على مستوى وكالتي ANSEJ تلمسان و مغنية خلال الفترة الممتدة بين 2000-2018 باعتماد أسلوب الاستمارة حيث مست العينة 100 فرد بطرح أسئلة كمية ونوعية بغية معرفة مدى إسهام جهاز ANSEJ في مواجهة البطالة لديهم.

وتم معالجة معطيات المحصل عليها باستخدام برنامج SPSS طبعة 16 و من أهم

ما أفضت نتائج الدراسة الميدانية، تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول.

يتناول الفصل الأول مدلل نظري حول مفاهيم عامة حول البطالة ، كما سنعرض في الفصل الثاني الجانب النظري الذي يفسر دراسة تحليلية لتطور سوق العمل في الجزائر ، لنستعرض في الفصل الثالث دراسة ميدانية حول الوكالة لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

(ط) الدراسات السابقة:

- * **الدراسة الأولى:** عبارة عن رسالة دكتوراه للمترشح دحماني محمد أدريوش بعنوان "إشكالية التشغيل في الجزائر"، محاولة تحليل 1980-2010 حاول المترشح من خلالها اختيار نموذج OKUN وتطبيقه على الاقتصاد الجزائري.
- * **الدراسة الثانية:** شلالي فارس تناول موضوعه تحت عنوان دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 وذلك لتعرف على وضعية سوق الشغل في الجزائر وكذا السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009.
- * **الدراسة الثالثة:** قامت الطالبة سعدية قصاب في أطروحة الدكتوراه تحت عنوان "اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004"، بتحليل العلاقة التي تربط سوق العمل في الجزائر بالسوق غير الرسمية عن طريق تأكيد الفرضية التي تدرس الرابطة بين تراجع نظام الأجور الذي يؤدي إلى رفع معدلات البطالة والتي تؤدي بدورها إلى تغذية السوق غير الرسمية من جهة وتشجيع البطالين على خلق مناصب عملهم بنفسهم بالتوجه إلى إحداث مؤسساتهم الخاصة من جهة ثانية.

الفصل الأول

ما قبل البطلان وأثرها في الجزاء

مقدمة الفصل الأول

إن السياسات الاقتصادية التي بدأت معظم الدول بانتهاجها، وما واكب ذلك من تغير في دور الدولة خاصة في مجال العمل، هيأت الظروف الاقتصادية لتضع ظاهرة البطالة على مسرح الأحداث كظاهرة تستحق البحث والتحليل والعلاج، فحتى نتمكن من رسم سياسة ناجعة للتصدي لهذه المعضلة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي إذ تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية كما تؤثر على الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية تصنف ضمن الطاقات المعطلة، بينما الاستغلال الأمتل لها من شأنه دفع عجلة التنمية وهذا ما سنتطرق له بالتفصيل خلال هذا الفصل.

المبحث الأول: عموميات حول البطالة

المطلب الأول: مفاهيم حول البطالة

كثرت الآراء حول تعريف البطالة وتحديد مفهومها، نظرا لتعدد أشكالها وأنواعها وفي هذا الجزء سنهتم على ما تحمله الظاهرة من معاني وكيفية قياسها، وأنواعها، والأسباب المؤدية لظهورها.

الفرع الأول: تعريف البطالة لغة واصطلاحا

أولا: تعريف البطالة لغة

يقال بَطَلَّ العامل: تعطل فهو بَطَّال، وبَطَّلَ العامل: عطله، وبطل العمل: قطعه.

ثانيا: تعريف البطالة اصطلاحا

تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية والاقتصادية المعقدة، وهي التوقف عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه.

الفرع الثاني: تعاريف البطالة حسب الهيئات والمنظمات الدولية

لا يزال يُلقى التعريف بالبطالة الكثير من الخلاف، إلى الدرجة التي يمكن أن القول معها، أن تعريفا جامعا مانعا لها أمر صعب، باعتباره يتوقف على وجهات نظر الباحثين لمفهوم البطالة، كل حسب الزاوية التي يسعى لإظهارها، فضلا عن الظروف القائمة في الزمان والمكان المعنيين، ومن أهم هذه التعاريف ما يلي:

أولا: تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU)

حسب هيئة الأمم المتحدة، يكون في بطالة كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل لا مأجور ولا حر، رغم أنه يتاح للعمل ويبذل جهد في البحث عنه.¹

¹ ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P: 277.

ثانيا: تعريف 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 عن العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى" ¹ 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 ويرغبون في العمل، ولكنهم لم يحصلوا عليه ويئسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلو عن عملية البحث عن عمل، ويكون عددهم كبير خاصة في فترات الكساد الدوري.
- * الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، وهم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمال كامل الوقت.
- * العمال الذين لهم وظائف، ولكنهم 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، وهم من يعملون لحساب أنفسهم.
- * الأطفال المرضى، العجزة، كبار السن والذين أحيّلوا على التقاعد.
- * الأشخاص القادرين عن العمل ولا يعملون مثل طلبة المدارس والجامعات، والذين بصدد تنمية مهاراتهم.
- * الأشخاص المالكين للثروة والمال، القادرين على العمل ولكنهم لا يبحثون عنه.
- * الأشخاص العاملين بأجور معينة وهم دائمي البحث عن الأعمال أخرى أفضل.

¹ Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot-Robert, Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, Harmattan, Paris, 2005, P: 60.

ثالثاً: تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT)

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية:¹

1. النوع الأول "بدون عمل":

(أي الذين يعملون بدون أجر)، إن الهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل، إذ لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة).

2. النوع الثاني "متاح للعمل":

(أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً)، يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد، فإنه سيكون مستعداً وقادراً على العمل فوراً خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل وبالتالي غير متاح للعمل، وكذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية وغيرها) خلال فترة الاستبيان، لأنهم من الناحية العملية لا يكونون مستعدين لأي عمل يعرض عليهم مباشرة، بل يقومون بترتيب أمورهم أولاً.

3. النوع الثالث "يبحث عن عمل":

(أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على العمل مأجور)، وينطبق هذا النوع على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال

¹ Marcia Quintslr, Séminaire Emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistiques", 18^{ème} Conférence Internationale de Statisticiens du Travail, BIT, Genève, 24 novembre – 5 décembre 2008, P: 9.

فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث، مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات، البحث عن العمل بطلب مساعدة الأهل والأصدقاء، كما أنه يحبذ توفير البيانات والمعلومات عن سوق العمل، من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات وهذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة من أجل تشجيعهم على البحث الجدي عليها.

رابعاً: تعريف الديوان الوطني للإحصاء (ONS)

يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:¹

- * أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 16 سنة و 60 سنة.
- * لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاول عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- * أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- * أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلات لذلك.

إن الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر يفرق بين فئتين من البطالين (STR):

- * **STR1**: العاطلون عن العمل الذين سبق لهم وأن اشتغلوا.
- * **STR2**: العاطلون عن العمل الذين لم يسبق لهم وأن اشتغلوا.

حيث: $STR2+STR1=STR$

¹ ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008, P:7.

-الأشخاص الذين لا يعملون ويبحثون عن عمل، لكنهم كانوا يشتغلون من قبل.
-الأشخاص الذين لا يعملون ويبحثون عن عمل، لكنهم لم يشتغلوا أبداً من قبل.

بالنظر إلى التعاريف والمفاهيم السابقة للبطالة، يمكننا القول أن تعريف البطالة ينطبق على كل من هم في سن العمل، وكانوا ضمن الفئات التالية:

- * بدون عمل، أي الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص.
- * متاح للعمل، أي الذين هم في انتظار عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.
- * يبحث عن عمل، أي الذين اتخذوا خطوات محددة للبحث عن عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.

وبما سبق، يتضح أن المحاولات التي تعرضت لتعريف البطالة، قد اتفقت في الجوهر، رغم اختلافها في التفاصيل، وهذا الخلاف أتى في الواقع من تباين الآراء حول البطالة، والنظر إليها من زوايا مختلفة، وفق اعتبارات تتعلق بالظروف المحيطة بها، من حيث كونها متغيرة ومتجددة على الدوام، وأنها متداخلة وتصعب إقامة التفرقة بين عناصرها ومتغيراتها، وأنه يصعب قياسها، نظر لاختلاف الدول في تعريف العمالة والبطالة والعامل والمنتعل ومدة التعتل وسن العمل، وغير ذلك من العناصر التي تدخل في تكوين العمالة أو البطالة.

المطلب الثاني: أنواع البطالة طرق قياسها، مسبباتها وآثارها

للبطالة أنواع متعددة وتقسيمات مختلفة، فمعرفة نوع البطالة يمكننا من تحديد أسبابها وبالتالي مساعدتنا على تشخيص العلاج المناسب لها، ولالإحاطة بحجمها وأبعادها فإنه من المفيد حساب معدلها، والذي يشكل مؤشرا هاما تعتمد عليه مختلف الاقتصاديات لقياس نموها، هذا المعدل الذي يرتفع لأسباب متعددة خصوصا داخل الدول النامية مما يفرز تأثيرات ونتائج وخيمة.

الفرع الأول: أنواع البطالة

للبطالة أشكال وأنواع مختلفة، ولكل نوع منها أسبابه الخاصة، كما أن علاج كل شكل من هذه الأشكال يتطلب سياسة وإستراتيجية معينة، إذن فمعرفة أنواع البطالة ضروري جدا لأنه يمكننا من تشخيص أسبابها واقتراح حلول مناسبة لها. ويمكن سرد الأشكال المختلفة

وذاًت المظاهر المتنوعة التي يمكن أن تظهر بها البطالة والتي قسمت في بحثنا هذا بناءً على ظهورها أو كمونها في المجتمع بالشكل التالي:

أولاً: البطالة الظاهرة

يقصد بها وكما يدل عليها اسمها على البطالة التي تظهر على شكل وجود أفراد يظهرون فعلاً بأنهم لا يملكون عمل، أي ليست لديهم إنتاجية، ويدخل ضمن هذا النوع من البطالة نوعين آخرين وهما البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية.

1. البطالة الإجبارية:

وهي تعني وجود أفراد قادرين على العمل وبيحثون عنه ولكن لا يجدونه، إذن فهي حالة إجبارية يقع فيها الفرد العاطل رغم رغبته وقدرته على العمل، كما أن لسياسة تخفيض العمالة أثر كبير في التأثير على هذا النوع من البطالة بسبب تسريح العمال من الشركات دون تدريبهم وإحاقهم بالشركات الأخرى، الشيء الذي يساهم في زيادة حجم البطالة المضافة إلى عدد الأفراد غير العاملين أصلاً لعدم خلق فرص عمل جديدة.¹ وقد تظهر البطالة الإجبارية هي الأخرى بعدة أشكال نذكر منها:

أ. **البطالة الهيكلية:** تعرف البطالة الهيكلية على أنها "ذلك النوع من التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي، أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي، كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير الفن الإنتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى،² ومن أهم مسببات هذا النوع من البطالة نجد:

* التقدم التكنولوجي الذي يؤدي إلى خلق سلع جديدة أفضل وأجود من السلع القديمة محدثاً تغيراً في أذواق المستهلكين، فينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على الصناعات الحديثة وانخفاضه على الصناعات التقليدية، الشيء الذي يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة في الثانية دون إمكانية استيعابها في الأولى.

¹ أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 352

² عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 39.

- * دخول يد عاملة جديدة إلى سوق العمل من الشباب صغير السن، قليل الخبرة، لا تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات التي تتطلبها الوظائف المتاحة.
- * تدخل الحكومة، وذلك بفرض حد أدنى للأجور يفوق الأجر السائد في السوق من شأنه أن يؤدي إلى زيادة التكاليف بالنسبة لأصحاب الأعمال، لذلك فهم يرفضون تدريب عمالهم على الوسائل الإنتاجية المستحدثة.¹
- * قد تتوفر بعض المناطق الناشئة على وظائف شاغرة وبالمقابل نسب عالية من البطالة لدى القاطنين في المناطق الأخرى الذين لا يتوجهون نحو هذه المناطق الناشئة، نظرا لارتفاع تكاليف النقل وصعوبة التأقلم مع معيشة هذه المناطق بالإضافة إلى تعودهم على البقاء في المناطق التي يسكنونها.²
- وتنقسم البطالة الهيكلية إلى قسمين:³
- * بطالة العمال الذين كانوا يعملون في الصناعات التي اضمحلت نشاطاتها، وافتقارهم للمهارات التي تؤهلهم للعمل في المجالات المستحدثة.
- * بطالة العمال الناتجة عن تفضيل العمال الأكثر كفاءة بدلا من العمال الأقل مهارة.
- ب. البطالة الدورية: يهتم الاقتصاديون وواضعو السياسات الاقتصادية بالتحديد بهذا النوع من البطالة لخطورته، ولما له من تأثير سلبي على نسبة البطالة المتواجدة ضمن محيط اقتصادي معين، وكانت تسميتها مستوحاة من التقلبات الدورية التي تطرأ على النشاط الاقتصادي، وهي راجعة أساسا إلى قصور أو ضعف في الطلب الكلي، لذلك يطلق عليها أيضا بـ "بطالة قصور الطلب" وتظهر غالبا عندما ينتقل الاقتصاد من حالة الراج والازدهار إلى حالة الركود والكساد، وأحسن مثال على ذلك البطالة الواسعة التي شهدتها أوروبا والولايات المتحدة خلال أزمة 1929، وتكمن خطورة هذه

¹ عبد القادر محمد عطية، رمضان محمد أحمد مقلد، مرجع سابق، ص 12

² عبد المجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص.86

³ البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 153

البطالة في قيام أصحاب الأعمال بتسريح العمال نظرا لانخفاض الطلب الكلي على سلعهم، ويمكن إدراج نوع آخر ضمن البطالة الدورية وهي:

ج. **البطالة الموسمية**: وهي تظهر نتيجة لتغير أو تذبذب الطلب على العمل تبعا لتذبذب مستوى الإنتاج، مثلا العمال الذين يعملون في القطاع الزراعي يعانون من هذه البطالة في مواسم معينة، وكذا عمال القطاع السياحي الذي يبقى نشاطهم مرهونا بكمية السياح الذين يقصدون بلدا معينا في موسم معين (صيفا أو شتاء).

2. البطالة الاختيارية:

تنشأ هذه البطالة نتيجة لوجود فئة من الأفراد القادرين على العمل وغير راغبين فيه عند مستويات الأجور السائدة، وقد تكون هذه الفئة من أصحاب المهارات العالية والذين قد يجدون بعض المناصب لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، وبناءا على ذلك فإن هذا النوع من البطالة يحدث غالبا عندما تكون أجور الوظائف المتاحة أمام العاطلين أقل أو حتى تساوي إجمالي المزايا المقدمة كتعويض، كما أنها بطالة قد تطول فتراتهما أو تقصر والبطال يتحمل فيها الجزء الأكبر من أعبائها، ونجد ضمن هذا النوع البطالة الاحتكاكية، والتي تظهر عندما يترك الأفراد مناصب عملهم بصفة إرادية، من أجل البحث عن فرصة عمل أفضل من سابقتها تمكنهم من تحسين ظروفهم وتحقيق طموحاتهم، فارتفاع حجم البطالة الاحتكاكية يكون مرتبطا بوفرة المعلومات حول الوظائف المتاحة في سوق العمل، فكلما توفرت هذه المعلومات كلما قل حجمها والعكس.

وما يميز هذا النوع من البطالة كونها تستغرق وقتا محدودا وقصيرا لذلك فهي تصنف ضمن البطالة المؤقتة.¹ ويقسم D.Imackary الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى مجموعتين:²

¹ علي لطيف، إيهاب نديم، أيمن الجماعي، التحليل الاقتصادي الكلي، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1998، ص 115.

² البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية منها والمحيطة خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السداسي الثاني، الجزائر، 2004، ص 152.

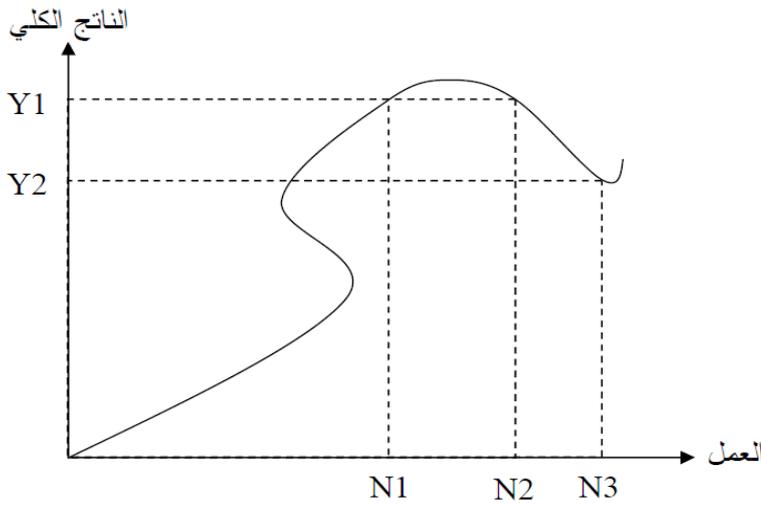
* المجموعة الأولى: تضم الأفراد الذين يريدون الاستقرار في وظائف جديدة لا تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم المهنية.

* المجموعة الثانية: تشمل الأفراد الذين يقبلون أي عمل يجدونه، ويرضون بالانتقال من وظيفة إلى أخرى بحثا عن فرصة عمل أفضل.

ثانيا: البطالة الكامنة أو المقنعة

ويقصد بها وجود عدد كبير من العاملين يفيض عن الحاجة الحقيقية، والذين يمكن سحبهم دون أن يطرأ أي نقص في أداء العمل، وهذا العدد يوصف بأنه بطالة مقنعة ويمكن القول بأن البطالة المقنعة هي الحالة التي يصبح فيها الناتج الحدي للعامل صفرا أو سالبا أو ضئيلا بدرجة لا تذكر وسنشرح ذلك بواسطة منحنى الناتج الكلي في الشكل الكلي:

الشكل رقم 1: شرح البطالة المقنعة بواسطة منحنى الناتج الكلي



المصدر: عبد الرحمن يسرى أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 216

التفسير: فجميع الأشخاص أو العمال المستخدمين في المدى $N1$ و $N2$ لا يضيفون

شيئا إلى الناتج الكلي بعدما وصل إلى $Y2$ والتخلي عنهم لا ينقص من هذا الناتج،

أما العمال المستخدمون في المدى $N2$ و $N3$ فإن إنتاجيتهم الحدية سالبة وقد تسببوا في

تناقص الناتج الكلي وانتقاله إلى $Y1$ وبالتخلص منهم يعود الناتج إلى وضعيته السابقة أي

من $Y1$ إلى $Y2$.

الفرع الثاني: طرق قياس البطالة

إن تحديد حجم وعدد البطالين في بلد ما لا يعطي صورة واضحة حول مدى خطورة مشكلة البطالة فيه، ومن هنا وجد ما يسمى بمعدل البطالة، والذي يقيس نسبة العاطلين الموجودين ضمن قوة العمل، هذا المعدل الذي يمكننا من تسهيل مراقبة هذه الظاهرة زمنياً ومكانياً. وتجدر الإشارة إلى أن الطريقة التي تقاس بها البطالة تختلف من دولة إلى أخرى وذلك لاختلاف المعايير المستخدمة في ذلك، ويمكن حصر أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- * اختلاف الفئة العمرية المتبناة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس الفئة النشيطة.
 - * الفترة الزمانية للبحث عن العمل.
 - * كيفية التعامل مع والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.
 - * التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.
- لكن ومع ذلك نجد مفهومين أساسيين لقياس البطالة وهما:

أولاً: المقياس الرسمي

يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من الفئة النشيطة بالمجتمع والفئة البطالة فيه وذلك عند فترة زمنية مرجعية، وعليه فإن معدل البطالة يعطى بالعلاقة¹.

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد الأفيطة لعاطلين}}{\text{الفئة}}$$

¹ باشا منال، مرجع سابق، ص 21

تشمل الفئة النشيطة جميع الأفراد البالغين القادرين والباحثين عن العمل، وفق شروط تتدرج ضمن ما يسمى بالمهارات والخبرات الضرورية لكل عمل والواجب توفرها في الفئة النشيطة، وتستبعد من هذه الفئة كل من:¹

* الأفراد الواقعة سنهم خارج مجال الفئة النشيطة، أي منهم دون أو فوق سن العمل والتي تختلف من بلد إلى آخر.

* الأفراد الغير قادرين على العمل لأسباب مختلفة مثل: المساجين، الأفراد ذوي الأمراض المزمنة... الخ.

* الأفراد الذين لا يتنافسون مع غيرهم في مجال العمل ولا يطالبون المجتمع بوظائف مثل ربات البيوت، الطلبة... الخ.

وتنقسم هذه الفئة (الفئة النشيطة) إلى نوعين آخرين من الفئات وهي:

أ. **الفئة العاملة** : ويتدرج ضمن هذه الفئة كل الأفراد الذين يشتغلون منصب عمل سواء كان ذلك لحسابهم الخاص أو يعملون لدى غيرهم بأجر أو بغير أجر.

ب. **الفئة العاطلة** : تضم كل فرد قادر وباحث وراغب في الحصول على العمل في ظل الأجور السائدة من السوق ولكن لا يجده وهي تنقسم إلى قسمين:

* الأفراد السابق لهم أن اشتغلوا، ثم أحيلوا على البطالة بسبب التسريح أو الاستقالة أو انتهاء مدة العقد... الخ.

* الأفراد الداخلون لسوق العمل لأول مرة، أو الأفراد المواجهون لصعوبات في إيجاد مناصب العمل.

¹ معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966-1992، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (1994-1995)، ص13.

ثانيا: المقياس العلمي

وفقا لهذا المقياس فإن التشغيل الكامل يتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج المحتمل معادلا للناتج الفعلي في الاقتصاد. فإذا كان الناتج المحتمل في المجتمع أكبر من الناتج الفعلي فإننا في هذه الحالة نتكلم عن وجود بطالة راجعة أساسا لسببين، أحدهما هو عدم الاستخدام الكامل للعمالة، والآخر هو عدم الاستخدام الأمثل لها، فالاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب أن لا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة والتي تعرف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين القطاعات المتواجدة في المجتمع، وعليه فإن معدل البطالة يقاس بالعلاقة التالية:¹

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{PMR}{PMP} - 1$$

⇒ **PMR**: يمثل الإنتاجية المتوسطة الفعلية .

⇒ **PMP**: يمثل الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

ويعتبر هذا المعدل، معدلا شاملا وكاملا تتدرج ضمن حساباته جميع أنواع البطالات سواء كانت ظاهرة أو كامنة.

الفرع الثالث: مسببات البطالة وآثارها ومحدداتها

أولا: أسباب البطالة

لقد انتشرت البطالة في الدول عبر الحقب الزمنية الماضية، إذ ترتبط هذه المشكلة بالعديد من الأسباب، فمنها ما هو متعلق بالناحية الاقتصادية ومنها ما هو متعلق بطبيعة أفراد المجتمع أنفسهم وبعض النواحي الاجتماعية، وبناءا على ذلك يمكن تقسيم أسباب البطالة إلى قسمين:

¹ لتفصيل أكثر يمكن الرجوع إلى: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 15-16

1. الأسباب الاقتصادية:

من الأسباب الاقتصادية المسببة للبطالة في البلدان النامية نذكر على وجه

الخصوص:

(أ) ضعف السياسات الاقتصادية التنموية : عملت الدول النامية على تطبيق بعض

السياسات الاقتصادية التنموية التي تعتمد على التصنيع كوسيلة فعالة تمكنها من

إزالة آثار التخلف الذي كانت تعاني منه، وكذلك تغيير الهياكل الإنتاجية لكي تضمن

تحقيق الاستقلال الاقتصادي، الشيء الذي يمكنها من تعزيز وضعيتها في الاقتصاد

العالمي. ويتجلى ضعف هذه السياسات التنموية في هذه الدول بتدهور المؤشرات

الاقتصادية كارتفاع معدلات التضخم، تدهور معدلات نمو الاستثمارات، انخفاض

أسعار الصرف، تنامي العجز في الميزانية العامة وقد ساهمت هذه المؤشرات السلبية

في تدهور مؤشرات التشغيل وبالتالي انتشار البطالة.

(ب) الركود الاقتصادي : ترتبط اقتصاديات الدول النامية ارتباطا وثيقا باقتصاديات الدول

المتقدمة، فهذه الأخيرة تستورد جانبا كبيرا من المواد الأولية من الدول النامية والتي

يكون دخلها من خلال تصدير هذه المواد هاما جدا. ومن هنا فحدوث ركود اقتصادي

في الدول المتقدمة يخلف بصفة موازية ركودا اقتصاديا في الدول النامية نظرا للعلاقة

الترابطية بين الجانبين¹، هذا الركود الذي يتسبب في تراجع الإنتاج وإفلاس المنشآت

وبالتالي تظهر حالات التسريح الجماعية للعمال، الشيء الذي يؤدي إلى تفاقم وارتفاع

معدلات البطالة.

(ج) الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من الصندوق والبنك الدوليين : في أواخر

الثمانينات وأوائل التسعينات شرعت معظم الدول النامية في تطبيق الإصلاحات

الاقتصادية، كشرط أساسي لإعادة جدولة ديونها، هذه السياسات التي أصر صندوق

¹ عبد الرحمن يسرى أحمد، مرجع سابق، ص 219

النقد الدولي على تطبيقها واعتبرها الأمل الوحيد لإعادة بعث عجلة التنمية في اقتصادياتها والتي أدت إلى إحداث حالات من الركود الاقتصادي، فالسياسة النقدية الانكماشية التي اقترحتها الصندوق كعلاج لتخفيض معدلات التضخم بها أدت إلى خفض معدلات الاستثمارات بسبب وقف الدعم لمنح القروض المصرفية للمشروعات وذلك عن طريق رفع معدلات الفائدة، فحل بذلك الركود وارتفعت معدلات البطالة عن ما هو معتاد.

(د) **ظروف وآليات السوق** : إن القواعد المسيرة للسوق، بالإضافة إلى العرض والطلب من شأنه أن يؤثر سلبا أو إيجابا على معدلات البطالة، فزيادة الطلب على منتجات شركة ما في السوق، يعني أنها تحقق أرباحا يمكنها من تحسين وضعيتها وتوسيع نشاطاتها مما يؤدي حتما إلى إنشاء مناصب عمل جديدة، أما في الحالة العكسية أي إذا كانت وضعية المؤسسة أو الشركة في سوق حرجة بسبب انخفاض مبيعاتها أو ضعف الإقبال عليها فإن هذه الشركة ستلجأ إلى حلول تؤثر وبطريقة مباشرة على اليد العاملة، فهي تضحي بها مقابل تعويض الخسائر الناتجة عن انخفاض أرباحها.

2. الأسباب الاجتماعية:

يمكن حصر أهم الأسباب الاجتماعية المؤدية إلى تفاقم ظاهرة البطالة إلى ما يلي:

(أ) **النمو السكاني** : تتميز البلدان النامية خلافا عن الدول المتقدمة بنمو سكاني كبير، وإذا قلنا نمو سكاني فهذا يعني نمو قوة العمل بها، مما يستلزم خلق فرص عمل جديدة لمواجهة هذا النمو في الطلب على العمل. إن خلق فرص عمل جديدة لا يتأتى إلا بتنمية النشاط الإنتاجي الحقيقي، ونظرا للظروف الاقتصادية التي تتميز بها الدول النامية، فإن معدلات التنمية بها منخفضة ولا يمكن توفير فرص عمل جديدة للكفاءات من السكان الذي يتزايد من سنة إلى أخرى، بالإضافة إلى أن الجزء

الأكبر من الموارد تكون متجهة لتوفير ضروريات الحياة لهذه الأعداد المتزايدة على حساب إعادة استثمارها من جديد¹.

(ب) **عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين الجدد** : يتخرج سنويا من المعاهد العليا والجامعات أعداد كبيرة من الطلبة الحاصلين على مؤهلات بأنواع مختلفة، وعدم استغلال هذه القوى العاملة الجديدة تأثر سلبيا على معدلات البطالة، ومما زاد من حدة هذه المشكلة التطور التكنولوجي الذي رافق المشروعات الاستثمارية في البلدان النامية، الشيء الذي أدى إلى استغناء هذه المشروعات عن اليد العاملة وتعويضها بآلات حديثة ومتطورة تحل محل العمال.

(ج) **النزوح الريفي** : إن من أهم الأسباب التي أدت إلى انتشار البطالة خاصة في المناطق الحضرية هو نزوح السكان من الريف نحو المدن، بسبب تركز النشاطات الصناعية الكبرى الموفرة لمناصب الشغل والتي تقل في المناطق الريفية، هذه الأخيرة التي تتميز بطابعها الزراعي الذي لم يعد يشكل مصدر اهتمام في البلدان النامية، الشيء الذي دفعهم إلى هجرة أراضيهم التي لم تعد توفر لهم الظروف المعيشية الملائمة بحثا عن فرص عمل أفضل في المدن، وأدى ذلك إلى خلق ضغط كبير على القوة العاملة في المدن وارتفعت بها نسب البطالة.

ثانيا: آثار البطالة

يعتبر العمل عصب التقدم ومنشأ الثروة وعليه تعتمد نهضة الأمم وبه يقاس نموؤها وهذا ما أكده رائد الاقتصاد السياسي آدم سميث الذي قال: " العمل السنوي الذي يقوم به كل شعب هو الرصيد الذي يمده بكافة ضروريات الحياة وكماليتها مما يستهلكه كل سنة"²، وبذلك فإن العمل حق لكل فرد، فهو يعني الشعور بالأمان، ويمكن الفرد من التخطيط

¹ محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 21

² راشد البراوي، تطور الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 83

لمستقبله ولأسرته وعلى العكس من ذلك، فإن البطالة هي شعور بعدم الأمان وفقدان الفرد الأمل في المستقبل له ولأسرته، ويولد الإحباط ويؤدي إلى الإحساس بالعجز، وتعد البطالة من أخطر الظواهر وأصعبها ودخولها في المجتمع يترك آثارا سلبية تعيق عملية التنمية على مختلف الجوانب نذكر بعضها فيما يلي:

1. الآثار الاقتصادية

تحمل ظاهرة البطالة آثارا سلبية على الجانب الاقتصادي، ويمكن سرد أهم الآثار التي تخلفها على هذا الجانب فيما يلي:

(أ) إهدار الموارد الاقتصادية : تؤدي البطالة إلى ضياع السلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العاطلين، وحتى عندما يتاح لهم فرص للعمل فإن عملهم هذا وإنتاجهم لن يعوض الفائد الذي حدث خلال البطالة.¹

(ب) إضعاف قيمة الفرد كمورد اقتصادي : يعتبر الفرد عنصرا فعالا في تحقيق معادلة التنمية، فعند القيام بإعداد هذا الفرد العامل إعدادا علميا وفنيا بما يتناسب والفنون الإنتاجية الحديثة يتحقق دوره في التنمية، أما إذا كان هذا الفرد عاطلا فهو يعتبر خسارة خاصة عندما تطول فترة البطالة، ذلك أن المهارة أو الخبرة تختفي وتفقد إذا لم تستخدم مع الزمن.

(ج) صعوبة عملية التخطيط الاقتصادية : مع وجود البطالة تلجأ الحكومات إلى توفير فرص عمل للعاطلين على حساب الأهداف الفعلية للخطة الاقتصادية التي تحتاج إليها الدولة فعلا للنهوض بها في هذا المجال، كما أن العملية الإنتاجية تركز على الاستهلاك كعنصر هام في الاقتصاد ومع بقاء جزء من القوة البشرية عاطلا، فلن الاستهلاك يتأثر هو الآخر فيتأخر اقتصاد الدولة نتيجة لذلك.²

¹ عبد الرحمن يسرى احمد، مرجع سابق، ص 220

² محمود عبد الله مغازي، مرجع سابق، ص 54-55.

(د) انتشار العمل غير الرسمي : من التأثيرات السلبية التي أفرزتها ظاهرة البطالة هو

انتشار ما يسمى بالقطاع غير الرسمي، والذي يمتص نسبة عالية من العمال ولاسيما الشباب منهم، هذا القطاع الذي يؤدي إلى تدهور القطاع الرسمي في البلاد، نظرا لما يحدثه من خسارة في خزينة الدولة بسبب عدم اقتطاع الضرائب من هذه الأموال التي يمكن للدولة أن تستغلها وتخلق بها مناصب عمل جديدة.

2. الآثار الاجتماعية والسياسية:

للبطالة تبعات عديدة على الجانب السياسي والاجتماعي في الدولة، ويتمثل ذلك في

عدة جوانب منها:

(أ) **تفشي الآفات الاجتماعية** : تمتد تأثيرات البطالة إلى أبعاد خطيرة تمس الفرد والمجتمع معا، كون الفرد جزء لا يتجزأ من المجتمع، فالبطالة تؤثر على الفرد سواء كان يبحث عن عمل لأول مرة، أو كان يشتغل في وظيفة ثم فقدتها لظروف معينة، فهي تؤدي إلى العزلة الاجتماعية، وتتضاءل قدرته على تحقيق التضامن مع المجتمع وتولد لديه الرغبة في ارتكاب الجرائم بمختلف أشكالها، كما أنها السبب المؤدي إلى مختلف الآفات التي تعيشها المجتمعات كالطلاق والانتحار، وينتج عن البطالة أيضا الحقد والبغضاء بين المتعطلين مما يجعلهم عرضة للتأثيرات السلبية ويفقدون ولاءهم لمجتمعاتهم.

(ب) **تخلف النظام التعليمي** : تؤدي البطالة إلى الشعور بعدم وجود جدوى من التعليم،

الأمر الذي يساهم في تشجيع ظاهر التسرب المدرسي ومن ثم يؤدي إلى ضعف كفاءة الخريجين.¹

(ج) **الإخلال بالعدالة في توزيع جهود التنمية** : إن غاية كل بلد هي الوصول إلى

تحقيق تنمية على جميع المستويات، ولا تتحقق هذه الغاية إلا إذا تم توزيع جهود هذه التنمية توزيعا عادلا، فتخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على

¹ محمود عبد الله مغازي، مرجع سابق، ص 42-44

الاحتياجات الإنسانية للمتطلين يزيد من عجز الميزانية الذي كان من الممكن أن توفره من أجل النهوض ببعض القطاعات التي هي في حاجة أمس لأموال الميزانية.

(د) **توسيع نطاق الاستبداد السياسي** : يظهر التأثير السياسي للبطالة من خلال ظهور ما يسمى بالاستبداد السياسي، والمواطن في حالة عدم تحمله على العمل الذي يعد المصدر الأساسي والوحيد للاستزاق والذي يمكنه من مواصلة حياته، ينتج لديه غياب الوعي السياسي والذي لا يمكنه ممارسة حقوقه السياسية بفعالية، ومن ثم تتحول السلطة إلى الاستبداد بسبب عدم فعالية المواطنين الذين يشتغلون بالبحث عن مصدر للعيش بدلاً من مراقبة السلطات الحاكمة.¹

وأمام تقادم هذه المعضلة وما تحمله من آثار وخيمة في مختلف الجوانب، ظهر الدور المتعاظم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ككيان جديد يساهم إلى جانب المؤسسات الأخرى المختلفة عنها حجماً، في تدعيم التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكعامل أساسي يستعان به كبديل لمحاربة ومعالجة البطالة وذلك عند الشرائح العمرية المختلفة.

ثالثاً: محددات البطالة

1. حجم السكان الإجمالي:

تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عليها من زيادة في أعداد السكان الناشطون اقتصادياً إلى زيادة عرض العمل لاعتباره يعد من بين أهم العوامل في تحديد جانب العرض عرض العمل، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من القوة العاملة ستؤدي حتماً إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.²

¹ . محمود عبد الله نغازي، مرجع سابق، ص 66-67

² سليم عقون، مرجع سابق، ص 133-139

2. حجم النفقات العمومية:

يعتبر الإنفاق العام - مالية الدولة - أحد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الاقتصادي، فالإنفاق العام هو الأداة الرئيسية للدولة في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي فإن كفاءة تخصيصه يعكس أثراً إيجابياً نحو توفير الموارد المالية اللازمة للنمو الاقتصادي، ومن بين الأهداف التي تسعى الدولة لتحقيقها عن طريق سياسة الإنفاق، حفز النمو الاقتصادي، وخلق مناصب شغل جديدة.

3. الناتج المحلي الإجمالي:

يعرف الناتج المحلي الإجمالي على أنه كل السلع والخدمات النهائية المنتجة في بلد ما، خلال فترة زمنية معينة، ويحتوي على قيمة السلع المنتجة، ويتبين لنا أن هذا التعريف نقدي يعطي قيمة السلع المنتجة والخدمات، إما بالأسعار الجارية ويعرف بالناتج المحلي الاسمي، أو يقاس بالأسعار الثابتة ويعرف بالناتج المحلي الحقيقي.

4. معدل التضخم:

هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم وفقاً للمنطق التقليدي ومنحنى فيليبس، حيث أنه في ظروف الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، وترتفع مستويات الأسعار، ويقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل، ويرتفع مستوى التشغيل، ومن ثم يقل معدل البطالة، ويحدث العكس في حالات الركود، غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم ومعدل البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم، لذا فإنه يمكن القول إن العلاقة بين كل من معدل التضخم ومعدل البطالة غير واضحة الاتجاه.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

تعددت النظريات المفسرة لظاهرة البطالة، لكنها اتفقت على تصنيفها ضمن خانة أخطر الظواهر الاقتصادية والاجتماعية التي قد تمس المجتمعات. وسنحاول من خلال هذا العنوان، تقديم أهم النظريات الخاصة بالبطالة التي ظهرت وأثرت في الفكر الاقتصادي وذلك من أجل التعرف على العوامل والمتغيرات التي قد تؤدي إلى نشوء ظاهرة البطالة وتأزمها. هذه الظاهرة التي كانت ولا زالت محل نقاش بين مختلف المدارس والمذاهب الاقتصادية والتي سيتم التطرق إلى أهمها فيما يلي:

المطلب الأول: النظريات التقليدية

يجتمع في هذه النظريات كل الاتجاهات التي تقر بفكرة وجود سوق تنافسي للعمل يمكننا أو يسمح لنا بتحديد الأجر التوازني، ومستوى التشغيل المقابل له، وتتفرغ هذه النظريات إلى أقسام تتبنى المنظور التقليدي لسوق العمل، وهي:

الفرع الأول: النظريات الكلاسيكية

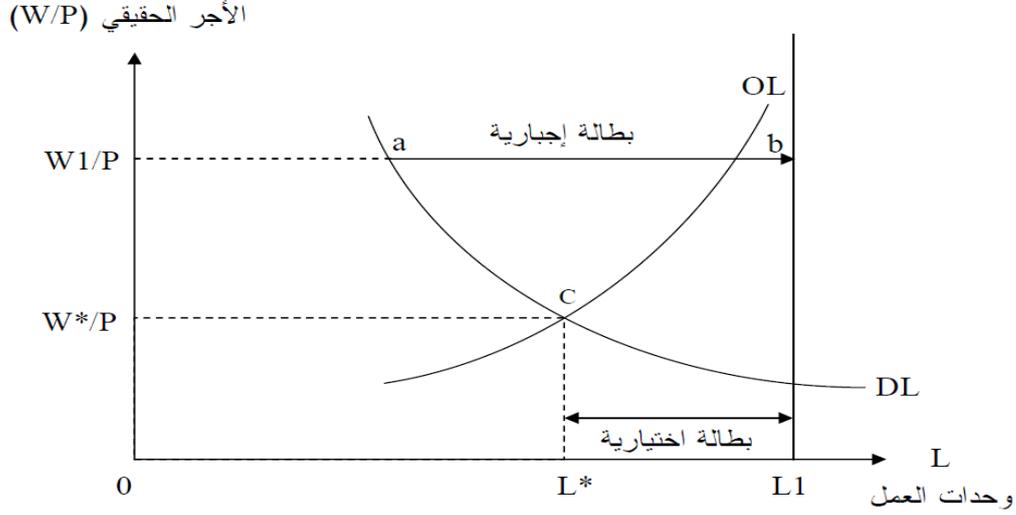
إن تحليل النظرية الكلاسيكية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل، حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقاته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة.

وترتكز النظرية الكلاسيكية في تحليلها على جملة من الفرضيات أهمها:

- * سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.
- * مرونة الأجور والأسعار.
- * سيادة ظروف التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل.

ويمكن توضيح البطالة من وجهة نظر الكلاسيكيين حسب الشكل التالي:

الشكل رقم 2: التوازن في سوق العمل عند المدرسة الكلاسيكية



المصدر: مصادر منصف، مجموعة محاضرات الاقتصاد الكلي، كلية العلوم الاقتصادية،

جامعة الجزائر، 1997

حيث تمثل كل من:

* OL: عرض العمل

* DL: طلب العمل

* OL: كمية العمل عند مستوى الأجر الحقيقي $\frac{w^*}{p}$

* $\frac{w1}{p}$: الأجر الحقيقي عند التوازن

أولاً: نظرية حدّ الكفاف أجر الكفاف (Subsistence wage theory)

نشأت هذه النظرية في فرنسا في القرن الثامن عشر على يد رواد الفكر الاقتصادي

الفرنسي "تورغو" Turgot، و"فرانسوا كيني" F.Quesnay، و"دولارفيير" M.de la Rivière

وقد ظهرت هذه النظرية في أوروبا في ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية جدّ متدهورة

وقد عانت الطبقة العاملة في تلك الفترة البؤس والشقاء والحرمان.

وأصبحت هذه النظرية من أهم موضوعات علم الاقتصاد، فمنذ بداية القرن التاسع عشر أي منذ نشأة علم الاقتصاد على يد رواد المدرسة الاقتصادية التقليدية وخاصة الإنجليزية منها (دافيد ريكاردو وآدم سميث). وتسعى هذه النظرية لتقرير حدّ توازن ثابت يستقر عنده مستوى الأجر في تقلباته في مدة قصيرة.

وقد ذهب دافيد ريكاردو David Ricardo إلى أنّ مستوى توازن الأجر يتعادل مع الحد الأدنى الضروري للحياة. وانطلاقاً من نظرية ريكاردو هذه صاغ لاسال F.Lassalle قانون الأجر الحديدي ومن هذا المفهوم طوّر الاقتصادي ماركس نظريته في العمل والأجر.¹

«تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات في شرح ظاهرة الأجر، وجوهر هذه النظرية أن الأجر سوف تتجه في المدى الطويل نحو ذلك المستوى الضروري لضمان حياة العامل وأسرته وهو أجر الكفاف».²

فحسب رواد هذه النظرية فإن مستوى الأجر يتحدّد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية الأساسية التي تكفل العيش للفرد العامل ولو عند الحد الأدنى³. وحسبهم فإن ديناميكية العرض والطلب في سوق العمل هي التي تضمن استقرار الأجر مدّة طويلة عند مستوى الكفاف وذلك لضمان حياة العامل. وترجع أسس هذه النظرية في الحقيقة كما أشرنا إليه إلى أحد رواد فكر المدرسة الطبيعية (الفزيوقراطية) وهو الاقتصادي الفرنسي Turgot. وتبنّاها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصاديين آدم سميث، دافيد ريكاردو ولاسال F.Lassalle وعرفت هذه النظرية عند هذا الأخير بنظرية "القانون الحديدي للأجر"،

¹ مطانيوس حبيب، مداخلة في مسألة البطالة في سورية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، برنامج ندوة الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشرة حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية، المركز الثقافي العربي في المزنة، سورية، 2004ص5.

² عمرو محي الدين، عبد الرحمن يسرى، مبادئ علم الاقتصاد، بيروت، دار النهضة العربية، 1974، ص 586

³ قريصة صبحي، مقدمة في النظرية الاقتصادية، الدار الجامعية المصرية، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، مصر، 1965

وأطلق عليها نظرية "القانون الحديدي" لما يلحق العامل فيها من ظلم وإجحاف وحتمية في تحديد أجره إذا لا يمكن للعامل تجاوز هذا الحد في عيشه".¹

وأصبحت نظرية حدّ الكفاف جزء لا يتجزأ من الفكر الكلاسيكي. وبحسب هذا القانون إذا ارتفع مستوى الأجر عن الحد الأدنى الضروري للحياة، تحسّنت الحالة المعيشية للعمال، مما يجعلهم يقبلون على الزواج وبتزايد عدد المواليد يزيد عرض العمل في المجتمع، وبتزايد العرض تنخفض مستويات الأجر إلى حدّ أدنى وممكن أقلّ منه، ولكن الأجر لا يمكن أن تبقى مدة طويلة عند هذا المستوى الضروري لمعيشة العمال وإعالة أسرهم. مما قد يجلب الأفراد مرة أخرى يحجمون عن الزواج وتقل الولادات فينخفض عرض العمل وترتفع الأجر كنتيجة لذلك، لا تصبح عند مستواها السابق أو أعلى منه.² وهكذا فإن ديناميكية العرض والطلب على العمل في سوق العمل تجعل الأجر، حسب هؤلاء الاقتصاديين تدور في حركتها حول مستوى حدّ الكفاف (الحاجات الضرورية اللازمة لعيش الفرد العامل).

"تحدّد هذه النظرية الأجر التي تدفع كئمن لخدمات عنصر العمل بأدنى حدّ لمستوى المعيشة (وهو ما يسمى بحد الكفاف) لكي لا يتمكن العامل من الإنجاب إلا بالقدر الذي يضمن استمرار عرض العمل في مقابل الطلب عليه، وتسمى الأجر في هذه الحالة بالأجر الطبيعي أو الثمن الطبيعي للعمل".³

وقد وجهت بعض الانتقادات لهذه النظرية ومنها:

¹ صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مؤسسة العمالة، بغداد، الطبعة الثانية، 1987، ص384-

² Sapsford. D.and Tzannatos. Z.(1993). The economics of Labour Market. The Macmillan Press Ltd. UK.

³ إبراهيم بن عبد الرحمن آل عروان، نظرية التوزيع: دراسة اقتصادية فقهية، مجلة جامعة الملك سعود، م 16، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية 1424/2003، ص 570_571.

- * لو فرضنا صحة هذه النظرية لأدى ذلك إلى اعتبار كل زيادة على أجر العامل من صالح صاحب العمل لا من صالح العامل، لأنها ستؤدي إلى خفض أجره، وهذا غير منطقي.¹
- * إن ارتفاع الأجور لا يؤدي بالضرورة إلى زيادة الإنجاب من قبل العامل، ولكنه يؤدي إلى رغبة العامل في تحسين مستواه المعيشي الذي يؤثر مستقبلاً على مستوى الأجور. ومنه نجد أن النظرية ربطت بين ارتفاع الأجور أو زيادة رفاهية العمال وبين زيادة التكاثر بعلاقة طردية، والصحيح أنه لا يلزم من ارتفاع أحدهما . ارتفاع الآخر. إذ يلاحظ قلة الإنجاب عند ذوي الدخل المرتفعة.²
- * يفترض أن تكون الأجور متساوية بين العمّال، بناء على هذه النظرية ولكن الواقع خلاف ذلك، لأن العمّال المهرة يأخذون أجوراً أعلى من غيرهم، ومنه عجزت النظرية عن تفسير هذا التفاوت في الأجور في المهن المختلفة³ بسبب تباين العمال في الكفاية الإنتاجية.
- * اهتمت هذه النظرية بجانب العرض وأهملت جانب الطلب، حيث ركزت على العوامل المؤثرة على العرض دون أن تذكر شيئاً عن العوامل المؤثرة على الطلب.
- * قرّرت هذه النظرية انخفاض الأجور بزيادة السكان أو الأيدي العاملة، في حين أثبت التطور الاقتصادي لدول أوروبا الغربية نقض هذا الافتراض، فقد ارتفعت أجور العمال الحقيقية في الوقت الذي زادت فيه الأيدي العاملة بزيادة كبيرة.⁴

¹ صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مؤسسة العمالة، بغداد، الطبعة الثانية، 1987، ص384-385

² صادق مهدي السعيد، مرجع سبق ذكره، ص 385_386

³ كامل بكري، محمد محروس، مبادئ الاقتصاد الجزئي، مركز الإسكندرية للكتاب، 2005، ص 259_260

⁴ صادق مهدي السعيد، مرجع سبق ذكره، ص386

ثانياً: نظرية مخصص الأجور (Wage fund theory: رصيد الأجور)

مع بداية القرن التاسع عشر ظهرت نظرية أخرى في إنجلترا وهي نظرية رصيد الأجور، وقد وجدت بذورها في نظرية حدّ الكفاف وجاءت كنظرية مكتملة لهذه الأخيرة¹. وقد ظهرت في وقت كانت فيه المشروعات الصناعية والتجارية في أشد الحاجة إلى رؤوس الأموال. ويعتبر مستوى الأجر حسب هذه النظرية عامل متغير، ويتوقف على قوتين أساسيتين هما الطلب على العمل من جانب المنتجين، وقوة العرض من ناحية العمال المنافسين على العمل. ويستند طلب المنتجين على العمال على مقدار رأس المال الذي يمكن تخصيصه لدفع أجور السكان القادرين على العمل والمستعدين للقيام به. ويترتب على هذه النظرية أن مستوى الأجر يظل ثابتاً ما دامت كمية الأموال التي يخصصها المنتجون لرفع الأجور تبقى ثابتة، ومادام عدد العمال لم يتغير. وفي مثل هذا الوضع فإنه لا يمكن لأي فئة من العمال أن تحصل على زيادة في أجرها كنتيجة لضغوط التشريعات القانونية وكذا النقابات العمالية، إلا على حساب نقص أجور الفئات الأخرى للعمال. فما دامت الأموال المخصصة لرفع أجور العمال تظل ثابتة، فإن الزيادة في نصيب طبقة العمال سيكون من هذا الرصيد، أي لا بد أن يكون على حساب نقص نصيب باقي الطبقات الأخرى من الرصيد، وبالطبع من أجورهم تبعاً لذلك²، أما إذا تم زيادة مخصصات الأجور فسوف يكون ذلك على حساب أرباح المنتجين³.

ويمكن توضيح العلاقة بين مخصصات الأجور وعدد العمال ومتوسط الأجور كما يلي⁴:

$$\text{متوسط الأجور} = \frac{\text{مخصصات الأجور}}{\text{عدد العمال}}$$

¹ عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، اقتصاد العمل، جامعة الموصل، الموصل، العراق، 1990

² محمد بن عبد الله بن علي النفيسة، الأجور وأثرها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي: دراسة مقارنة، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1991، ص 586

³ صبحي قريصة، محمد يونس، مقدمة في الاقتصاد، دار النهضة العمومية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1984، ص 275.

⁴ صادق مهدي السعيد، مرجع سبق ذكره، ص 275.

يرجع السبب الرئيسي لظهور هذه النظرية إلى ما لاحظته الاقتصاديون من مرور زمن بين الإنتاج والتسويق، ويعطي العمال أثناءها أجورا من مّدخرات سابقة مخصصة لدفع أجور العمال، وقد وجهت بعض الانتقادات لهذه النظرية ومنها:¹

1. أن النظرية لم تبين الطريقة التي يتم بموجبها تحديد رصيد الأجور من قبل المنتجين، كما أنها لم تبين كيفية توزيع ذلك الرصيد على العاملين.

2. من الخطأ أن تعتمد النظرية على رصيد الأجور المقتطع من إيرادات العام السابق، لأن المبالغ التي يمكن توفيرها كرصيد لدفع الأجور ليست ثابتة بل تعتمد على نجاح أو فشل العملية الإنتاجية.

3. أن النظرية لم تستطع تفسير ظاهرة اختلاف الأجور بناء على تفاوت العمال في الكفاية الإنتاجية لأنها أهملت هذا الجانب.

4. يظهر على هذه النظرية طابع التشاؤم، لأنها لا تجعل أملا لرفع أجور العمال إلا عن طريق انخفاض عددهم، وهذا لا يتم إلا بامتناعهم عن الزواج وزيادة عدد الوفيات بينهم، وذلك لأن مخصّص الأجور ثابت.

5. وجود بعض العمال تتحدّد أجورهم بناء على نسبة معينة من الإنتاج أو الأرباح وهذا ممّا تعجز النظرية عن تفسيره.

لقد أثبتت الوقائع التاريخية عدم صحة هذه النظرية من أوجه ثلاث:

1. أنها تفترض زيادة الأجور بنقصان عدد العمال، ولكن ثبت بقاء الأجور منخفضة في أيرلندا من سنة 1848 إلى سنة 1851 وذلك بالرغم من هجرة حوالي مليون مواطن أيرلندي إلى أمريكا.

2. أنها تفترض انخفاض الأجور بزيادة عدد العمال، ولكن ثبت ارتفاع الأجور في أمريكا بالرغم من زيادة عدد العمال فيها.

¹ عوض، أحمد صفي الدين. مقدمة في الاقتصاد الجزئي، الطبعة الأولى: دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض

3. ثبت انخفاض الأجور في دول أوروبا الغربية بالرغم من تراكم رؤوس الأموال فيها أثناء الأزمة التجارية العالمية في منتصف القرن التاسع عشر.

ثالثا: التفسير الاقتصادي للبطالة حسب النظرية الكلاسيكية

يحدث التوازن في سوق العمل عندما تتعادل الكمية المطلوبة من العمل والكمية المعروضة منه، والممثلة في الشكل ب (c) ولذا فإن التشغيل الكامل يحدث عند $O^{\circ}L$ ، حيث تعبر هذه المسافة عن الأشخاص القادرين على العمل والراغبين فيه عند أجر التوازن المتمثل في P/W^* . أما البعد $LL1^*$ فهو يشير إلى الأشخاص القادرين على العمل وغير راغبين فيه أجر التوازن، إذن فهي تعبر عن البطالة الاختيارية.

إن حركة أجر التوازن (W/P^*) عن مستواه الأصلي، يؤدي إلى حدوث اختلال في سوق العمل، فارتفاع الأجر الحقيقي عن أجر التوازن يؤدي إلى حدوث فائض في العرض داخل سوق العمل "أي ظهور بطالة إجبارية متمثلة في المسافة (ab)، غير أن هذه البطالة سرعان ما تختفي بسبب مرونة الأسعار. فالتنافس ما بين العمال يولد تخفيض الأجور مما يؤدي حتما إلى زيادة الكمية المطلوبة من العمل، وتنقص الكمية المعروضة منه إلى أن يعود التوازن في سوق العمل عند النقطة (c)، وبالمقابل إذا كان الأجر الحقيقي أقل من أجر التوازن (W^*/P) فإن البطالة الإجبارية ستختفي في السوق بسبب مرونة الأسعار.

وإذن فالنظرية الكلاسيكية لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية بسبب مرونة الأسعار والأجور¹ ووجودها يبقى مؤقتا، ولكنها تقر بوجود بطالة اختيارية تظهر بشكل رفض العاطلين عن العمل بالأجر السائد في السوق، وكذلك البطالة الاحتكاكية التي تظهر بشكل انتقال العمال من وظيفة إلى أخرى.

¹ عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، 2004،

ويلقي الكلاسيك بمسؤولية وجود البطالة لفترات طويلة على عاتق العمال، وبالتالي ليس هناك ضرورة لتدخل الحكومة أو النقابات العمالية باتخاذ سياسات لمعالجة مشكلة البطالة.

الفرع الثاني: النظريات النيو كلاسيكية

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف

التشغيل الكامل، بناء على ما جاء به قانون ساي للأسواق¹، "كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له"، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل، فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل.

فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية

النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

- * مرونة حركة الأسعار في كلا السوقين وهي التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.²
- * سوق العمل في حالة منافسة تامة، مع الحرية التامة لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق.
- * تجانس عنصر العمل، وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.
- * حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن دالة الطلب وعرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي كما هو موضح في العلاقة التالية:³

¹ - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت 1997، ص 183

² - D. Plihou, Les grandes explications macro-économique du chômage, les cahiers français, documentation française, n° 2816, Mai-Juin 1990, p 20.

³ - J. Gautie, Les politiques d'emploi, librairie vuibert, Paris, 1993, p 51.

* DL: دالة الطلب على العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متناقصة.

* OL: دالة العرض على العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متزايدة.

* W: الأجر الاسمي.

* P: المستوى العام للأسعار.

فالمعادلة (1) تعني أن العمال يسعون إلى تعظيم أرباحهم ولتحقيق ذلك فهم مستعدون إلى أي زيادة لتوظيف المزيد من العمال حتى يتعادل الناتج الحدي المقاس بالعمل والتكلفة الحدية للأجور.

أما المعادلة (2) تعني أن العمال مستعدون لعرض خدماتهم في سوق العمل سعياً وراء تحقيق مداخيل عالية تتساوى مع المجهودات المبذولة من طرفهم، لذا يدخل العمال في منافسة.

ويتحقق التوازن في سوق العمل عند تعادل كل من العرض والطلب على العمل، وهو توازن يتناسب مع مستوى التشغيل الكامل.

أما حدوث البطالة من وجهة نظر النيوكلاسيك يرجع أساساً إلى:

* ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.

* المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الرسمي.

ولهذا فإن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر فهي إرادية¹، فوجود البطالة في هذا الفكر واستمرارها ينطبق على البطالة الاختيارية إذ لا مجال لحدوث بطالة إجبارية، فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة.

¹ محمد الشريف ألمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي، الجزائر، 1994، ص104.

الفرع الثالث: النظريات الماركسية

ينتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي الذي يجزم بأن البطالة هي حالة عرضية، ونادرة الوقوع بسبب وجود آلية السوق التي تعيد التوازن بشكل تلقائي عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب، وكل بطالة هي ناتجة عن: الزيادة الهامة في حجم السكان كـنتيجة حتمية للتطورات التقنية (les progrès techniques).

أما بالنسبة للماركسيين فإن الأزمات ما هي إلا مظهر من مظاهر نقص الاستهلاك لدى الطبقة العاملة، لأن قيمة الأجور لا تتساوى وقيمة الإنتاج. أي أن الرأسمالية تنتج أكثر مما تدفع من أجور ومما يزيد الأزمة تفاقمًا هو "أن تعمد الرأسمالية بفضل قانون الارتفاع المستمر في التركيب العضوي لرأس المال (C/V) إلى إحلال الآلات محل اليد العاملة، فتلقوي بالعمال إلى البطالة، مما يعني فقدان العامل لقوة شرائه". وعليه فإن "البطالة هي نتيجة لزيادة إنتاجية العمل في الأنظمة الرأسمالية للتراكم". أما بالنسبة لحجم التشغيل فإنه يرتبط أساسًا بمعدل الربح الذي يحققه أرباب العمل، إذ أنهم يحولون دون انخفاضه من خلال زيادة إنتاجهم الشيء الذي يؤدي إلى فائض في الإنتاج، خاصة أن التقدم التقني يتطلب رأسمالًا أكثر يأكل الجزء المخصص للأجور. وبالتالي فإن العمال سوف يستمرون في إنتاج رأس المال وتحقيق تراكمه، بمعنى أنهم ينتجون بأنفسهم أداة إحالتهم للبطالة

أولاً: نظرية فعالية الأجور

تعد هذه النظرية أساسًا فكريًا في التحليل الكلي القائم على إمكانية بناء علاقة متنامية بين الأجر والإنتاجية الفردية، فالفكرة الرئيسية هي أن الأجر الذي يحصل عليه العامل له تأثير إيجابي على فعالية العامل وإنتاجية العمل داخل المؤسسة، وإذا حدد صاحب المؤسسة بنفسه الأجر الذي يدفعه للعامل فلا بد أن يأخذ في الحسبان هذا التأثير، وبهذا يكون مجبرًا على اختيار أجر حقيقي أعلى من قيمته التنافسية والتوازنية، وهناك عدة جهات نظر في هذه النظرية التي تبرر تأثيرات الأجر على الإنتاجية الفردية.

ثانيا: نموذج لويس Le modèle d'anti-sélection de WEISS

شبيهه بالنموذج السابق، إلا أن "وايس" في هذه الحالة يرى أن أصحاب المؤسسات لا يعرفون مهارات طالبي الوظيفة، فيعتقدون أنه حتى وإن كانت المهارة متوسطة فبإمكانها أن تتحسن حسب الأجر الممنوح، لهذا ف إن هذه التبصرة تبقى قائمة بذاتها على ما تقدمه المؤسسة المستقبلية من أجور للأيدي عاملة حسب مستويات كفاءتها، بالمقابل فلا يستبعد إمكانية أن طالب الوظيفة لا يتقدم بطلبه إلا إذا كان يعرف مقدار توافق الأجر الذي تعرضه المؤسسة مع كفاءته، من هنا فان أصحاب المؤسسات مجبرين على اقتراح أجور عالية لاختيار وجلب اليد عاملة المهرة والعمال الفعالين 35، فالأجر في هذه الحالة يلعب دور المحدد في نوعية اليد عاملة المرغوب فيها.

ثالثا: تحاشي العمل لشابيرو وستيغلنز modèle du tire au flanc de**Shapiro et Stiglitz**

إن المراقبة السيئة لصاحب المؤسسة للمجهود المبذول من طرف الأجراء يواجه مشاكل أخلاقية، فرغبة من صاحب المؤسسة إلى دفعهم لبذل المزيد من الجهد فانه قد يهددهم بالطرد إذا ما باغتهم وهم يتقاعسون أو يتكاسلون 36 في تأدية مهامهم، وحتى تتجح طريقة التهديد بالطرد في تحفيز العمال على بذل المزيد من الجهد في عملهم فلا بد أن يكون الربح من العمل أعلى من الربح المحصل من الطرد، مما يستلزم أن يكون الأجر الممنوح من طرف المؤسسة أكبر من عائد البطالة الممنوح داخل الاقتصاد.

رابعا: النموذج الاجتماعي "لأكرلوف AKERLOF le modèle sociologique

إن هذا النموذج يحل عقود الأجر المزدوجة بين المؤسسة وأجرائها أين يتوقف المجهود الإنتاجي على معايير اجتماعية محددة، معايير يعتبرها العمال بأنها عقود عادلة، أي بمعنى أنها تمثل الأجر مقابل المجهود، وكلما كان الأجر عاليا كلما كان المجهود معتبرا وهكذا، أي أن الأثر الإنتاجي للأجير هو دالة في الأجر المنصف المدفوع مقابل الجهد المطلوب

والمرجو الذي ترغب فيه المؤسسة ومن نسبة البطالة الموجودة في المجتمع، وان حدث وأن وجدت بطالة ووافق البطالون على تقديم خدماتهم مقابل أجر منخفض عن الأجر السائد فانه ينتظر من أصحاب المؤسسات رفض توظيفهم كون أن انخفاض الأجر يتسبب وبشكل مباشر في الإنقاص من فعالية العمل.

المطلب الثاني: النظريات الحديثة

لقد أدى الارتفاع المذهل والسريع لمعدلات البطالة منذ أوائل السبعينات في القرن الماضي إلى تغير نظرة الاقتصاديين في تحليلهم لمشكلة البطالة، بعد أن أضحت كل من أفكار الكلاسيك والنيوكلاسيك وحتى أفكار كينز غير قابلة للتجسيد على أرض الميدان، خصوصا مع بروز ظواهر اقتصادية أخرى ذات صلة وثيقة بالبطالة ألا وهي ظاهرة التضخم، التي أطلق عليها تسمية "الركود التضخمي". وانطلاقا من هذه الوضعية، شوهد بروز نظريات حديثة طورت وأدخلت بعض التعديلات والتحسينات على الفرضيات التي جاءت بها النظريات السابقة. ومن بين أبرز هذه النظريات نجد:

الفرع الأول: النظريات الكينزية

ظهرت هذه النظرية بعد الفشل الكبير الذي شهدتها النظرية النيوكلاسيكية. في محاولتها لتحليل ظاهرة البطالة، فقد بات من الواضح أن الفكرة التي جاءت بها المدرسة النيوكلاسيكية وقبلها الكلاسيكية والتي تنص على ضعف إمكانية حدوث البطالة الإجبارية، لم تعد قابلة للتنفيذ، والدليل على ذلك الكم الهائل من الأفراد العاطلين الذين يرغبون في العمل والقادرين عليه ولا يستطيعون الحصول عليه. ويعتمد كينز في تحليله للبطالة على حقيقتين أساسيتين هما:¹

¹ مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة دراسة حالة عينة من جملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادات جامعية دفعات 1990-1993، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (2002-2003) ص7

* لا يمكن أن يكون سوق الشغل مماثلا لسوق السلع الأخرى.

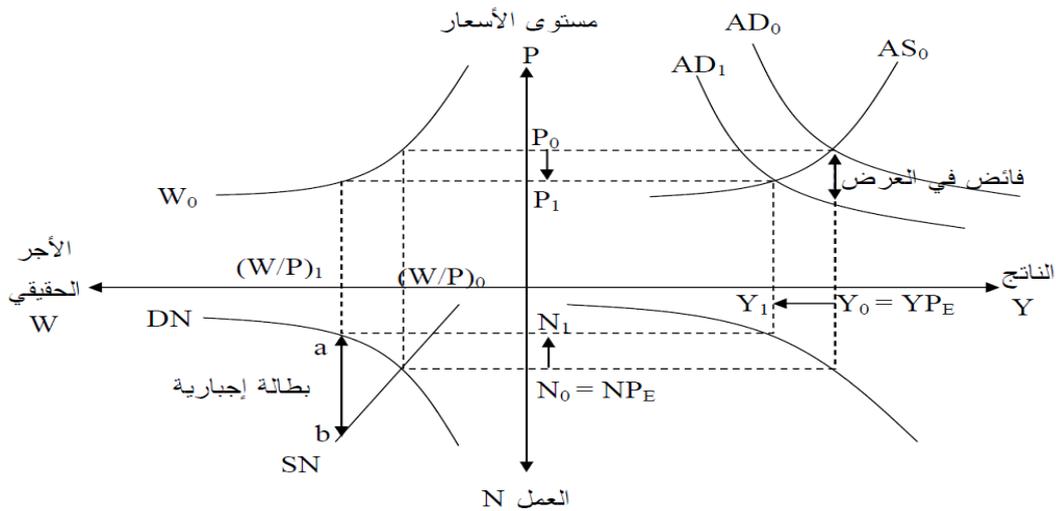
* يتم تحديد البطالة بالعلاقة التالية: طلب ← إنتاج ← تشغيل ← مستوى البطالة

وانطلاقا من هذا فالتشغيل الكامل عند كينز أمر يصعب تحقيقه إلا في حالة واحدة، أين يكون فيها الطلب الكلي كافيا لاستيعاب الناتج المحتمل الذي ينتج من طرف العمالة الكاملة. ويرجع كينز حدوث البطالة إلى وجود فجوة انكماشية تحدث في الحالة التي يكون فيها الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل، فهي إذن بطالة إجبارية راجعة أساسا لقصور في الطلب الكلي.¹

أولا: التفسير الاقتصادي للبطالة حسب كينز

وفقا لكينز فإن مستوى التشغيل أو التوظيف لا يتوقف على جانب العرض، بل على جانب الطلب لذلك ينفي كينز مسؤولية العمال عن البطالة ويلقيها على عاتق رجال الأعمال الذين يتحكمون في جانب الطلب. فحجم التشغيل يتحدد عن طريق الطلب الكلي الفعال ويظهر ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (3): التوازن العام وفقا للنظرية الكينزية



المصدر: مايكل إيدجمان، ترجمة: محمد إبراهيم منصور، الاقتصاد الكلي النظرية والسياسة،

دار المريخ، الرياض، 1999

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، رمضان أحمد مقلد، مرجع سابق، ص 233

- AD0: الطلب الكلي،
- AS0: العرض الكلي،
- P0: مستوى السعر عند التوازن.
- NPE: مستوى العمالة عند التشغيل الكامل
- YPE: مستوى الناتج عند التشغيل الكامل.
- (W/P)0: الأجر الحقيقي عند التوازن.
- DN: الطلب على العمل
- SN: عرض العمل

نتيجة لضعف الطلب أو قصور الطلب الكلي ينتقل منحني الطلب الكلي AD0 إلى الأسفل أي إلى AD1، فينخفض بذلك مستوى الناتج من y_0 إلى y_1 محدثا بذلك انخفاضا في مستوى الأسعار من P_0 إلى P_1 ، استجابة للانخفاض الحاصل في الطلب الكلي، وبذلك ينتج الأجر الحقيقي (W/P).

عندما ينضم مستوى الأسعار P_1 إلى الأجر W_0 محدثا بدوره فائضا في عرض العمل لذا فإن الأجور النقدية تنزل إلى مستوى أقل وتصبح مستويات العمالة والناتج عند $N_0 > N_1$ ، أي أن مستوى التشغيل يكون أقل من مستوى التشغيل الكامل محدثا بذلك بطالة، وهي بطالة إجبارية.

وكخلاصة لهذا التحليل، فالبطالة الإجبارية التي تمثل في المسافة (ab) تحدث عندما يكون الأجر الحقيقي $(W/P)_1$ أعلى من أجر التوازن $(W/P)_0$.

وكينز يرى أنه إذا كان مستوى الإنتاج أقل من مستوى التشغيل الكامل، فإن انخفاض الأجور لا يدفع لتحفيز التشغيل وذلك بسبب وجود فائض في العرض الذي يقابله نقص في الطلب. وكحل لهذا الإشكال يرى كينز أنه ينبغي انتهاج سياسات مالية توسعية ليتحقق التشغيل الكامل، وذلك لا يتم إلا بتدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي.¹

¹ علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص.45

ثانيا: نظرية البحث عن العمل

تتطلب هذه النظرية من فرضية أساسية مفادها صعوبة توفر المعلومة الكاملة حول سوق العمل، وهذا عكس ما نجده في فرضيات النظريات التقليدية لسوق العمل¹، فوفقا لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد هي "بطالة احتكاكية"، وهي تعتبر سلوك اختياري، وقد استندت هذه النظرية على جملة من الفرضيات الفرعية يمكن حصرها فيما يلي:

* كلما طالت مدة البحث عن العمل، كلما كان هناك احتمال للحصول على عمل ذي أجر أعلى، (على أساس أن الأفراد الذين لا يملكون عملا لديهم فرصة للحصول على قدر كبير من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بأصحاب العمل مقارنة بالعمال الذين يشتغلون).

* تحصيل المعلومات حول الأجور ومناصب الشغل مكلفة².

* الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة، فهو يقبل أن يعمل مقابل أجر يفوق الأجر الأدنى ويرفض العمل عند أجر أدنى منه.

رغم ما حملته هذه النظرية من أفكار جديدة فيما يخص ظاهرة البطالة والتي لم تأخذ بعين الاعتبار في النظريات المقدمة في المدارس السابقة، إلا أنها أهملت جوانب أخرى منها. لذا وجهت لها بعض الانتقادات يمكن إبراز بعضها في النقاط التالية .

* تعجز هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة وأسباب استمرارها في الأجل الطويل، كما أنها تقدم تفسيراً جزئياً لمشكل التشغيل غير الكامل، إضافة إلى ذلك تهمل أثر التوازنات الكلية في سوق العمل³.

* إن هذه النظرية تعتبر البطالة اختيارية، ولكن الواقع المعاش أثبت أن البطالة راجعة إلى تخلي العمال عن العمل نتيجة للظروف الاقتصادية السيئة⁴.

¹ D. Plihou, op.cit. p 20.

² G. Grangeas, J. Mlepage, Economie de l'emploi, PUF, France, 1993, p 51.

³ G. Duthil, OP, Cit, p 84.

⁴ G. Grangeas, J. M. Lepage, OP, Cit, p55

* إن اعتبار طول فترة البحث عن العمل كمؤشر جيد للحصول على فرصة عمل جيدة هو اعتبار خاطئ، لأن الدراسات التجريبية أثبتت أن الطالب ذو المدة الطويلة في البطالة يلاقي صعوبة كبيرة في الحصول على فرص عمل جديدة.

ثالثا: نظرية الاختلال (اختلال التوازن)

تتطلق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة من فرضية أساسية وهي جمود الأجور والأسعار في الأجل القصير، الشيء الذي يؤثر سلبا على كل من سوق العمل وسوق السلع على حد سواء، فنظرا لعدم إمكانية تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية سواء في الأجور أو الأسعار، فإن ذلك من شأنه أن يحدث عدم توازن في سوق العمل والسلع. فعلى مستوى سوق العمل يحدث فائض في عرض العمل الشيء مما يؤدي إلى ظهور بطالة إجبارية أما على مستوى السوق الثاني وهو سوق السلع فإن جمود الأسعار يحدث اختلال بين الكميات المعروضة والكميات المطلوبة من السلع.¹ إضافة إلى ذلك، فإن هذه النظرية تدعم الفكرة التي جاء بها التحليل الكلاسيكي حيث تقر بوجود بطالة اختيارية وبطالة احتكاكية، كما أنها تتبنى وجود البطالة الإجبارية، التي نفتها المدرسة الكلاسيكية وأثبت وجودها الفكر والتحليل الكينزي. وبناء على ذلك يظهر في هذا الفكر (نظرية الاختلال) نوعان متميزان من البطالة:

رابعا: نظرية العقود الضمنية

من أبرز مؤسسي هذه النظرية AZARIADIS (1975)، (1974) و BAILY (1975) GORDON حيث تقوم وعلى أساس أن الاتفاقات الملزمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب.

¹ دانيال أربولوند، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم، الطبعة الأولى المؤسسة .

الجامعية، بيروت، 1992، ص 207

وتفترض نظرية العقود الضمنية أن العمال والموظفين على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك المتعلقة بعدم استقرار مداخلكم الممنوحة من طرف أصحاب الأعمال الذين أظهروا استعدادهم لتحمل المخاطر المالية بالإقدام على القيام بمشروعاتهم بينما العمال يظهرون عدم استعدادهم لتحمل المخاطر بأن يعملوا لحساب غيرهم .

لقد تبين لدى الاقتصاديين أن هذه النظرية عاجزة عن تفسير البطالة الكينزية بل تكفي بإظهار دور وفعالية عقود المداخيل الثابتة بدلا من المداخيل المتغيرة الملاحظة واقعا في معظم المؤسسات والتي تتميز بالأجور المستقرة ولكن بالتغيرات الكبيرة في مستوى التشغيل .

والطريقة الوحيدة التي يمكن بها أصحاب هذه النظرية إيضاح السبب في التغيرات الواقعة على مستوى التشغيل تتمثل في إضافة عامل تعويضات البطالة التي تمولها الحكومات والتي في الحقيقة تعتبر بمثابة إعانات للمؤسسات التي تستغني عن عمالها في أوقات الركود.

خامسا: نظرية الأجر المكافئ

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمل وزيادة الإنتاجية، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل، ومن ثم ظهور بطالة.

ويمكن حصر أسباب رفع الأجور من طرف أصحاب العمل فيما يلي:

* تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم من خلال رفع تكلفة ترك العمل، لأنه كلما زاد الأجر كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه.

* الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات والكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية.

لقد استطاعت نظرية الأجور الـمكافئة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصا تلك المتعلقة بحركة العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك

حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفأة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال.

سادسا: نظرية تجزئة سوق العمل

إن ارتفاع حجم البطالة، قد يرافقه عدم تجانس معدلاتها بين مختلف القطاعات، حيث تعاني بعض القطاعات من ارتفاع مذهل لمعدلات البطالة، وبالمقابل نجد قطاعات أخرى تعاني من نقص فادح في العمالة، الشيء الذي جعل هذه النظرية تعتمد على فرضية عدم تجانس وحدات عنصر العمل بعكس ما جاءت به النظريات التقليدية، أي أنها تقتض بأن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل نوع من أنواع الأسواق. وينقسم السوق حسب هذه النظرية إلى سوق أولي وسوق ثانوي، هذا التقسيم الذي يشير إلى اختلاف خصائص الأفراد والوظائف لكل واحد منهما.

1. السوق الرئيسي:

نجد في هذا السوق المنشآت الكبيرة الحجم والمتبنية في استخداماتها أنماط إنتاجية تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة وكثيفة، بالإضافة إلى احتوائها على مناصب عمل تتميز بدرجة كبيرة من المهارة، حيث تسعى هذه المنشآت إلى الاحتفاظ بهم نظرا للمهارات المكتسبة خلال فترة العمل بها، هذا السوق يتميز بفرض عمل أفضل وأجور عالية.

2. السوق الثانوي:

تتميز بظروف معاكسة للظروف التي تتميز بها السوق الرئيسية، فهو يستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ومكثفة للعمل، كما أنه يضم منشآت صغيرة الحجم، فضلا عن ذلك فإن العمالة التي تنتمي إلى هذا السوق هم من الأفراد المهمشين كالنساء والشباب والمهاجرين والذين يتقاضون أجور زهيدة وشروط عمل رديئة ومناصب العمل فيها غير مستقرة.

وللإشارة هناك نظريات أخرى مفسرة للبطالة لم يتم التطرق إليها نظرا لقلّة أهميتها

مقارنة بتلك التي تم عرضها سابقا.

سابعاً: 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 إنتاجية والاستفادة من أكبر دخل ممكن¹، وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري بهدف التكوين، من أجل رفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن اليد العاملة المؤهلة لها حظوظ أكبر من سوق العمل.

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

ثامناً: نظرية البطالة الهيكلية

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

وتحدث هذه البطالة عندما تعتمد المؤسسة على عدد أقل من العمال في الحصول على نفس الكمية من السلع والخدمات التي تنتج سابقاً، نتيجة تغير في أساليب الإنتاج أو في طرق التسيير والمراقبة وخاصة 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 السوقية³.

¹ – J – L Bailly, Op. Cit, P: 109

² – Muriel Maillefert, Op. Cit, P: 35.

³ – La stabilité de l'emploi, Presses de l'université Laval, Québec, 1956, P: 44.

فالعامل التكنولوجي أصبح يلغي الكثير من الوظائف والمهن، مما يؤدي إلى تسريح العمال، الذي يجب أن يتحملة المجتمع، في سبيل تحقق تقدمه الاقتصادي الناتج عن استخدام التكنولوجيا وإحلال الآلة مكان العامل.

الفرع الثاني: النظرية النقدية

من مؤسسي المدرسة النقدية "Friedman"، الذي يعتبر أن للنقود دورا بارزا في الاقتصاد القومي، حيث أن التقلبات التي تحدث في مستويات الدخل والناتج والتوظيف سواء بالزيادة أو النقصان 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 البنك المركزي قام بإتباع سياسة نقدية توسعية بزيادة عرض النقود وذلك بشراء سندات، حيث يصبح الأفراد يملكون نقودا أكثر ببيعهم للسندات بالتالي فإن إنفاقهم على الأوراق المالية أو الأصول العينة مثل العقارات، الأراضي، والخدمات يساعد على زيادة الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي، وإذا كان الاقتصاد يعمل عند مستوى أقل من مستوى التوظيف الكامل، فإن السياسة التوسعية سوف تزيد من مستوى الإنتاج الحقيقي، وتقل البطالة بفضل تشغيل الطاقات العاطلة.

أما في حالة حدوث انكماش نقدي، حيث نفرض أن البنك قرر تخفيض عرض النقود ببيعه السندات للأفراد، فإن الطلب الكلي سينخفض، إلا أن الأسعار ربما لا تتخفض مباشرة، حيث لا بد أن تمضي فترة معينة لكي لا يقتنع رجال الأعمال بأن هذا الانخفاض حقيقي وليس عابرا، كما أن العاطلين عن العمل لن يقتنعوا بهذا الانخفاض، لذلك ربما يرفضون

¹ – J – L Bailly, Economie monétaire et financière, 2ème édition, Edition Bréal, Paris, 2006,P: 110.

الأعمال التي تعرض عليهم مقابل أجر أقل، اعتقادا بأنهم سيجدون عملا أفضل في الأجل القريب وهو الأمر الذي يمدد من فترة تعطلهم، وبالتالي يعتقد أنصار هذا التيار أنه للقضاء على البطالة لابد من الزيادة المتواصلة في عرض النقود¹.

ويعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة اختيارية، ذلك السبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم، وهناك من يترك عمله للالتحاق ببرنامج تدريبي أو تكويني للحصول على مؤهل يمكنه من الالتحاق بعمل أفضل، وبالتالي فإن الزيادة في البطالة قد تكون أمرا طبيعيا إذا كان يعني مزيدا من الثقة في العثور على عمل أفضل.

الفرع الثالث: نظريات بفريدج ومنحنى فيليبس

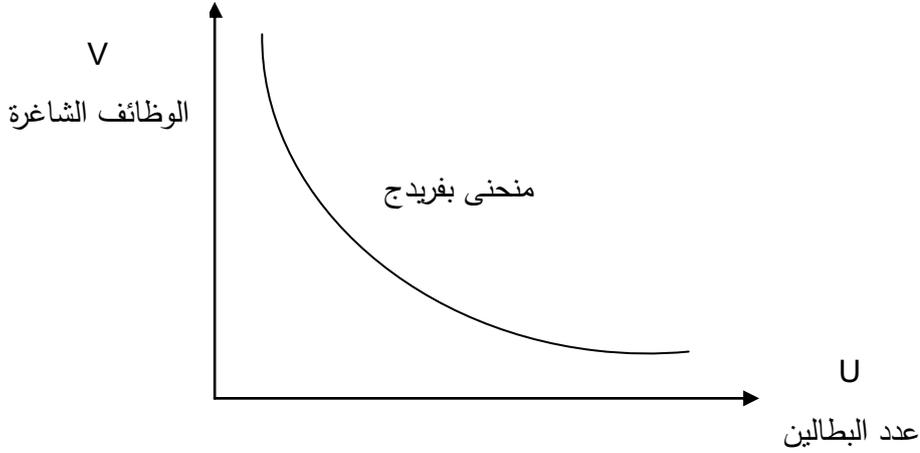
الطريقة الأولى تتمثل في نظرية "بفريدج"، أما الطريقة الثانية فتتمثل في منحنى فيليبس.

أولا: نظرية بفريدج

لقد أشار الإنجليزي "بفريدج" في كتابه: "الاستخدام الكامل في مجتمع حر (1944)" إلى الاستخدام الكامل معتبرا أنه حالة تكون فيها المناصب الشاغرة أقل بقليل من عدد البطالين، غير أنه يستوضح أنه في سنة 1944 لم يكن هناك شيء يشبه الاستخدام الكامل، كما تبين بعد ذلك من خلال كتابه أن هناك ثلاثة طرق إحصائية، تنطلق الأولى من علاقة وبين عدد الوظائف الشاغرة غير U عكسية مفترضة بين البطالة أو عدد البطالين لتصبح بذلك علاقة صاحب هذا التصور علاقة تربط بين، V Unfilled vacancies المملوءة أو بمنحنى "بفريدج 38" التي لا تكون إلا UV متغيرين أساسيين، علاقة معروفة باسم تناقصية كما سيأتي تبيانها من خلال التمثيل النموذجي الموجود أدناه:

¹ – 1Emmanuel Nyahoo, Finances internationales: théorie, politique et pratique, 2ème édition, Presses de l'université Laval, Québec, 2002, P: 295.

الشكل البياني رقم 4: المنحنى الاقتصادي "لوبيام بفريديج" la courbe de BEVERIDGE"



التفسير: تمثيلا جيدا ووجدت UV نقول من خلال هذا المنحنى أنه إذا وجد منحنى يمثل نقطة على هذا المنحنى تكون فيه الوظائف الشاغرة مساوية لعدد البطالين أي بمعنى تكافؤ فان هذا سيشكل نقطة انطلاق جيدة ممهدة للوصول إلى التشغيل، $U=V$ بين المتغيرين الكامل، الأمر الذي يستلزم أن تكون المناصب الشاغرة أقل، أو أكثر قليلا فهذا من قبيل الإدماج الذي يضاف من بعد.

- عندما تكون الظروف مواتية فان المؤسسات تظهر رغبتها في التوظيف فعدد المناصب الشاغرة يزداد ليكون مصحوبا بانخفاض في عدد البطالين والعكس صحيح؛

- عندما يكون عدد المناصب الشاغرة المقترح كبيرا سيكون من السهل على البطال إيجاد وظيفة مناسبة ومنسجمة مع ما يبحث عنه: أي أن عدد البطالين سيكون منخفضا.

وعكس ذلك فعندما تكون البطالة عالية فسيكون من السهل على صاحب المؤسسة أن يجد عمال مناسبين للشروط المطلوبة أي أن عدد المناصب الشاغرة ضعيف.

ثانيا: نظرية منحني فليبس

في منحني "فيليبس (1958)" الذي يربط تضخم الأجور بالبطالة، وحتى يتم التوصل إلى حالة الاستخدام الكامل فيجب الاختيار بين مستوى البطالة الذي يفضي إلى الصفر من تضخم الأجر، أو اختيار المستوى الأدنى من البطالة الذي قد يؤدي إلى مستوى ثابت ومقبول من التضخم.

- $W=b$: القاعدة الأساسية

- A: المعطيات

- U: البطالة

- c و b: المعاملات

- W: معدل نمو الأجور بشكل آخر يمكن تبرير هذه العلاقة من خلال ثلاثة

فرضيات تتعلق بسير سوق العمل:

* أن الأجر الاسمي ما هو إلا متغيرة تعديل في سوق العمل؛

* في حالة العرض المفرط للعمل فان الأجراء جاهزون لقبول انخفاض في الأجر

الاسمي شرط الحصول على وظيفة؛ في الواقع تعد هذه الفرضية مبررا للعلاقة

العكسية بين معدل البطالة وتغيرات الأجر الاسمي، فعندما يكون معدل البطالة

مرتفعا فان الزيادة في مستوى الأجر تكون جد ضعيفة، وعندما يتعدى معدل البطالة

مستوى معين أي بمعنى النقطة U_n فان الأجر يتوجه إلى الانخفاض؛

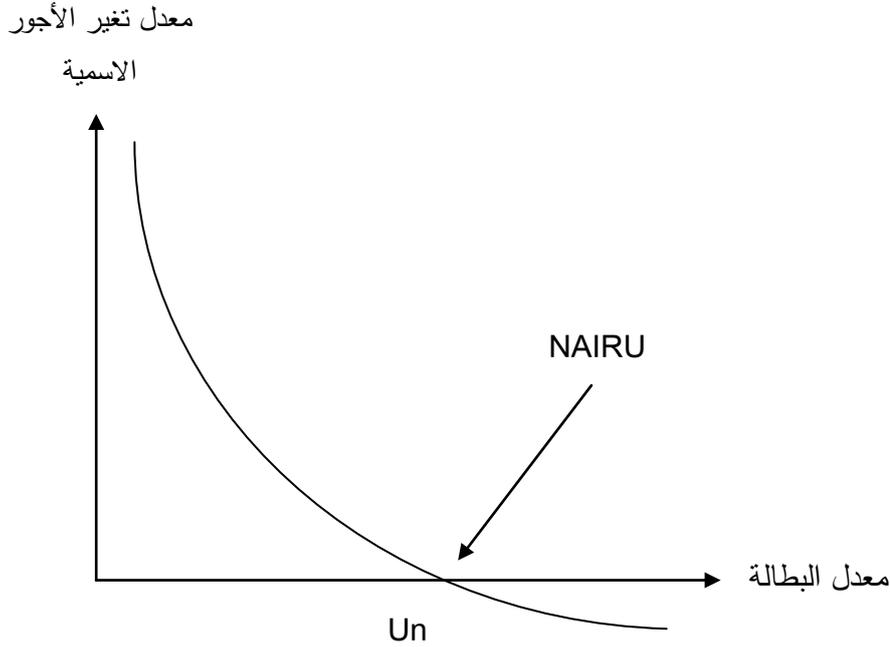
* أن الأجر الاسمي تتميز بمرونة عالية في فترات ظرفية يكون فيها معدل البطالة

منخفضا، كما أنها تكون صلبة عندما يكون هذا المعدل عاليا. فالفرضية الأخيرة

جاءت مبررة لعدم وجود علاقة خطية، أي أن منحني "فيليبس" لا يميل إلى

الانحدار إلا بارتفاع معدل البطالة، وهذا ما يمكن استنتاجه من خلال الشكل التالي:

الشكل البياني رقم 05: يشير إلى منحنى "فيليبس" في المدى القصير:



التفسير:

إن الشكل البياني الذي يجمع بين معدل نمو الأجور الاسمية ومعدل البطالة يشير إلى أنه إذا كان النشاط الاقتصادي قويا حينما تتراجع البطالة فان هذا سيساهم في تسارع وثيرة نمو الأجور، في حين أن المنافسة القائمة بين المؤسسات لتوظيف العمالة اللازمة بغية التمكن من إنتاج المزيد، قد تتسبب، بل وأنها تتسبب فعلا في ارتفاع الأجور بطريقة أبسط مما تستدعيه عملية ارتفاع الأرباح التي ترافق عملية التوسع، هذه الملاحظة تجعل الاقتصاديين يعتبرون أن هناك معدل بطالة يشكل عتبة ارتقاء للأجور، معدل البطالة هذا معروف بالنيرو ¹NAIRU (معدل البطالة غير المعجل للتضخم) إلا أن القراءة الداخلية له المصطلح تعني العجز وعدم القدرة على تقادي نسب قليلة من البطالة لا يمكن تقاديها في كل الأحوال، ولا يعود ذلك إلا لكون أن هذه النسبة محببة لضمان السير الحسن للسوق، لهذا يكون معدل البطالة المنخفض أكثر من اللازم سببا.

¹ – Le NAIRU correspond au No Accelerating Inflation Rate of Unemployment C'est-à-dire le taux de chômage qui n'implique pas une accélération de l'inflation.

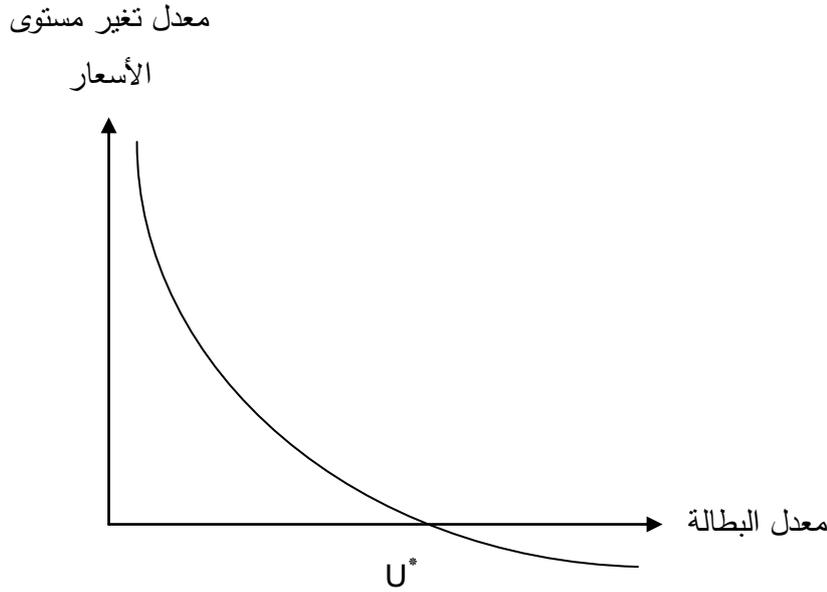
الستينات وحتى يتم تفسير نموذج "فيليبس" في عمق النظرية النيو - كلاسيكية بعيدا عن الإحصاءات، اعتبر "ليبساي" يعتبر أن معدل نمو الأجور ناجم عن زيادة أو إفراط في الطلب على العمل، الأمر الذي يجعلنا نقول أن هناك ميل أو تناسب بين التغير في معدل البطالة والأجور، فكلما كانت الزيادة في العرض أكبر كلما كان التغير في الأجر مهما، من جهته "فانداركامب vanderkamp" يظهر أنه بإمكاننا ترجمة الإفراط أو الزيادة في عرض العمل من خلال مصطلح البطال فهو يعرف الطلب على العمل بأنه الفئة المستخدمة النشيطة مضاف إليها الوظائف الشاغرة ومن جهته فان عرض العمل يبقى مساو للفئة المستخدمة النشيطة وفئة البطالين.

1. قراءة سامويلسون وسولو لمنحنى فيليبس

تأكيدات "سامويلسون وسولو la confirmation de SAMUELSON et SOLOW" في سنة 1960 طورا "بول سامويلسون" و"روبارت سولو" أبرز ممثلي الأطروحة النيوكلاسيكية تحليلا مفاده أن معدل التضخم ممكن تعويضه بكل سهولة بمعدل الأجر الاسمي¹ كون أن العلاقة القائمة بينهما متينة، من جهة، يتسبب ارتفاع الأجور الاسمية في إحداث توترات على الطلب وعلى المنتجات وبالتالي على الأسعار وهو ما يمثل أحد أشكال التضخم من خلال الطلب، من جهة أخرى فإنها تترجم بضغطات على الهوامش التي لا يمكن رفعها إلا من خلال رفع الأسعار، أحد صور التضخم من خلال التكاليف إذا ثبتت المؤسسات أسعارها مع حفاظها على مستويات ثابتة من الهوامش. السياسة الاقتصادية، إلى أن يتم الفصل بالاختيار بين مواجهة التضخم أو مواجهة البطالة.

¹ CROZET Yves, PENASA Serge, TIRAN André, op., Cit, p: 189.

الشكل البياني رقم 06: يشير إلى منحنى فيليبس المفسر من طرف سامويلسون:



التفسير:

إن ما يمكن استنتاجه من التمثيل البياني أن الارتباط بين نمو الأسعار والبطالة لا يتحقق إلا ساعة تحقق الارتباط بين نمو الأجور ونمو الأسعار، وكون أن الأسعار تتوقف على تكاليف الإنتاج وهوامش الأرباح المنتظر تحقيقها من طرف المؤسسات الهادفة إلى المحافظة على هوامش أرباحها فإنه من الأكيد أن أي ارتفاع في التكاليف سيكون مصحوبا بارتفاع في الأسعار.

إذا ما يمكن قوله في هذه الحالة هو أن ارتفاع الأجر الاسمي يسبب ارتفاعا في التكلفة الوحيدة للإنتاج، وتتكرر المسألة لتزداد ارتفاعا كلما كانت أعلى عن معدل نمو إنتاجية العمل المفترض أن تكون متزنة ومتكافئة معه، فحتى تنمو هذه الإنتاجية وترتقي إلى المعدل المرجو تحقيقه دون تأثير في أي من المتغيرات نقول أن هناك معدل أوحد يجب أن تكون متوازنة معه، هذا المعدل يخص نمو الأجور، يضمن استقرار الأسعار عند معدل ثابت، وتبقى الأمور متزنة إلى أن إلى أن يتعدى معدل نمو الأجور هذا، المستوى المحدد، وعندها يصبح التضخم أقوى مما كان عليه، ورغبة في تدارك التوازن مرة أخرى فلا يبقى هناك إلا معدل بطالة طبيعي كفيلا يسارع التضخم المعروف بالنيرو وإذا حدث وتجاوز معدل

البطالة مستويات النيرو فان النتيجة تكون تسارعا في البطالة والعكس صحيح حسب تصور "فيليبس"، فبتعبير آخر إذا ما وجدت البطالة في مستوى أعلى من مستوى المعدل الطبيعي فمن شأن هذا أن يؤدي إلى كبح معدل التضخم، وإذا كانت في مستوى معدل أدنى من المعدل الطبيعي فإن التضخم سيصبح أكثر سرعة، وفي هذا فإن سياسة الدخول تبقى ضرورية ويجب أن تضاف إلى سياسة الميزانية وسياسة النقود من أجل تقديم أفضل لمنحنى فيليبس في المدى الطويل.

نظرية "فريدمان (1986)"، التي تبدأ من رفض طريقة "فيليبس" في المدى الطويل مع اقتراح معدل بطالة طبيعي بحيث أن انخفاضه يحدث تسارعا في معدل التضخم، وأن ارتفاعه يسبب تباطؤ في معدل التضخم، من هنا فإننا سنتعرض بالتحليل للطريقتين الأخيرتين.

2. القراءة "الفريدمانية" لمنحنى "فيليبس"

وحسبه فإن منحنى "فيليبس" يخلق مشكل نظري وتطبيقي في آن واحد، فالمشكل الأول يتعلق بسوق العمل وكيفية تبرير أن المتعاملين الاقتصاديين يرضون بوضعية اختلال التوازن في هذا السوق، أما المشكل الثاني فيتعلق بظاهرة الركود التضخمي ¹ Stagflation أي حول تفسير السبب الذي يجعل معدل واحد من البطالة يتسبب في معدلات مختلفة ومتزايدة من التضخم وبشكل مستمر، ² فالإجابة عن هاذين السؤالين تمت من خلال الرؤى النيوكلاسيكية المعتمدة على ازدواجية المعلومة، و "فريدمان" هو واحد من الاقتصاديين المختصين في النقد وقد عمل كثيرا حول الفكرة وتتلخص اجتهاده في ثلاثة فرضيات:

¹ LAFAY Jean Dominique, 1996, "Existe-t-il aujourd'hui une possibilité de diminuer le chômage par une relance de l'inflation ?" Le Cercle des économistes, Chroniques économiques, Ed: Descartes & Cie.

² FRIEDMAN Milton, op.cit, pp: 01-17.

- أن طريقة سير سوق العمل تتميز بخصوصية ازدواجية المعلومة بين العارضين والطلبين؛

- أن المتعاملون يبادرون في معدل البطالة؛

- أن الاقتصاد يحتوي على معدل بطالة طبيعي؛

فكون أن منحى "فيليبس" في الفترة قصيرة الأجل مبني على مستويات معروفة من الأسعار وهي نفسها الفترة التي لا يراجع فيها المتعاملين توقعات تطور معدل التضخم ف إن "فريدمان"¹ يظهر كيفية التناوب أو الاستبدال القائمة بين التضخم والبطالة معللا ذلك بأنه نتيجة حتمية لانتقال الوضعية التوازنية في سوق العمل، هذا التغير ما هو إلا نتيجة لظاهرة الخداع النقدي التي تخص الأجراء فقط.

إن ازدواجية المعلومة تبقى ظرفية، فبمجرد أن يحصل الأجراء على المعلومة المناسبة حول الأجر الحقيقي w تعود الحالة التوازنية الأولى وبسبب الوضعية التنافسية السائدة فأصحاب المؤسسة يحصلون على المعلومة الدقيقة والمناسبة حول أسعار البيع وتكاليف الإنتاج كما أن سلوكياتهم تكون متناسبة مع ما تقتضيه النظرية النيو - كلاسيكية أي تساوي معدل الأجر الحقيقي مع الإنتاجية الحدية للعمل عند حجم العمل المطلوب

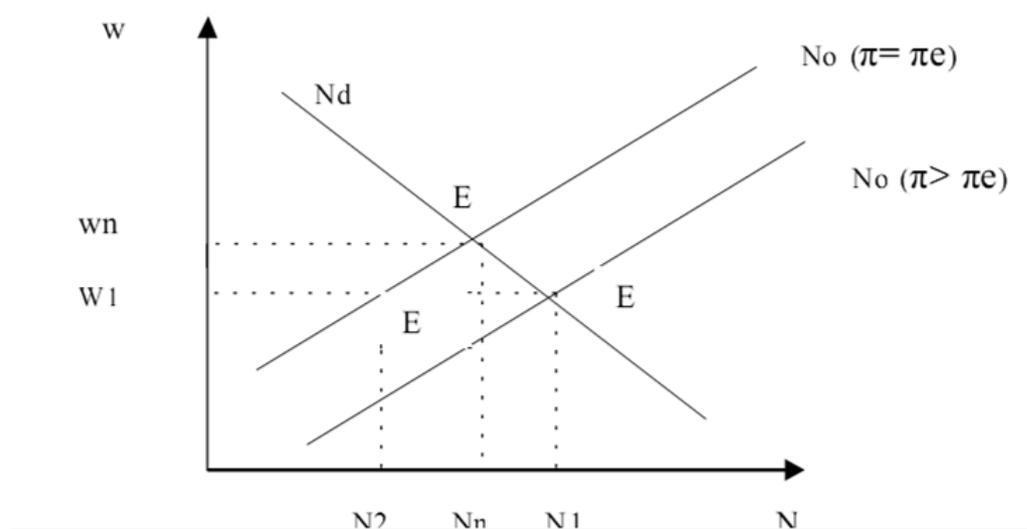
$$(w=W/p=Pmw).$$

غير أن الأجراء يجدون أنفسهم أمام وضعية لا تجعلهم يقبلون، فيها مباشرة تغير القدرة الشرائية للنقود فيصبحون ضحية أو عرضة لظاهرة الخداع النقدي، وتستدعي الوضعية فترة زمنية معينة حتى يدرك فيها الأجراء التغير في الأسعار P والمستوى الحقيقي لمعدل التضخم π في هذا الصدد فان عارضي العمل لا يسجلون تغييرا مباشرا في الأجر الحقيقي w وعندما يتغير السعر P لا يتغير الأجر الاسمي W ولنفس السبب يفترض أن الأجراء يحللون أولا ارتفاع الأجر الاسمي على أنه ارتفاع في الأجر الحقيقي.

¹ DEVOLUY MICHEL, op.cit, p :101 .

وفي الفترة القصيرة وباعتبار أن الأجراء يثبتون موقف استمرارهم في عرض العمل انطلاقا من قاعدة التحسن المنتظر للأسعار لنفس الفترة π_e (معدل التضخم المتوقع) ومعدل التضخم الفعلي π ، لهذا فلن ظاهرة الخداع النقدي تعرف بأنها، وضعية لا تتساوى فيها كل من معدلي التضخم $\pi \neq \pi_e$ بشكل آخر فإن الأجراء يتصرفون خلال هذه الفترة كما لو أن توقعاتهم عن الأسعار المرتقبة قد تحققت غير أن الحقيقة هي غير ذلك وهذا ما يشير إليه الشكل البياني الموالي:

الشكل البياني رقم 7: منحنى الطلب والعرض ومنحنى فيليبس في المدى القصير:



التفسير:

منحنى الطلب وعرض العمل يعتبران كدالة في الأجر الحقيقي w وبافتراض أن الأسعار هي نفسها تلك التي كان يتوقعها الأجراء في الفترة القصيرة فإننا نصل إلى منحنى العرض التالي $N_0 = (\pi = \pi_e)$ فإن إذا كان لدينا بالعكس $\pi > \pi_e$ فإن منحنى العرض سيكون مغايرا تماما، مما سيدفع بالأجر الحقيقي إلى الانخفاض وبالاحتفاظ بنفس مستوى التوظيف فإن الأجراء يقبلون العمل مقابل أجر حقيقي حتى وإن كان أقل من الأجر السائد سابقا، أما رياضيا فيمكن تفسير هذه الوضعية من خلال العلاقة التالية:

$No(\pi > \pi e)$ أي أنه ارتفاع الأجور فان الخداع النقدي للأجراء يترجم بانتقال نحو الأسفل من منحنى العرض وذلك كلما احتفظ منحنى الطلب بوضعيته، أما إذا انتقلنا من التوازن E إلى E_1 فان التوازن الجديد يكون كالتالي: $N_1 > N_n$ و $w_1 < w_n$.

وإذا انطلقنا في تحليلنا من الأجر الاسمي فإذا حدث وسجل الأجراء ارتفاعا في مستواه على أنه ارتفاع في الأجر الحقيقي فيقومون بعرض عمل إضافي عند كل مستوى من مستوياته، بيانيا فان منحنى العرض سيتوجه مرة أخرى نحو الأسفل، ذلك لأن التوازن الجديد في سوق العمل سيكون مثبتا طوال المدة التي سيدوم فيها الخداع النقدي وانتهاء هذه الظاهرة يفسر بأن الأجراء يعبرون عن عرضهم للعمل بالعودة إلى منحنى طلب يقيم w وهنا نسجل طلبا إضافيا بالنسبة للأجر الحقيقي $No(\pi = \pi e)$ العرض كما هو مبين في الشكل أعلاه. N و N_2 المقابلة ل E_1 و E_2 بمقارنة الترتيب الخاص بالنقاط بهذا سيعود سوق العمل إلى التوازن بمجرد أن يزيد الأجر الاسمي بنفس الوتيرة التي تزداد بها الأسعار، منطقيا يعد هذا الارتفاع حتميا داخل سوق تنافسية يتميز فيها الأجر (N_n, w_n) .

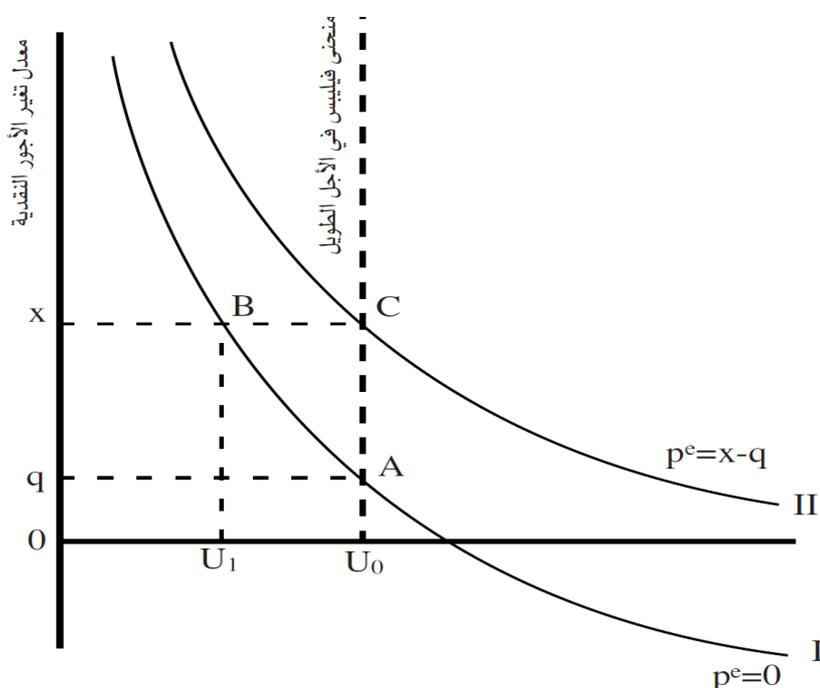
وما يقابلها من E الاسمي بالمرونة من هنا نحصل على النقطة حسب "فريدمان" فان هذا التحليل لسوق العمل يفسر تراجع معدل البطالة ولكن لفترة وجيزة عندما ترتفع الأسعار، وتتخذ هذه العملية في منحنى "فيليبس" بانتقال نحو اليسار، المسألة التي تبرز إسهامات "فريدمان" في استنتاج العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة الخاصة بسير سوق العمل، إلا أن هذا التحليل يبقى منحصرا على الفترة القصيرة أين تصبح عملية تخفيض معدل البطالة مسألة ممكنة من خلال رفع مستوى الأسعار، وهذه مهمة تصبح غير ممكنة بمجرد أن يتم توزيع الأسعار على مستوى الاقتصاد لتعود البطالة إلى مستواها السابق.

3. منحنى "فيليبس" ومعدل البطالة الطبيعية:

إن المرور من التحليل في الفترة القصيرة إلى الفترة الطويلة يستوجب الأخذ بعين الاعتبار جل منحنيات "فيليبس"، ولمعرفة الكيفية التي يتم من خلالها الانتقال من منحنى هذا

المعدل الذي يكون مناسباً (U_n) إلى آخر لا بد من تحليل معدل البطالة الطبيعية للوضعية التي يحاول سوق العمل الوصول إلى تحقيقها كلما بقي معدل التضخم ثابتاً دون تغيير، معدل البطالة الطبيعي هذا ما هو إلا متغير تابع للتكنولوجيات واختيارات المتعاملين للعمل أو الفراغ (الراحة) وهو يؤدي مباشرة إلى منحنى "فيليبس" العمودي في المدى يمثل الفاصلة في حين (U) الطويل وكما يظهر الشكل البياني فإن معدل البطالة فهو يمثل الترتيبية π أي معدل التضخم .

الشكل البياني رقم 8 يشير إلى منحنى فيليبس في المدى الطويل:



التفسير:

فان هذا الافتراض من شأنه $\pi^e = 0$ لو افترضنا أن معدل التضخم المتوقع معدوم 0 ذات A تشكيل أول منحنى من منحنيات "فيليبس" في الفترة القصيرة وهو يمر من النقطة . $\pi = 0$ و $U = U_n$: الترتيبية التالية إشارة إلى تنسيق $\pi^e = 0$ من الشكل البياني فان المنحنى يعرف من خلال العلامة 0 التضخم والبطالة الممكنة نظريا خلال الفترة التي يتوقع فيها الأجراء تضخما معدوماً، أين يكون B إلى النقطة الطرفية A وإذا تم اعتماد سياسة

تضخمية، فإننا ننتقل من النقطة وبمجرد أن تختفي ظاهرة الخداع النقدي تتحصل على نتيجتين: π : التضخم معرفا ب 1، $\pi = \pi$ و $U = U_n$: الحاملة للترتيبتين التاليتين C - أن الاقتصاد سينتقل إلى النقطة؛ π ويصبح معدل التضخم الفعلي U_n .

وبالمقابل سنجد معدل البطالة الطبيعي مما يدعوا بطريقة مباشرة للانتقال إلى π أن التوقعات التضخمية للأجراء تصبح 1 كما سبقت C الوضعية الموالية ومنحنى جديد من منحنيات "فيليبس" المار بالنقطة وكما يعبر عنه الشكل البياني $(\pi e = \pi)$. الإشارة إليه تشير إلى وضعية توازن الاقتصاد في بداية الوضعية الثانية وإذا افترضنا C فالنقطة ليصبح D مجددا أن هناك سياسة تساهم في رفع الأسعار فان الاقتصاد سينتقل إلى النقطة.

وبهذا يتم الاستغناء عن معدل التضخم الطبيعي كون أن الأجراء π معدل التضخم الفعلي 2 ومثل الأول فان هذه الوضعية تبقى ظرفية إلى أن يدرك π يتوقعون معدل التضخم 1 أيضا أن E ليتم الانتقال مرة أخرى إلى النقطة π الأجراء أن معدل التضخم هو $2\pi e =$ π منحنى "فيليبس" قصير المدى سينتقل إلى وضعية جديدة مبنية على توقعات جديدة 2 و من منحنى إلى F إلى النقطة E وبهذا يمكن المواصلة في التحليل بالانتقال من النقطة. π $e = \pi$ منحنى آخر من منحنيات "فيليبس" 2.

إن المقاربة النيو - كلاسيكية تبين أن الاقتصاد يمكن أن يقوم في إطار نمو معدل التضخم ما دام الابتعاد عن معدل البطالة الطبيعي أمرا ممكنا وكذلك تجري الأمور في ... ACE المدى الطويل أين يتم الانتقال على منحنى "فيليبس" العمودي الذي يمر عبر النقاط بإدخال نظرية تضخمية تجيز وجود بطالة، وما ذلك إلا لبقائهم أوفياء دائمون لفكرة البطالة الاختيارية الناجمة عن ضعف النشاط الاقتصادي إلى غاية قيام "فيليبس" بتجربته تفسيراً نظرياً، مفادها أن اعتماد سياسة النفقة العامة لتخفيض "Lipsey التي فسرها "ليبساى

البطالة أمر جد مكلف خاصة خلال الفترة التي تعقبها مستويات متفاوتة من التضخم والتي يحاول فيها سوق العمل تحقيق التوظيف الكامل ، وفي هذه الحالة وتوافقا مع تحليلنا يصبح من السهل علينا إدراج أبحاث والاقتصادي (معدل نمو الإنتاج الداخلي الخام) وتغيرات معدل البطالة.

هذه العلاقة التي أصبحت معروفة اليوم تحت تسمية قانون "أوكان" الذي يثبت وجود ارتباط ايجابي بين النمو والعمل، وارتباط عكسي بين النمو والبطالة مسجلا بذلك أن نمو المنتج الوطني هو أكثر سرعة من انخفاض البطالة، وبشكل دقيق فان تراجع معدل البطالة بنسبة واحد في المائة (1%) تكون نتيجته ارتفاع الإنتاج الداخلي الخام بنسبة ثلاثة في المائة (3%) وهذا لا يتحقق إلا داخل مجال يكون فيه معدل البطالة منحصرا بين ثلاثة 48، وهناك أعمال كثيرة أجريت في كل ثلاثة في المائة (3%) وسبعة ونصف في المائة (7,5%) من أمريكا موازاة مع أبحاث ودراسات "أوكان" سنة 1962، مثل اهتمامات سنة 1984 وغيرها من الدراسات في كثير من دول العالم والتي أثبتت "Gordon" غوردون دقة قانون "أوكان" الأمر الذي أهله ليجعل منه مؤشرا لقياس نقاط القوة والضعف بين اقتصاديات الدول الأوروبية.

أما القراءة الثانية فهي ذات الهام نيو - كلاسيكي تدور حول حيادية النقود في المدى الطويل مقترحة معدل بطالة طبيعي، بشكل آخر فانه في المدى القصير نجد أن المنحنى "فيليبس" يصور الارتباط بين البطالة وتضخم الأسعار والأجور، غير أن هذا المنحنى يتغير في المدى الطويل ليصبح عموديا حيث نجده يظهر أن هناك معدل طبيعي للبطالة ويبين أن الارتفاع في الأجور الاسمية يكون مساويا للتضخم.

4. تحليل بعض الاقتصاديين الكلاسيك لمنحنى فيليبس

إن المقاربة "الفريدمانية" في تحليلها قد تم إهمالها تماما من طرف بعض وغيرهم الذين رفضوا تماما "Barro بارو" و"Lucas" الاقتصاديين الجدد أمثال: "لوكاس" فكرة وجود مثل هذه المنحنيات في المدى القصير، معللين وجهات نظرهم بأن التوقعات تبقى عقلانية وتحاول أن تكون كلها صحيحة في مجملها، ومن أجل ذلك فإن تبني أية سياسية إنعاشية من شأنه تسريع معدل التضخم، فهناك أثر ظرفي على التوظيف، أثر يتعلق بشكل حصري على ارتفاع الأسعار، بمعنى آخر فإن لجوء الدولة إلى إتباع سياسية نقدية توسعية يجعل المتعاملين يتوقعون بشكل فوري ارتفاع في معدل التضخم مطالبين مقابل ذلك رفع الأجور بحيث لا يكون لسياسة الإنعاش أي تأثير على البطالة سواء كان ذلك على المدى القصير أو الطويل، فتكون النتيجة تسارع التضخم وبهذا يأخذ منحنى "فيليبس" شكل مستقيم عمودي، فالوسيلة الوحيدة المتبقية لخداع المتعاملين هي عامل المفاجئة كإعلان الدولة مباشرتها في سياسة نقدية مستقرة مع محاولة تحقيق الإنعاش

المبحث الثالث: تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2018)

المطلب الأول: البطالة خلال الفترة 2000-2010

عاد الازدهار الاقتصادي ابتداء من سنة 2001 وذلك بعد سنوات متتالية من الضعف واستمر هذا النمو ليتدعم أكثر فأكثر سنتي 2004 و2005، باعتبار أن كل المؤشرات الاقتصادية الكلية تؤكد ذلك بحيث:

- ✓ شهدت هذه المرحلة معدلات نمو متزايدة، انتقلت من 2,4% سنة 2001 إلى 5,8% سنة 2005، بفعل ارتفاع أسعار البترول الذي انتقل من 40 دولار سنة 2004 إلى 60 دولار سنة 2005¹.
- ✓ تحكم ملحوظ في معدل التضخم الذي لم تعدى متوسطه % 3.12 بين سنتي 1999 و2005².
- ✓ الانخفاض المستمر للديون الخارجية التي انتقلت من 28,3 مليار دولار سنة 2009³ إلى 17,8 مليار دولار سنة 2005⁴.

كل هذه المؤشرات الطموحة كانت في إطار برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي الذي امتدت فترته من 2001 إلى 2004، والذي خصص له 522 مليار دج والهادف إلى إعادة تنشيط الطلب الكلي وترقية الأنشطة التي بإمكانها تحقيق ثروة واستحدثت مناصب شغل، وقد أسفر عن حجم كبير من الاستثمارات التي وجدت مصدر تمويلها من خلال الرخاء المالي الناتج عن ارتفاع الجباية البترولية (200,7 مليار دينار) وكذا النمو الإيجابي لميزان المدفوعات الذي قدر بنحو 12 مليون دولار⁵.

¹ مساحل فاتح، شعباني لطفي، آثار وانعكاسات برنامج التعديل ال هيكلي على الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي الأول حول 05 ديسمبر - 2006 أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية، جامعة بومرداس، الجزائر، 04

² بلعزوف بن علي، محاضرات في النظريات والسياسات النقدية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002- 2004- ص209.

³ بلعزوف بن علي، مرجع سابق، ص 209

⁴ مساحل فاتح، شعباني لطفي، مرجع سابق، ص15

⁵ بحيات مليكة، إشكالية البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970_2005)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006_2007، ص 173

الفرع الأول: انعكاسات برنامج الانتعاش الاقتصادي على معدلات البطالة

لقد تمكن برنامج الإنعاش الاقتصادي من تغيير سوق العمل، فمجموع المخصصات

المالية له وجهت لإنعاش القطاعات الاقتصادية المحركة للشغل حيث تم خلال الفترة (2001-2005) تقليص معدل البطالة الذي انخفض إلى 15,3% سنة 2005 بعدما كان يمثل 29,9% من مجموع الفئة النشيطة سنة 1999، والجدول الآتي يبين لنا ذلك ويسمح لنا بتقديم الملاحظات التالية:

جدول رقم 01: تطور معدلات البطالة للفترة (1999-2005) 10 فرد×³: الوحدة

السنوات	2001	2003	2004	2005
الفئة النشيطة	8568	8762	9470	9493
القوة العاملة	6228	6684	7798	8044
عدد عاطلين	2339	2078	1672	1448
معدل البطالة%	27,30	23,7	17,7	15,3

المصدر: تم إنجاز هذا الجدول بالاستعانة بالمراجع التالية:

1. Evaluation des dispositifs d'emplois, CNES, 20ème session, Juin 2002, 22.
2. Enquête emploi au près des ménages, ONS, Algérie, 2005.

(أ) الفئة النشيطة: انتقل حجمها خلال الفترة (2001-2005) من 8,5 مليون إلى

9,4 مليون شخص، أي بمقدار 904 ألف وافد جديد إلى سوق العمل.

(ب) الفئة العاملة: ارتفع حجمها من 6,2 مليون إلى 8 ملايين سنة 2005، هذه الزيادة

التي تدعم بها سوق العمل، كانت نتيجة لارتفاع حصيلة خلق مناصب العمل والتي

انتقلت من 2,2 مليون كمتوسط سنوي للفترة 1997-2000 إلى 6,6% للفترة

(2001-2005).

(ج) فئة البطالين: عرفت هذه الفئة انخفاضا في حجمها إذ انتقلت من 2,3 مليون سنة 2001 إلى 1,4 مليون بطل سنة 2005، وهذا أدى إلى انخفاض معدل البطالة بما يقارب 12 نقطة أي من 27,3% سنة 2001 إلى 15,3% سنة 2005. هذا الانخفاض الشديد لمعدل البطالة في الفترة (2000-2005) يدفعنا إلى دراسة استيعاب مختلف القطاعات الاقتصادية لليد العاملة.

الفرع الثاني: توزيع المشتغلين حسب القطاعات الاقتصادية للفترة (2001-2005)

كما ذكرنا سابقا شهدت الفترة (2001-2005) خلق ما يناهز 1,8 مليون منصب شغل جديد، هذا الارتفاع كان نتيجة للنمو الاقتصادي الذي عرفته مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك ما يوضحه لنا الجدول التالي:

جدول رقم 02: تطور التشغيل حسب فروع النشاط ما بين 2001 و2005،

الوحدة $10^3 \times$ منصب

التغير من 2001 إلى 2005	2005	2001	السنة فروع النشاط
69	1381	1312	الزراعة
198	1059	861	الصناعة
562	1212	650	البناء و أ.ع
894	2844	1950	الخدمات
93	1549	1459	الإدارة
1816	8045	6229	المجموع

Source : Rapport national sur le développement humain,

Algérie, 2005, P60.

التفسير:

فتأثير هذا البرنامج على سوق العمل يظهر من خلال نتائجه على صعيد التشغيل في مختلف القطاعات، حيث قدر عدد المناصب المستحدثة بـ 1,8 مليون منصب، 2/3 منها كانت بصيغة عمل مؤقت و 1/3 منها كان بصيغة منصب عمل دائم.

وتوزعت مساهمة كل قطاع بالشكل والترتيب التالي: قطاع الخدمات 894 ألف منصب، قطاع البناء والأشغال العمومية ب 562 ألف منصب، ثم في المرتبة الثالثة قطاع الصناعة ب 198 ألف منصب، وحل في المرتبة الأخيرة كل من قطاع الإدارة ب 93 ألف منصب وقطاع الزراعة ب 69 ألف منصب.

الفرع الثالث: البطالة في الجزائر بعد 2005

شهدت الفترة ما بعد سنة 2005 إلى وقتنا الحالي تحسنا في الأوضاع الاقتصادية، ويعود ذلك أساسا إلى الاستقرار الاقتصادي الذي شهدته البلاد بحيث تم تسجيل معدلات نمو خارج قطاع المحروقات لا بأس بها، توافر احتياطات صرف هامة، وتحكم في معدلات التضخم، بالإضافة إلى عودة السلم والاستقرار واستكمال المسيرة التنموية بالشروع في برامج استثمارية عمومية وخاصة أخرى هامة، وهذا ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم 3: تطور بعض المؤشرات الاقتصادية للفترة 2006-2008

السنوات	2006	2007	2008
المؤشرات			
معدل النمو %	5,5	3	4,6
معدل التضخم %	1,9	3	4,6
الميزان التجاري $\times 10^3$ دولار	27060	28000	37220
الديون الخارجية $\times 10^3$ دولار	19450	5000	3358

Source : CIA – World Factbook – version du Mai 16, 2008.

التفسير:

ولقد رافق هذا التحسن في المؤشرات تراجع هام في نسبة البطالة التي انخفضت من 15% سنة 2005 إلى 12,3% سنة 2006 ثم إلى 13,8% سنة 2007 وأخيرا 11% سنة 2008، وهذا حسب ما أعلنه الديوان الوطني للإحصائيات،¹ حيث تم استحداث حوالي 3 ملايين منصب شغل جديد في القطاعات الإدارية والإنتاجية، وما يقارب مليوني ونصف منصب شغل تم إحداثها بفضل مختلف آليات التشغيل المؤقت.²

¹ الموقع الإلكتروني، www.echoroukonlin.com، تاريخ التصفح 2016/06/10

² وزارة الشؤون الخارجية، كلمة رئيس الجمهورية بمناسبة إحياء ذكرى 24 فبراير، يوم 25 فيفري 2009، نقلا عن

الموقع الإلكتروني <http://193.194-78-233/ma-ar>، تاريخ التصفح 2014/08/19

وتعود النتائج المعتمدة التي سجلت في مجال توفير مناصب العمل وتقليص نسبة

البطالة إلى الأوضاع الاقتصادية المريحة للفترة بالإضافة إلى عوامل أخرى أهمها كان:¹

✓ تطبيق برامج تنموية تم إقرارها في مختلف قطاعات النشاط (البرنامج الخماسي التكميلي).

✓ آثار التدابير العمومية لترقية الشغل واستحداث النشاطات (إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة).

الفرع الرابع: إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة خلال الفترة

تمت المصادقة على مخطط العمل الخاص بترقية التشغيل ومحاربة البطالة، هذا

المخطط الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف والمحاور التالية:²

المحاور	الأهداف
✓ دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل.	✓ مكافحة البطالة من خلال مقاربة اقتصادية
✓ ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.	✓ تحسين مؤهلات اليد العاملة
✓ ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب شغل باتجاه المؤسسات.	الوطنية ولاسيما التخصصات غير المتوفرة في السوق.
✓ تحسين وعصرنة سوق العمل عن طريق برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إنجاز المخطط الثلاثي.	✓ تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
✓ وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات.	✓ تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
✓ متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها	✓ عصرنة آليات المتابعة والتقييم.
✓ ترقية تشغيل الشباب وذلك عن طريق دعم ترقية التشغيل المأجور ودعم تنمية المقاولات	✓ الأخذ في الاعتبار طلبات الشغل الإضافية.

¹ وزارة الشؤون الخارجية، رئاسة- عمل- تشغيل- ضمان اجتماعي، جلسة استماع ليوم الثلاثاء 23 سبتمبر 2008، نقلا

عن الموقع الإلكتروني السابق، تاريخ التصفح 2014/08/19

² وزارة الشؤون الخارجية، رئاسة- عمل- تشغيل- ضمان اجتماعي، مرجع سابق.

التفسير:

تشير المحاور والأهداف التي جاءت بها هذه السياسة الجديدة إلى تحول الاستراتيجية المتبعة من طرف الدولة، من إستراتيجية تسعى إلى المعالجة الاجتماعية لها من خلال مختلف برامج التشغيل المنشأة سابقا، إلى إستراتيجية ترمي إلى مرافقة البطال وتكوينه بالدرجة الأولى، من خلال الصيغ الحديثة والمتعددة الأشكال مثل المساعدة على الإدماج المهني عن طريق إنشاء جهاز الإدماج المهني "DAIP"، ودعم تنمية المبادرة المقاولتية المشجعة لإنشاء المؤسسات الصغيرة الموضوعة تحت وصاية CNAC و ANSEJ، هذه الإستراتيجية التي كانت تسعى إلى تحقيق نتائج طموحة تتمثل:

✓ تحقيق معدل سنوي للإدماج المهني يتراوح بين 350 ألف و 450 ألف منصب شغل لفائدة الشباب في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

✓ تحسين مستوى التوظيف الدائم، حيث يهدف جهاز الإدماج الجديد إلى رفع نسبة التثبيت من 12% إلى 33%، مما يسمح ابتداء من سنة 2009 بفتح 130 ألف منصب دائم في إطار الجهاز و 60 ألف منصب مباشر في إطار جهاز خلق النشاطات CNAC و ANSEJ، أي ما يعادل 190 ألف منصب دائم سنويا.

هذه الإستراتيجية التي وجدت مناخا مناسباً من أجل تدعيمها وإرساء قواعدها وتزامنت ودخول الجزائر في تطبيق برامج تنموية كان لها دورا هاما في تعزيزها.

الفرع الخامس: البرنامج الخماسي التكميلي (برنامج دعم النمو) 2005-2009

لقد باشرت الحكومة الجزائرية في إعداد برنامج وطني لدعم النمو الاقتصادي تكميلي لبرنامج الإنعاش الاقتصادي، أطلق عليه "البرنامج الخماسي التكميلي"، هذا البرنامج الذي خصص له مبلغ إجمالي بحوالي 4200 مليار دج (55 مليار دولار أمريكي)، بالنسبة للمدة الجارية من 2005 إلى 2009، وهو برنامج يهدف إلى تثبيت الإنجازات المحققة في الفترة السابقة (برنامج الإنعاش الاقتصادي)، وإلى وضع الشروط المناسبة لنمو مستديم مولد للرفاه

البنى التحتية، فك العزلة والتحضير لاستقبال المستثمرين، تحديث أجيعة الدولة المخت لفة جيش، حماية مدنية، شرطة، مدارس ومعا هد وطنية، عدالة، الجياز الضريبي والجمارك، البحث العلمي والتكنولوجيا الإعلام والاتصال، انجاز الموانئ.¹

كما يهدف هذا البرنامج من جهة إلى استكمال المشاريع الكبرى الجاري انجازها (قطاع السكك الحديدية، الطرق والمياه) بمبلغ 9.700 م لهار دج أي ما يعادل 130 م لهار دولار، ومن جهة أخرى يسعى إلى إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 م لهار دج، أي ما يعادل 156 م لهار دولار.²

أما فيما يخص مكافحة البطالة فقد سعى هذا البرنامج إلى خلق ثلاث مالبين منصب شغل إلى غاية 2014، وهذا يعني ضمنا توفير 600.000 منصب شغل سنويا وتخفيض نسبة البطالة إلى حدود 9% وهي نتيجة إذا ما تحققت ستسمح لجزائر بأن تكون نموذجا إؤليميا في مجال مكافحة البطالة، و هذا في الواقع يكشف عن الديناميكية الجديدة المعتمدة في سياق مخططات دعم النمو.³

أما عن الغ لاف المالي المخصص ل هذا المحور فيقدر بـ 360 م لهار دج موزعة بالشكل التالي:⁴

- 150 م لهار دج موجهة لدعم إدماج حام لى شهادات التعلیم العالي والتكوين الم هني في اطار برامج التكوين والتأهيل .
- 80 م لهار دج لدعم استحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة
- 130 م لهار دج موجهة لترتيب التشغيل المؤقت .

¹ Htt://Kanz-redha.Blogspor.com

² Smail Benamara, Les Perspectives Offertes par Le Marché Algerien grace au Plan Quinquennal 2010-2014, forum économique sur le consiel de coopération du Golf et le Maghreb, 20/10/2010, Montréal, Québec, P8 <http://www.qc.cme-ca/download.php>

³ عبد الرحمان تومي، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص 319

⁴ هوارى عامر /أستاذ مساعد-جامعة محمد الشريف مساعديّة- سوق أهراس، قاسم حيزية/أستاذة مساعدة " أ- جامعة أكلي محند أولحاج -البويرة السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، 2013، ص12.

أما من حيث النتائج المحققة خلال هذه الفترة غير منتهية فقد حقق معدل النمو ارتفاعا من 1,4 % سنة 2009 إلى 2,4 % سنة 2011، وهذا راجع لارتفاع أسعار المحروقات، حيث بدأت ترتفع سنة 2010، أما عن معدل النمو خارج المحروقات فقد انخفض من 9,3 % سنة 2009 إلى 6 % سنة 2010، ثم إلى 5,2 % سنة 2011، ويكمن السبب الرئيسي وراء هذا الانخفاض في كون أن القطاعات المسؤولة عن النمو خارج قطاع المحروقات تتمثل في قطاع البناء و الأشغال العمومية، وقطاع الخدمات، حيث شيدت هذه القطاعات انخفاض في معدلات نموها، فقد بلغ معدل نمو قطاع البناء والأشغال العمومية 3 % سنة 2011، بعدما كان 2.8 % سنة 2009، وهذا راجع إلى أن أغ لب ورشات البناء والبنى التحتية تم استكمالها وتسليمها في حين أن قطاع الصناعة لازال يعاني ومنذ البداية، نظرا لعدم وضوح معالم الإستراتيجية الخاصة به بعد، فالسلطات أغلقت أبواب العديد عادة من المؤسسات الصناعية العمومية لغرض خصصت لها وإعادة هيكليتها، ولكن عدد المؤسسات التي تصفى وتغلق أكبر من عدد المؤسسات التي يتم إنشائها، وهذا أثر كثيرا على إنتاجية هذا القطاع.

كما أن معدل البطالة خلال هذا البرنامج وفي السنة الأولى أي 2010 شهد انخفاض فقد وصل إلى 10 % بعدما كان 10,17 % سنة 2009، ويرجع ذلك في الأساس على تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المصغرة (كمشروع 100 محل في كل بلدية)، بالإضافة إلى زيادة الدعم لوكالة تشغيل الشباب، ولكن السؤال يبقى مطروح حول نجاعة هذه السياسات في محاربة البطالة، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع المصغرة لا تستطيع منافسة المؤسسات الأجنبية ومنتجاتها ذات الأسعار المنخفضة والجودة العالية، كما أن مشروع المحلات لا يخلق قيمة مضافة حقيقية ولا يستطيع توظيف يد عاملة أخرى، بالإضافة إلى أن عقود ما قبل التشغيل غير مرفقة بإدماج هذا من جهة، ومن جهة أخرى لم يستطع البرنامج خلق قطاعات منتجة لقيم مضافة حقيقية وبالتالي تبقى عاجزة عن

خلق فرص عمل دائمة، والقطاعات المنتجة ليست بالضرورة قطاع الصناعة فقط، بل من تجارب العديد من الدول اتضحت إمكانية الاعتماد على العديد من القطاعات الأخرى غير الصناعة لمحصول على الميزة التنافسية كالسياحة، والزراعة.

الفرع الثاني: المربع السحري للاقتصاد الجزائري على مدى الفترة (2009_2001)

إن الوقوف على وضعية معدل النمو الاقتصادي، مستوى التشغيل، توازن ميزان المدفوعات، ومعدلات التضخم على مدى الفترة (2009-2001) والمتزامنة مع إطلاق برنامج الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم النمو، مكن من إعطاء نظرة تحليلية عن مؤشرات الاستقرار الاقتصادي الكلي في الجزائر، والتي سيتم تمثيلها من خلال مربع كالدور، لتلخيص السياسة الاقتصادية في الجزائر ومدى نجاحها في تحقيق أهداف النمو المستدام، ورفع مستويات التشغيل، بالإضافة إلى دعم مؤشرات التوازن الداخلي والخارجي بما يحسن تنافسية الاقتصاد الجزائري.

وهذا ما توضحه معطيات الجدول الموالي:

الجدول رقم 4: مؤشرات الاستقرار الكلي الاقتصادي في الجزائر (2009-2002)

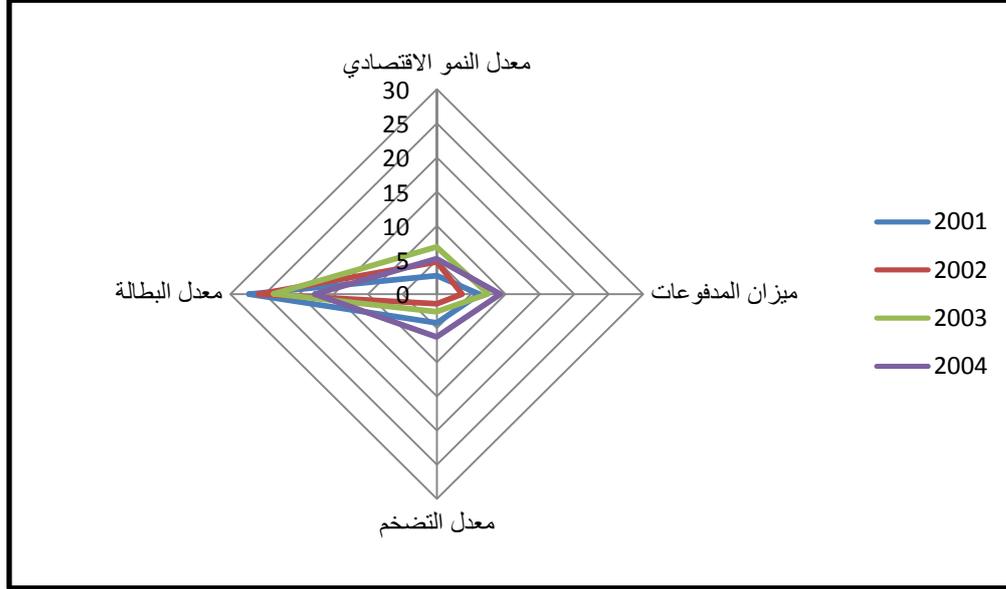
2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	
2,4	2,4	4,8	2,0	5,1	5,2	6,9	4,7	2,7	معدل النمو الاقتصادي
3,86	36,99	29,55	17,73	16,94	9,25	7,47	3,66	6,19	ميزان المدفوعات
5,74	4,86	3,56	2,33	1,64	6,3	2,6	1,42	4,2	معدل التضخم
10,2	11,8	13,8	12,3	15,3	17,7	23,7	25,9	27,3	معدل البطالة

المصدر: حسب المصادر الإحصائية للدراسة

ويمكن تمثيل معطيات الجدول من خلال مربع كالدور وفق الشكل الموالي:

الشكل رقم 9: مربع كالدور للمؤشرات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الجزائري للفترة

(2001-2004) برنامج الإنعاش الاقتصادي

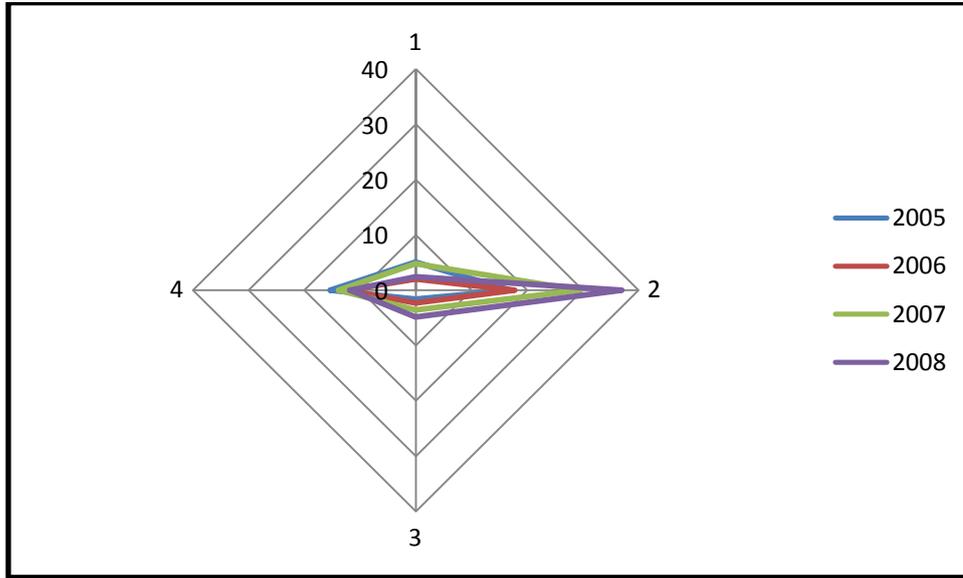


المصدر: من إعداد الطالبة بواسطة برنامج Excel وبالإعتماد على معطيات الجدول

لقد عمدت الجزائر خلال مرحلة التسعينات إلى اعتبار التحكم في توازن ميزان المدفوعات وتخفيض معدل التضخم السائد أولوية قصوى، صيغت على أساسها سياسات وإجراءات مكنت الجزائر من التحكم في معدل التضخم وتوازن ميزان المدفوعات، إلا أن تكلفة هذه الإجراءات كانت باهظة، فيما يخص معدلات البطالة، حيث عانت الجزائر من ارتفاع معدلات البطالة بصورة قياسية كنتيجة أساسية للاستجابة إلى مشروعية صندوق النقد الدولي بهدف استرداد أموال الصندوق بغض النظر عن بقية المؤشرات. ومع بداية سنة 2001 طرأت تغيرات جذرية على رؤية السياسة الاقتصادية في الجزائر، حيث أولت أهمية كبيرة لامتناس معدلات البطالة المتزايدة ونمو اقتصادي مستدام، وذلك بتنشيط الطلب الكلي عن طريق زيادة الإنفاق الحكومي من خلال برامج الإنعاش ودعم النمو الاقتصاديين 16، مع السماح بمعدلات تضخم مرتفعة وهو ما يظهر جليا من خلال مربع كالدور السحري للاقتصاد الجزائري على مدى الفترة (2001-2004).

كما استمرت الجزائر في تركيز إستراتيجيتها لاستيعاب مشكلة تزايد معدلات البطالة، وذلك من خلال إطلاق برنامج دعم النمو الاقتصادي الذي كان بمثابة برنامج مكمل لبرنامج الإنعاش الاقتصادي، حيث استقرت أهداف السياسة الاقتصادية على أولويات رفع مستوى التشغيل ومحاولة تحقيق معدلات نمو اقتصادية كفيلة بتحقيق هذا المسعى، وذلك تبعاً لما يمكن استنتاجه من تمثيل مربع كالدور للفترة (2005-2009)

الشكل رقم 10: مربع كالدور للاقتصاد الجزائري خلال الفترة (2005-2009)



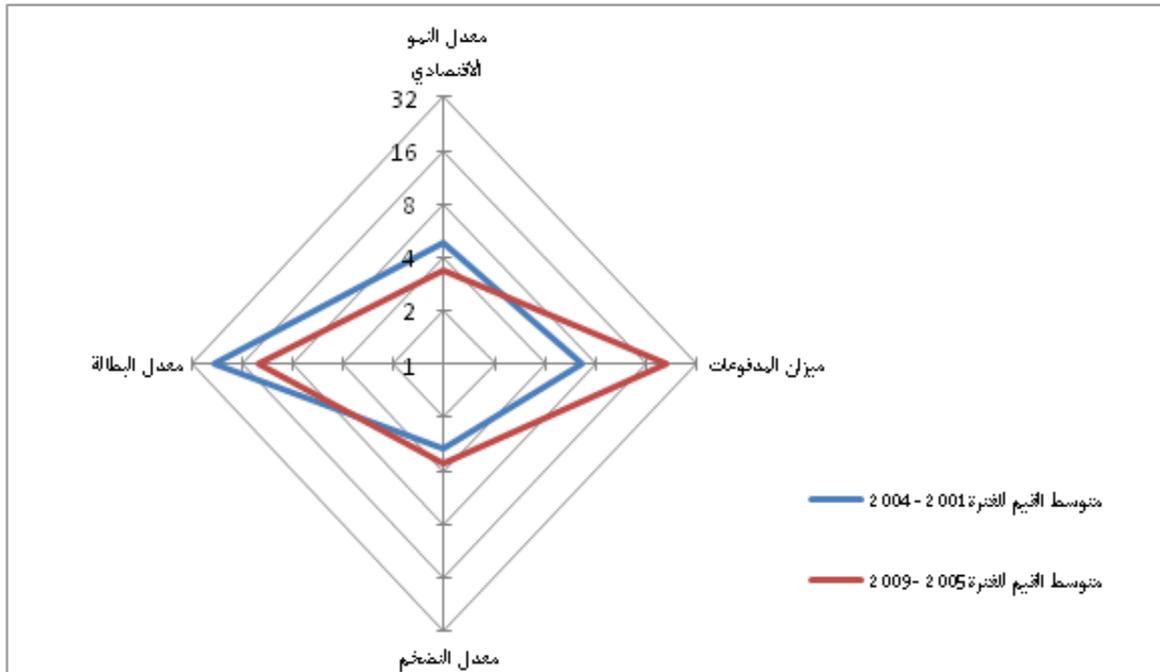
المصدر: من إعداد الطالبة بواسطة برنامج Excel وبالاعتماد على معطيات الجدول

التفسير:

في إطار استكمال تنفيذ أهداف الجزائر الرامية إلى إنعاش معدلات النمو الاقتصادي ورفع مستويات التشغيل، فإن برنامج دعم النمو مكن الجزائر من استيعاب مشكلة البطالة نسبياً، حيث تراجعت معدلاتها من 27% سنة 2001 لتستقر عند حوالي 10% سنة 2009. في حين ارتفعت معدلات التضخم لتبلغ سنة 2009 أقصى قيمة لها على مدى العشر سنوات الأخيرة، وذلك بمعدل 5,4% ليتأكد بذلك انطباق تفسير منحني فيليبس على الاقتصاد الجزائري. وبالموازاة مع ذلك، فإن ميزان المدفوعات استمر في تحقيق فائض تمثل مصدره الأساسي في أهمية إيرادات الصادرات من المحروقات ضمن هيكل الميزان التجاري الجزائري.

أما معدلات النمو الاقتصادي المحققة، فقد شهدت تراجعاً سنة 2009 وذلك مقارنة مع السنوات 2005 و 2007 وذلك وفق لما يوضحه مربع كالدور للفترة (2009-2005) ويحاكي منحى النمو الاقتصادي في الجزائر حركة أسعار المحروقات صعوداً وهبوطاً، وهو ما يبرهن على أن السياسة الاقتصادية التي تعتمدها الجزائر والموسومة بالتوسع في الإنفاق العمومي من أجل تحقيق التنويع القادر على بعث نمو مستدام، كفيل باستيعاب مشكلة البطالة بصورة جذرية لم تأتي كلها، مما يستدعي إعادة النظر في إستراتيجية استغلال الموارد والإمكانات المتاحة ومحاولة العمل على اختيار البديل الأقل تكلفة لتنويع الاقتصاد الجزائري وتحقيق الاستقرار في المؤشرات الاقتصادية الكلية بما يمكنه من دعم تنافسيته في جذب رؤوس الأموال الطالبة عن الاستثمار الحقيقي. وعلى العموم يمكن توضيح أثر برامج الاستثمارات العمومية على المتغيرات الأربعة لمربع كالدور لمتوسطات القيم للفترتين (2004-2001) و (2009-2005) من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم 11: مربع كالدور للاقتصاد الجزائري لمتوسطات القيم خلال الفترتين (2001-2009) - (2004) و (2005-2009)



المصدر: من إعداد الطالبة بواسطة برنامج (Excel) وباعتماد على معطيات الجدول

التفسير:

يوضح الشكل تمثيل مربع كالدور السحري للاقتصاد الجزائري وذلك بالاستناد إلى حساب متوسطات المتغيرات الاقتصادية الكلية خلال الفترتين (2001-2004) و(2005-2009) على التوالي، حيث يمكن الوقوف جليا على تحسن ميزان المدفوعات، وذلك كنتيجة منطقية لارتفاع عوائد صادرات المحرقات وتراجع الدين الخارجي.

كما أن معدلات البطالة تراجعت بصورة هامة لكن دون الوصول إلى الحد الذي يستوعب مشكلة البطالة بصورة جذرية في الجزائر، ليصبح بذلك تحسين ظروف وشروط سوق العمل الجزائرية أولوية يجب أن تشملها الإصلاحات الاقتصادية والسياسية للفترة القادمة. وبالموازاة مع ذلك ارتفعت معدلات التضخم، مما جعل القدرة الشرائية للمواطنين تمر بمرحلة حرجة جراء الارتفاع المستمر للأسعار ولاسيما المواد الاستهلاكية في ظل عدم مرونة الجهاز الإنتاجي الوطني.

كما أن هذا الارتفاع في معدلات التضخم، إلى جانب صعوبة الوصول إلى التمويل البنكي وعدم فعالية التسيير، نتيجة تفشي البيروقراطية ومظاهر الفساد الاقتصادي كالرشوة، أدى إلى تراجع حجم الاستثمارات الأجنبية المتدفقة، مع تراجع معدل النمو الاقتصادي، وهو ما يرسم معالم الانتعاش الخجول لأهداف النمو ورفع مستويات التشغيل. ويبقى التأكيد على أن هذه النتائج المحققة غير مستقرة وغير مستدامة، نظرا لارتباطها بصورة غير مباشرة بتقلبات أسعار المحروقات في الأسواق الدولية، وربما لا تختلف قراءة الاقتصاد الجزائري خلال الفترة (2010-2014) عما هو مسجل في السنوات العشر الماضية، وذلك على الرغم من مواصلة الجزائر للتوسع في الإنفاق العمومي (زيادة الإنفاق الحكومي في سنة 2011 بحوالي 25% مقارنة بسنة 2010) وذلك بإطلاق برنامج توطيد النمو، حيث تبقى السمة الأبرز هي أن نسب النمو المحققة مدفوعة بواسطة الإنفاق العام وخاصة في قطاع البناء والأشغال العامة، حيث بلغ سنة 2011 حوالي 26%، كما سيطر قطاع المحرقات

على هيكل الاقتصاد الجزائري، إذ أنه يمثل 98% من إجمالي حجم الصادرات سنة 2011 و70% من إيرادات الميزانية، وذلك على الرغم من تسجيل نمو في قطاع الخدمات والزراعة.

كما بقيت مشكلة البطالة مطروحة بحدة، لاسيما وسط فئة الشباب وبالخصوص فئة خريجي الجامعات، أما معدل التضخم فقد استقر عند 4,1% سنة 2001 وهو مرجح للارتفاع خلال السنوات القادمة (أنظر الجدول رقم: أهم المؤشرات الكلية للاقتصاد الجزائري خلال الفترة (2010-2013)).

بالتالي فإن الوضعية العامة للاقتصاد الجزائري، تستدعي تكثيف الإصلاح السياسي والاقتصادي، بما يستجيب لتطلعات إقامة هيكل اقتصادي قادر على إرساء دعائم تنمية حقيقية تستجيب بدورها للتطلعات الاجتماعية، فضلا عن تفعيل مختلف الإجراءات الكفيلة بتكريس مقومات الحكم الراشد كقاعدة للشراكة بين المجتمع والدولة يمكن أن يساهم بفعالية في التعجيل بخلق مناخ ملائم للاستدامة الاقتصادية.

الجدول رقم 05: المؤشرات الاقتصادية الكلية للاقتصاد الجزائري (2010-2013)

	2010	2011	2012	2013	
Real GDP growth	3,3	2,8	2,8	4,2	نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي
Real GDP per capita growth	1,8	1,4	1,4	2,9	نمو نصيب الفرد الناتج المحلي الحقيقي
CPI inflation	3,9	4,1	4,3	5,2	التضخم
Budget balance % GDP	1,0-	1,7-	4,3-	4,9-	الميزانية العمومية الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي
Current account % GDP	7,6	9,3	5,2	5,9	الحساب الجاري الناتج المحلي الحقيقي

Source: IMF and local authorities' data; estimates and projections based on authors' Calculations (OECD 2012).Data from National Authorities; estimates (e) and prediction (p) based on authors' calculations, African Economic Outlook 2012 – ©

المطلب الثالث: البطالة خلال الفترة 2014-2018

بلغت نسبة البطالة في الجزائر 11,2% في سبتمبر 2015 مقابل 10,6% في نفس الشهر من العام الماضي بينما تقدر نسبة البطالة في أوساط الشباب بين 16 و 24 سنة حوالي 30% حسبما علمته وأج من الديوان الوطني للإحصائيات. ووفقا لأرقام الديوان فإن عدد السكان المشتغلين بلغ 10,595 مليون شخص من إجمالي اليد العاملة النشيطة والمقدر ب 11,932 مليون شخص وهو ما يعني أن عدد البطالين يبلغ 1,337 شخص.

وارتفعت نسبة البطالة في أوساط الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 24 سنة إلى 29,9% في سبتمبر 2015 مقابل 25,2% سجلت في سبتمبر 2014 و 31,1% في نفس الشهر من 2005. كما يلاحظ من خلال بيانات الديوان ان نسبة البطالة بين النساء اكبر من النسبة المسجلة في أوساط الرجال: 9,9% للرجال مقابل 16,6% للنساء.

عن طبيعة الوسط المعيشي أظهرت نتائج التحقيق الذي أجراه الديوان أن نسبة البطالة تقدر ب 11,9% في المناطق الحضرية (10,7% للرجال مقابل 15,9% للنساء) مقابل 9,7% في المناطق الريفية (8,3% للرجال مقابل 18,8% للنساء).

وفي طبقة الشباب بين 16 و 24 سنة فإن البطالة وصلت نسبة 26,7% عند الرجال مقارنة ب 45,3% لدى النساء. وبالنسبة للأشخاص الذين تفوق أعمارهم 25 سنة فإن البطالة تقدر ب 8% (7% عند الرجال و 12,3% عند النساء).

بخصوص مستوى التأهيل فيلاحظ أن نسبة البطالة لدى الحائزين على شهادات عليا انخفض إلى 14,1% في سبتمبر الماضي مقابل 16,4% في سبتمبر 2014 (نسبة 20,5% لدى الرجال مقابل 8,5% لدى النساء).

من جهة أخرى تكشف دراسة الديوان الوطني للإحصائيات إلى أن العاطلين عن العمل لمدة طويلة (الذين يبحثون عن عمل منذ سنة أو أكثر) يمثلون 71,2% بالمائة من مجموع

العاطلين عن العمل. وتشير الدراسة إلى أن نسبة البطالين الذين يقبلون بمنصب شغل أدنى من كفاءاتهم تمثل 78,7 بالمائة في حين 28 بالمائة منهم يقبلون بمنصب شغل مرهق و 81 بالمائة يرضون بعمل براتب زهيد.

ويتكون إجمالي المشتغلين البالغ عدده 10,594 مليون شخص من 8,66 مليون رجل و1,934 مليون امرأة. ويمثل السكان العاملين بمرتب أغلبية المشتغلين بنسبة 69,8 بالمائة. وتشكل فئة أرباب العمل وأصحاب المهن الحرة 28,7 بالمائة من مجموع المشتغلين. وتشتغل 61,6 بالمائة من اليد العاملة في الخدمات التجارية وغير التجارية متنوعة بالأشغال العمومية (16,8 بالمائة) الصناعة (13 بالمائة) والفلاحة (8,7 بالمائة).

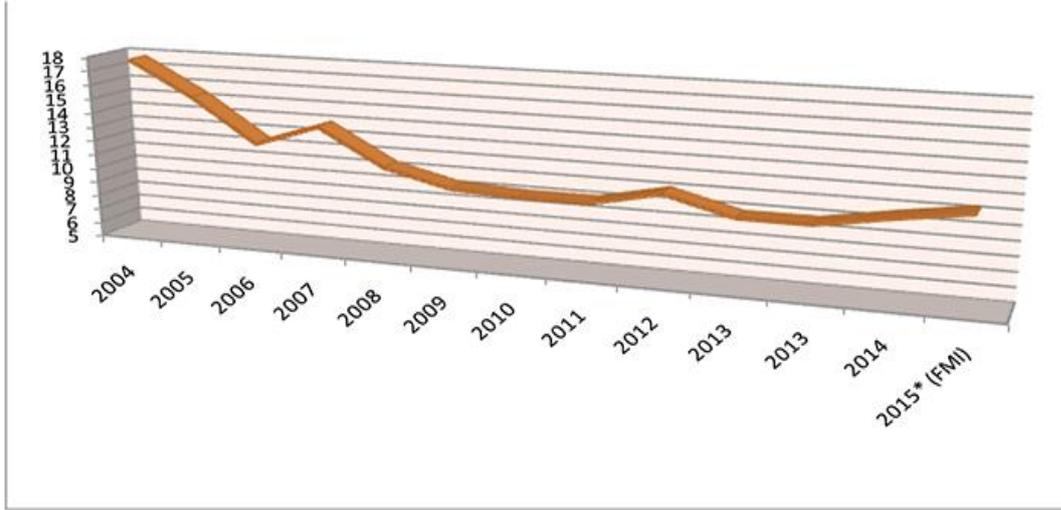
وتبين الدراسة أن القطاع الخاص يوظف 58 بالمائة من مجموع المشتغلين مشيرة إلى أن عدد النساء أكبر في القطاع العام بنسبة 64,1 بالمائة مقارنة مع إجمالي النساء المشتغلات، وبخصوص التغطية الاجتماعية للمشتغلين فتبلغ نسبتها 61,5 بالمائة (مقابل 51 بالمائة سنة 2005) ما يمثل 6,515 مليون شخص بينما 4,08 مليون شخص لا يستفيدون من التغطية الاجتماعية.

وأضاف التقرير أن صندوق النقد الدولي يقدر معدل البطالة في الجزائر نهاية السداسي الأول من العام الجاري عند مستوى 10,8% وهي المرة الأولى منذ سنوات يعود فيها معدل البطالة إلى مستوى فوق الحاجز النفسي عند 10%.

وبحسب صندوق النقد الدولي دائما فإن الجزائر ستشهد بظالة أكبر في عام 2016 حيث سيبلغ معدل 11,3%، ويعود السبب الرئيسي لارتفاع البطالة في الجزائر إلى وقف الوظائف الوهمية في الإدارات العمومية الذي كان مستمرا بفعل أسعار النفط المرتفعة في مقابل ضعف هيكلية في الاقتصاد الحقيقي. وهذا ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم 12: تطور معدل البطالة في الجزائر

Évolution du taux de chômage en Algérie



Source : FMI, 2015

وفيما يخص النظرة الاستشرافية لمستقبل البطالة في الجزائر، فقد أكد تقرير منظمة العمل الدولية أنها لن ترتفع أكثر من 10% في سنتي 2017 و2018.

لكن المؤشر السلبي الذي أثر على تقييم سياسة التشغيل في الجزائر فكان هو البطالة لدى فئة الشباب التي جاءت مرتفعة بقوة مقارنة مع المعدل الوطني، حيث تجاوز 22%.

خلاصة الفصل الأول

يقصد بالبطالة أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه، مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع قدراته في ظل الأجور السائدة، وذلك في فترة زمنية معينة نظرا للظروف التي يمر بها سوق العمل، حيث تنقسم النظريات المفسرة للبطالة إلى تقليدية وحديثة:

فأما التقليدية منها فتدخل ضمن توجهاتها النظريات التي تنطلق من فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، وهي تضم كل من النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية اللتان لا تعترفان بوجود بطالة إجبارية وذلك بسبب مرونة الأجور والأسعار، والنظرية الكنزية التي ترجع البطالة أساسا إلى الضعف في الطلب الفعال، من جانب آخر نجد النظريات الحديثة التي تفسر البطالة عن طريق فرضيات أكثر واقعية مقارنة مع النظريات السابقة لها، وتضم كل من نظرية البحث عن العمل التي تقرن البطالة بقصور المعلومات في سوق العمل، تليها نظرية الاختلال التي ترجع البطالة إلى عدم تجانس وحدات العمل.

وتظهر البطالة بأنواع مختلفة فهي قد تكون ظاهرة سافرة وقد تكون مخفية كامنة، فالظاهرة منها تشمل كل من البطالة الإجبارية والتي تضم هي الأخرى البطالة الهيكلية التي ترتبط بحصول تغير أساسي في البنية الصناعية، والبطالة الدورية الناشئة عن تقلبات النشاط الاقتصادي والبطالة الاختيارية التي نجد ضمنها البطالة الاحتكاكية الناتجة عن قصور في المعلومات داخل سوق العمل، أما عن البطالة الكامنة فتشير إلى البطالة المقنعة التي تظهر في الأفراد العاملون ذات الإنتاجية المتدنية جدا أو المنعدمة تماما.

وترجع مسببات البطالة وخصوصا في البلدان النامية إلى الظروف الاقتصادية، كضعف السياسات الاقتصادية التنموية بها، وفشل الإصلاحات التي شرعت بها... الخ، ومن جهة أخرى إلى ظروف اجتماعية والتي ساهمت وبقدر كبير في زيادة حجمها كالتنمو السكاني، النزوح الريفي... الخ، وقد أسفرت هذه الظاهرة على آثار وخيمة امتدت تأثيراتها إلى العديد من الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية وحتى السياسية.

الفصل الثمانين

سورة العنكبوت وفقرته في البحر الأخر

مقدمة الفصل الثاني

شهدت الجزائر تطورات في المجالات الاقتصادية والديمغرافية تفاعلت مع التغيرات الاقتصادية والسياسية على الساحتين الوطنية والدولية عبر العقود الماضية. وقد نتج عن ذلك تغيرات جذرية في طبيعة سوق العمل الجزائري وواقعه وبنيته الهيكلية.

ليصبح التشغيل في مطلع الألفية الثالثة من أكبر التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية التي أصبحت مطالبة بتكثيف جهودها لأجل التحسين من وضع التشغيل، بإدراجه ضمن أولوياتها بشكل فعلي وملموس، عبر رسم وتنفيذ سياسات كلية منسجمة مع التنمية الاقتصادية والتشغيل

المبحث الأول: تطور مفهوم سوق العمل لدى مدارس الفكر الاقتصادي

يعرف الفكر الاقتصادي الحديث مدارس عدة يُرجع الاقتصاديون أصولها لفكر مدرستين هما المدرسة الكلاسيكية والمدرسة الكينزية.

أما المدرسة الكلاسيكية فقد سادت الفكر الاقتصادي قبل الثلاثينيات في حين ولدت المدرسة الكينزية على يد رائدها جون ماينارد كينز* صاحب المؤلف الشهير "النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936.

وضمن أفكار هاتين المدرستين نجد أفكارا عديدة عن سوق العمل تتبع من أهمية الدور الذي يلعبه العمل في الحياة الاقتصادية، سواء في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل.

المطلب الأول: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكلاسيكي والنيوكلاسيكي

تعود جذور الفكر الاقتصادي الكلاسيكي إلى المدرسة الكلاسيكية الأم التي ظهرت في إنجلترا بأواخر القرن الثامن عشر على يد مجموعة من المفكرين الاقتصاديين أشهرهم على الإطلاق آدم سميث** صاحب المؤلف الشهير "ثروة الأمم"، وقد ارتكزت النظرية الكلاسيكية على افتراضين هما:¹

- خضوع النظام الرأسمالي لمبدأ المنافسة الكاملة التي تمنع بائعي السلع والخدمات من السيطرة على أسعارها في السوق التنافسي؛
- التشغيل الكامل هو الوضع الطبيعي للاقتصاد.

حوالي سنة 1871 ظهرت مدرسة تعد امتدادا للمدرسة الكلاسيكية تتبنى أفكارها وترتكز على افتراضاتها هي المدرسة النيوكلاسيكية، كما تفرعت عن المدرسة الكلاسيكية

* John Maynard KEYNES.

** Adam SMITH.

¹ عبد المنعم السيد علي، "مدخل في علم الاقتصاد : دراسة في مبادئ الاقتصاد الرأسمالي والاشتراكي"، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، بغداد، 1984، ص 38

الأم مدارس أخرى كالمدرسة النقدوية والمدرسة الكلاسيكية الجديدة، لكل من المدرستين النيوكلاسيكية والكلاسيكية الجديدة، وذلك نظرا لما أسهمتا به في موضوع سوق العمل .

فالمنطلق الفلسفي للعمل لدى المدرسة الكلاسيكية الأم كان الأرضية الصلبة التي بني عليها النموذج النيوكلاسيكي الأساسي للعمالة والإنتاج، في حين كانت التوقعات الرشيدة بالإضافة البارزة التي جاءت بها المدرسة الكلاسيكية الجديدة والتي كان لها آثار على سوق العمل والتشغيل.

الفرع الأول: التحليل الكلاسيكي الجديد لسوق العمل

بني الفكر الذي جاء به منظرو المدرسة الكلاسيكية الجديدة على نظرية التوقعات الرشيدة التي مثلت ثورة في علم الاقتصاد الكلي عندما أدخلت كأداة للتحليل الاقتصادي في نهاية السبعينات.

يؤكد النموذج الكلاسيكي الجديد على مبدأ التوازن وحسبه فإن أي اختلال في الإنتاج أو العمالة لا يمكن إلا أن يكون مؤقتا ولا يمكن للاقتصاد أن يبتعد عن توازنه لمدة طويلة في ظل توقعات المتعاملين الاقتصاديين الرشيدة عن التغيرات المتوقعة في الأسعار .

كذلك الحال بالنسبة لسوق العمل، فتوفر المعلومات عن مستوى السعر الكلي السائد في الاقتصاد يكون له أثر على سلوك المؤسسات الاقتصادية والأفراد في طلبهم وعرضهم للعمل.

فكما رأينا سابقا فإن توازن سوق العمل عند النيوكلاسيك يتحدد عند تقاطع منحنى عرض العمل والطلب على العمل.

كما أن منحنى عرض العمل والطلب على العمل دوال للأجر الحقيقي . أما بالنسبة للمدرسة الكلاسيكية الجديدة فإن مستوى التشغيل يتحدد بمستوى الأسعار المتوقعة، ونميز حالتين:

- المؤسسات الاقتصادية والأفراد لهم نفس المعلومات عن التغيرات المتوقعة في الأسعار؛
- توفر المعلومات الكاملة عن التغيرات المتوقعة في الأسعار لدى المؤسسات الاقتصادية على عكس الأفراد.

أولاً: المؤسسات الاقتصادية والأفراد لهم نفس المعلومات

إذا كان لكل من المؤسسات والعمال المعلومات الكاملة عن التغيرات المتوقعة في الأسعار فإن مستوى التشغيل يبقى ثابتاً عند مستوى التشغيل الكامل Y^* و Le في نفس الوقت يتعدل الأجر الحقيقي باتجاه المستوى We .

فالأفراد يتصرفون وفقاً لمبدأ الرشادة الاقتصادية ويسعون جاهدين للحفاظ على مستوى أجورهم الحقيقية في ظل المرونة التامة للأسعار والأجور، يجعلهم الزيادة الحاصلة لكل من الأسعار والأجور متساوية، فأي ارتفاع يحدث في المستوى العام للأسعار سيقابله ارتفاع سريع ومساوٍ للأجور الاسمية.

ثانياً: توفر المعلومات الكاملة لدى المؤسسات الاقتصادية على عكس الأفراد

وهذه الحالة هي الأخرى تعرف حالتين اثنتين هما:

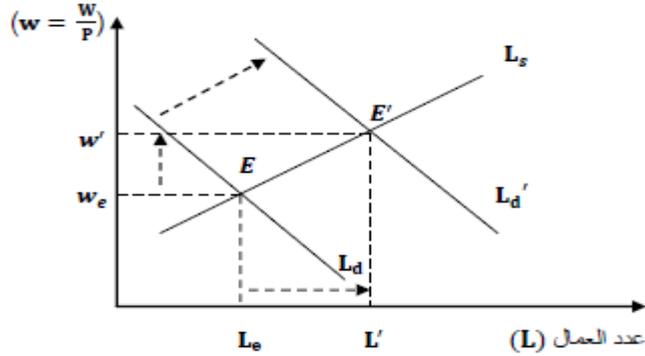
- حالة تكون فيها الأسعار الحالية (P) أكبر من الأسعار المتوقعة (P^e)؛

- حالة تكون فيها الأسعار الحالية (P) أقل من الأسعار المتوقعة (P^e)؛

1) في حال يكون السعر الحالي أكبر من السعر المتوقع ($P > P^e$) فإن الأجر الحقيقي المدفوع ($\frac{W_0}{P}$) أقل من الأجر الحقيقي المتوقع ($\frac{W_0}{P^e}$)، بحيث هو الأجر الاسمي الحالي.

معرفة المؤسسات الاقتصادية أن السعر الحالي أكبر من السعر المتوقع يدفعها لطلب المزيد من العمالة بسبب انخفاض الأجور الحقيقية، وكنتيجة لذلك يتحرك منحني الطلب على العمل إلى اليمين من وإلى كما يوضحه الشكل أدناه، فيرتفع الأجر الحقيقي من we إلى w' ، في نفس الوقت ترتفع العمالة من Le إلى L' .

الشكل رقم 13: سوق العمل في ظل النموذج الكلاسيكي الجديد " توفر المعلومات الكاملة لدى المؤسسات الاقتصادية على عكس الأفراد لما ($P > P^e$)



Source : Mohamed HADDAR, «Macroéconomie », centre de publication universitaire, Tunis, deuxième édition, 2006, p 251.

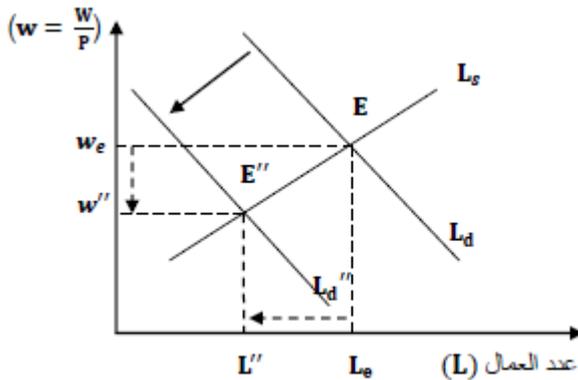
(2) في الحالة المعاكسة والتي يكون فيها السعر الحالي أقل من السعر المتوقع ($p < p^e$)، فإن المؤسسات ستخفض من طلبها للعمل أمام ارتفاع التكاليف التي يعبر عنها الارتفاع في مستوى الأجور الحقيقية، ففي هذه الحالة يكون الأجر الحقيقي المدفوع ($\frac{w_0}{p}$) أكبر من الأجر الحقيقي المتوقع ($\frac{w_0}{p^e}$).

وهنا ينتقل منحنى الطلب على العمل إلى اليسار من L_d إلى L_d' . محدثا بذلك

انخفاض في الأجر الحقيقي من w_e إلى w'' وفي نفس الوقت تنخفض العمالة من L_e

إلى L'' . حسب ما يظهر في الشكل الموالي

الشكل رقم (14): سوق العمل في ظل النموذج الكلاسيكي الجديد "توفر المعلومات الكاملة لدى المؤسسات الاقتصادية على عكس الأفراد لما ($P < P^e$) .



Source : Mohamed HADDAR, «Macroéconomie », de centre publication universitaire, Tunis, deuxième édition, 2006, P253

الفرع الثاني: النموذج النيوكلاسيكي لسوق العمل

يرتبط اهتمام النيوكلاسيك بتحليل سوق العمل باهتمامهم بدراسة "التوازن العام" للاقتصاد، والذي يستلزم تحقيق التوازن في كل من سوق السلع والخدمات وسوق النقد وسوق العمل.

سوق العمل بالنسبة لمنظري هذه المدرسة كأى سوق آخر تتحدد فيه الكميات والأسعار أي حجم العمالة والأجور بتفاعل الطلب و العرض على العمل.

يهتم التحليل النيوكلاسيكي بدراسة سلوك الوحدة الاقتصادية من طالبين وعارضين، لهذا تحليلهم لسوق العمل يركز على دراسة سلوك المؤسسة الاقتصادية في طلبها للعمل باعتبارها أحد عناصر الإنتاج وسلوك الأفراد في عرضهم للعمل.

ويرتكز التحليل النيوكلاسيكي لسوق العمل على ثلاث فرضيات¹:

✓ تجانس وحدات العمل؛

✓ حرية تنقل العمالة؛

✓ توفر عنصر المنافسة في استئجار عنصر العمل.

أولاً: الطلب على العمل

1. الطلب على العمل من طرف المؤسسة الاقتصادية:

يتحدد طلب المؤسسة على العمل بالجمع بين العلاقة الفنية، أي دالة الإنتاج والسوق، أي الطلب على الإنتاج . وتشير العلاقة الأولى إلى الإنتاج الطبيعي الحدي للعمل، على افتراض ثبات مستوى جميع عناصر الإنتاج الأخرى، وأهمها رأس المال . أما العلاقة الثانية، فتشير إلى الإيراد الحدي الناجم عن التغيرات في مبيعات المؤسسة . وعند ضرب الإنتاج الطبيعي الحدي في الإيراد الحدي تحصل المؤسسة على إيراد الإنتاجية الحدي للعمل، أي الإضافة إلى الإيراد الكلي الناجم عن استخدام وحدة إضافية من العمل . وتحصل المؤسسة

¹ Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL, "Economie du Travail", Armand colin, Paris, 1990, p60.

على أقصى الأرباح عندما يتساوى إيراد الإنتاج الحدي مع التكلفة الحدية للعمل، وهو أحد الشروط الأساسية لتحقيق أقصى الأرباح¹.

سنقوم من خلال ما سيأتي بتفصيل هذه الفقرة من خلال ما سنورده من معادلات رياضية، تمثيلات بيانية... الخ.

(أ) دالة الإنتاج : تعتبر دالة الإنتاج منطلقا للنموذج النيوكلاسيكي في تحديد حجم العمالة ومعدل الأجر، ويعتمد حجم إنتاج المؤسسة الاقتصادية في الأمد الطويل عموما على العوامل المجمععة في المعادلة التالية:

$$Y = f(L, K, T, \dots) \dots \dots \dots (1.1)$$

بحيث:

Y: حجم إنتاج المؤسسة الاقتصادية؛

(L, K, T,): هي كمية العمل ورؤوس الأموال ومستوى التكنولوجيا المستخدمة من

طرف المؤسسة الاقتصادية على التوالي.

أما في الأمد القصير فحسب الكلاسيك فإن حجم الإنتاج يعتمد على كمية العمل

المستخدمة في العملية الإنتاجية باعتبار باقي العناصر ثابتة ما يجعل من مستوى

الإنتاج دالة فقط في كمية العمل المستخدم من طرف المؤسسة الاقتصادية ويعبر على

ذلك رياضيا كما يلي:

$$Y = f(L) \dots \dots \dots (2.1)$$

¹ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون - الجزائر، 2007، ص23.

ب) الإنتاجية المتوسطة للعمل : تساوي الإنتاجية المتوسطة للعمل (APL) حاصل قسمة حجم إنتاج المؤسسة الاقتصادية على وحدات العمل المستعملة في العملية الإنتاجية¹ أي:

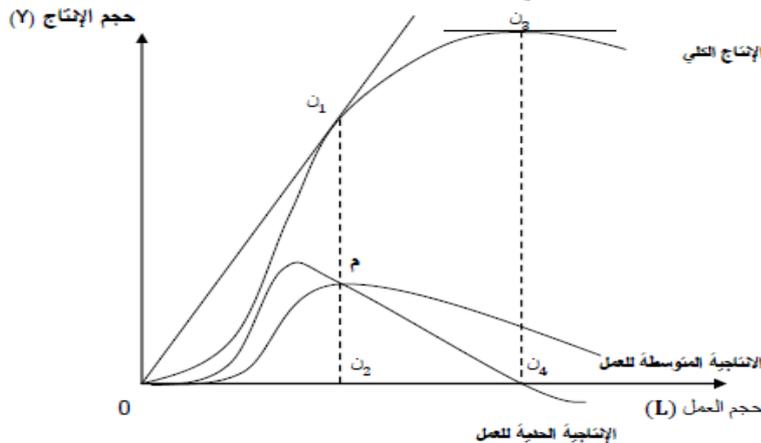
$$APL = \frac{Y}{L}$$

ج) الإنتاجية الحدية للعمل : الإنتاجية الحدية للعمل (MPL) هي "الكمية الإضافية للإنتاج والمحقة من طرف المؤسسة الاقتصادية بواسطة وحدة إضافية من العمل². ويعبر عن هذه العلاقة كما يلي:

$$MPL = f(L + 1) - f(L) = \frac{df(L)}{dl} \dots \dots \dots (3.1)$$

د) التمثيل البياني لدالة الإنتاج، الإنتاجية المتوسطة والحدية للعمل : يوضح الشكل التالي التمثيل البياني لدالة الإنتاج الإنتاجية المتوسطة للعمل والإنتاجية الحدية للعمل، وذلك كما يلي:

الشكل رقم(15): منحنى دوال الإنتاج الإنتاجية المتوسطة للعمل والإنتاجية الحدية للعمل.



Source :Jacques LECAILLON, " Analyse Macroéconomique, Edition CUJAS, Paris, 1969, p

47.

¹ Jacques LECAILLON, "Analyse Macroéconomique", Edition CUJAS, Paris, 1969, p 46

² صالح تومي، " مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي"، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة، ص 102 .

يسمح هذا الشكل من استنتاج العديد من الملاحظات هي كالتالي:¹

✓ الجزء الواقع يسار الخط العمودي ن 1 ن 2 (أي يسار النقطة "م" وهي النقطة التي يتقاطع فيها منحنى الإنتاجية الحدية للعمل مع منحنى الإنتاجية المتوسطة للعمل عند ذروة هذا الأخير)، يتميز بإنتاجية متوسطة للعمل متزايدة . هذه الزيادة للإنتاجية المتوسطة للعمل تعبر على أن العامل الثابت أي عامل رأس المال فائض مقارنة بعامل العمل . وهي توافق إنتاجية حدية سالبة لعامل رأس المال؛

✓ الجزء الواقع يمين الخط العمودي ن 3 ن 4، يتميز بإنتاج كلي متناقص وإنتاجية حدية سالبة للعمل . كل توظيف زائد لوحدة العمل تؤدي إلى تناقص الإنتاج بذلك لا ترفع المؤسسات الاقتصادية مستوى كل من الإنتاج والعمل فيما وراء الخط العمودي ن 3 ن 4 ؛

✓ الجزء الواقع بين الخطين العموديين ن 1 ن 2 و ن 3 ن 4 من الشكل، هي الوحيدة التي توافق نشاط اقتصادي عقلاني . والميزة الأساسية للإنتاج في هذا الجزء هي أن الإنتاجية الحدية للعمل تكون موجبة، غير أنها متناقصة مع كل زيادة للعمل، وبالتالي نضع الشرطين:

$$(f'(L) > 0) \text{ و } (f''(L) < 0)$$

هـ) الوحدة الإضافية من العمل والثنائية (تكلفة-إيراد): نقصد بالثنائية (تكلفة-إيراد)، الأجر الذي يقدمه صاحب العمل وما يضيفه العامل من إنتاج مادي مقوم بثمن السوق، فالمؤسسة الاقتصادية التي تسعى إلى تعظيم ربحها تقارن الإيرادات الإضافية (نصطلح على الإيرادات الحدية للعمل باسم: قيمة الإنتاج الحدي (VMP)²

¹ Jacques LECAILLON, op.cit., p 46-47.

² ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون - الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005، ص 71.

المتناسبة من الإنتاج المرتفع بسبب العمال الجدد والمكلفون لأجور إضافية (تكاليف حدية للإنتاج **CMP**) مع تلك المحققة من قبل، أي أنها تهتم بمعرفة مقدار التغير في الربح الناتج عن كل توظيف لوحدة إضافية من العمل وذلك كما توضحه المعادلات الآتية:

يعبر عن ربح المؤسسة الاقتصادية رياضيا بـ

$$\pi = PY - WL \dots \dots \dots (4.1)$$

بحيث:

π : ربح المؤسسة الاقتصادية؛

P : السعر؛

PY : الدخل؛

W : الأجر الاسمي؛

WL : التكاليف.

فربح المؤسسة الاقتصادية إذن هو الفرق بين الإيرادات والتكاليف المتمثلة في تكلفة العمل، وبتعويض المعادلة رقم (2.1) في المعادلة رقم (4.1) نحصل على المعادلة رقم (5.1) التالية:

$$\pi = Pf(L) - WL \dots \dots \dots (5.1)$$

تعبّر المعادلة رقم (6.1) عن التغير في الربح الناتج عن كل توظيف لوحدة إضافية من العمل:

$$\frac{d\pi}{dL} = p \frac{df(L)}{dL} - \frac{d(WL)}{dL} = 0 \dots \dots \dots (6.1)$$

حسب المعادلة رقم (3.1) فإن:

$$MPL = \frac{df(L)}{dL} = f'(L)$$

ومنه بتعويض قيمة (MPL) في المعادلة رقم (6.1) نجد:

$$\frac{d\pi}{dL} = PMPL - W = 0 \dots \dots \dots (7.1)$$

والتي تستلزم:

$$P.MPL = W \dots \dots \dots (8.1)$$

ومنه نحصل على الأجر الحقيقي:

$$MPL = \frac{W}{P} \dots \dots \dots (9.1)$$

وفقا للمعادلة رقم (9.1) أعلاه، فإن شرط تعظيم الربح هو جعل الأجر الحقيقي مساويا للإنتاج الحدي للعمل (MPL=W/P)، أو لما يتساوى كل من الإيراد الحدي للعمل مع التكلفة الحدية للعمل والتي تساوي الأجر الاسمي (VMP=CMP=W)، فالمؤسسة تستمر في توظيف عمال جدد إلى أن تتحقق المساواة التالية:

$$VMP = CMP = W \dots \dots \dots (10.1)$$

2. الطلب الكلي للعمل:

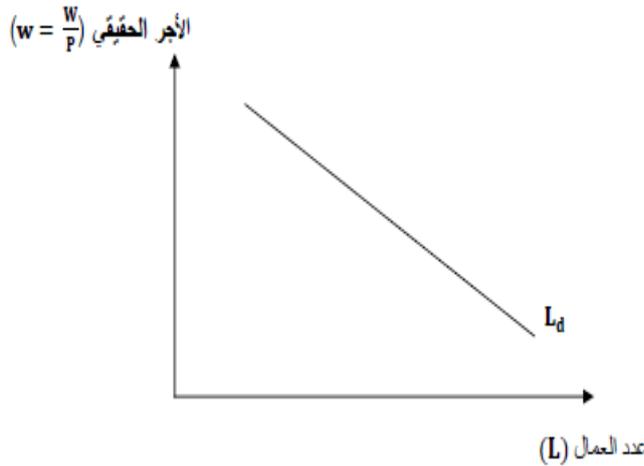
نستنتج مما سبق ذكره أن كمية العمل المطلوبة من قبل المؤسسة الاقتصادية والتي تعظم ربحها تتحدد بالكمية التي يتحقق عند استخدامها تساوي الأجر الحقيقي مع الإنتاجية

الحدية للعمل، ويعني ذلك أن طلب العمل يتوقف عكسيا على مستوى الأجر الحقيقي، فكلما كان الأجر الحقيقي أعلى كلما كانت كميات العمل المطلوبة منخفضة . وبالتالي فإن دالة الطلب على العمل مرتبطة بالأجر الحقيقي كما هو مبين أدناه:

$$L_d = f d \left(\frac{w}{p} \right); f d' \left(\frac{w}{p} \right) < 0 \dots \dots \dots (11.1)$$

نحصل على الطلب الكلي للعمل بجمع طلبات كل المؤسسات للعمل داخل الاقتصاد، كما يعبر عنه الشكل أدناه:

الشكل رقم (16): محنى الطلب الكلي للعمل في ظل النموذج النيوكلاسيكي.



Source : EUGENE A. DIULIO, " Macroéconomie cours et problèmes", Georges Loudiere, Paris, 1989, p 177.

ثانيا: العرض الكلي للعمل

عرض العمل يتضمن عدد الأفراد الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين، والتعريف الأكثر دقة هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة.¹

وحسب النيوكلاسيك فإن عرض العمل يرتبط إيجابا بمعدل الأجر الحقيقي :

¹مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007 ، ص77.

$$L_s = f_s \left(\frac{w}{p} \right); f_s' \left(\frac{w}{p} \right) > 0 \dots \dots \dots (12.1)$$

بحيث:

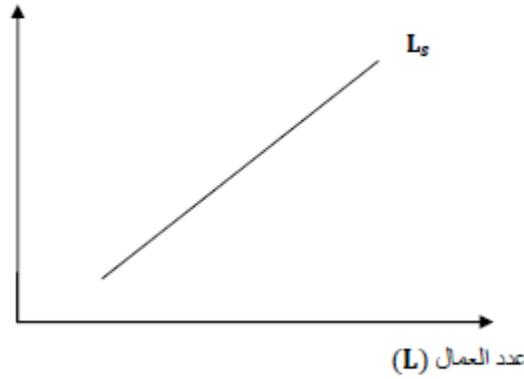
- LS: عرض العمل؛

- $\frac{w}{p}$: معدل الأجر الحقيقي.

والشكل التالي يمثل دالة عرض العمل:

الشكل رقم (17): منحنى العرض الكلي للعمل في ظل النموذج النيوكلاسيكي.

الأجر الحقيقي ($w = \frac{w}{p}$)



Source : EUGENE A. DIULIO " Macroéconomique cours et problèmes", Edition Française
Georges Loudiere, Paris, 1989, p 177.

ثالثا: التوازن والاختلال في سوق العمل

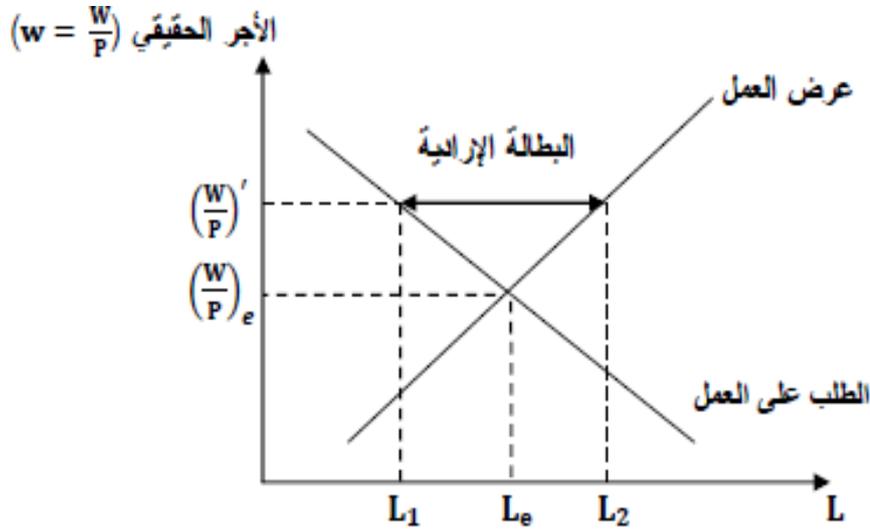
كما رأينا، فإن دالتي الطلب والعرض على العمل مرتبطتين (تابعتين) بالأجر الحقيقي، الأولى متناقصة والثانية متزايدة، ما يجعلهما تتقاطعان في مستوى معين، لتحدهما بذلك المستوى التوازني لكل من الأجر والكمية المشغلة من العمل، فالمؤسسة الاقتصادية تطلب كمية العمل التي تعظم لها أرباحها وذلك عند تساوي إنتاجية العامل الأخير مع أجره الحقيقي، أما الفرد فيرفع من عرضه للعمل كلما ارتفع الأجر الحقيقي لذلك العمل.

وعليه، في سوق تسوده المنافسة التامة، تعمل مرونة الأجور على تحقيق التوازن بين الطلب والعرض على العمل، أي لما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه:

$$Ld = Ls \dots \dots \dots (13.1)$$

ويمكن توضيح توازن سوق العمل بيانيا كما يلي:

الشكل رقم (18): توازن سوق العمل في ظل النموذج النيوكلاسيكي.



Source : J. Gautié, "les politiques de l'emploi les marges étroites de la lutte contre le chômage ", Vuibert, Paris, 1993, p 51.

في هذا النموذج، تعد حالة التوازن هذه حالة سائدة ومصاحبة لوضع التشغيل الكامل، أما حالة الاختلال فهي ظرفية تتكفل آليات السوق بالقضاء عليها، وإن وجدت البطالة فهي بطالة إرادية، والتي ترجع للأسباب التالية:¹

¹ Ahmed ZAKANE, "Analyse de l'Offre d'Emploi réalités et perspectives cas de l'Algérie", mémoire de magistère en sciences économiques, Université d'Alger, Institut des sciences économiques, Juin 1992, p 20.

- إذا بقي بعض الأفراد بدون عمل عند مستوى التوازن، فإن ذلك يدل على أن الأجر المحدد من قبلهم أعلى بكثير عن الإنتاجية الحدية، وفي هذه الحالة تكون البطالة إرادية، فكما هو مبين في الشكل فعند معدل أجر $(\frac{w}{p})'$ أكبر من الأجر التوازني e هناك بطالة إرادية والممثلة في الشكل بالمجال؛
- المساومة على الأجور الاسمية بين أرباب العمل والعمال، تحدد الأجور الحقيقية . هذا يعني أن للعمال دور في تحديد أجورهم الحقيقية، وبالتالي، تحديد حجم التشغيل، وبذلك فإن كل بطالة توجد عند هذا المستوى من الأجر الحقيقي هي بطالة إرادية.

إذا: ¹ كل من عرض وطلب العمل يعتمد على الأجر الحقيقي . فالأجر الحقيقي هو نسبة الأجر الاسمي على مستوى السعر، أو هو مقدار السلع الممكن شراؤها مقابل ساعة عمل. فمنحنى طلب العمل المائل لأسفل يبين بأن المؤسسات تريد إيجار عمل أكثر لما يكون الأجر الحقيقي منخفضا، بينما يبين منحنى عرض العمل بان عرض العمل يكون عاليا لما تكون الأجور الحقيقية مرتفعة.

يتقاطع منحنى عرض وطلب العمل عند نقطة توازن مع مستوى عمالة مناسب هو L_e وأجر حقيقي توازني هو $(\frac{w}{p})e$ ، وهي مستوى التشغيل الكامل للعمالة . ففي النموذج النيوكلاسيكي يكون كل فرد يشتغل بالضبط مقدار العمل المرغوب عند مستوى الأجر الحقيقي w_e . كما أن المؤسسات تستأجر بالضبط مقدار العمل المرغوب عند مستوى الأجر الحقيقي $(\frac{w}{p})e$. ومنه يوجد دائما مستوى من التشغيل الكامل في حالة النظام النيوكلاسيكي.

¹ صالح تومي، مرجع سابق، ص 414

المطلب الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي

يرجع الفضل لظهور هذا الفكر للاقتصادي الانجليزي J.M.Keynes ، صاحب المؤلف الشهير "النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936 ، والذي هاجم فيه النظرية الكلاسيكية وعبر من خلاله عن رأي جديد الجوهر فيه أن الاقتصاد يمكن أن يكون في حالة توازن في أي مستوى معين للاستخدام.

ولقد عرفت الأفكار التي جاء بها كينز تصحيحا وتطويرا سمح بظهور خلف له من المفكرين الاقتصاديين كالكنزيين المحدثين والكينزيين الجدد.

نحن من خلال هذا المطلب سنهتم بما جاء به كل من كينز والكينزيين الجدد من أفكار ذات الصلة بسوق العمل.

الفرع الأول: سوق العمل لدى كينز

أصدر كينز مؤلفه الشهير "النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936 ، ولقد انطلق في وضع نظريته العامة هذه من ملاحظاته لأحداث الأزمة الاقتصادية لعام 1929 التي تمثلت بصفة خاصة في تفشي ظاهرة البطالة، فكان عليه أن يفسر أسباب هذه الظاهرة الخطيرة وان يقترح الحلول المناسبة.

اهتمام كينز بدراسة البطالة وانتقاده إغفال الكلاسيك لها، أعطى لسوق العمل مكانة في تحليله، فهو يتبنى نفس وجهة نظرهم في تحليله للطلب على العمل في حين اختلف عنهم في تحليله لعرض العمل.

ويقوم النموذج الكينزي على مجموعة من الفرضيات نذكر منها:

- ✓ ثبات الأسعار؛
- ✓ وجود التشغيل الناقص؛
- ✓ النظرية الكينزية صالحة في المدى القصير.

أولاً: التحليل الكينزي لعرض العمل

اختلف التحليل الكينزي لعرض العمل عن التحليل الكلاسيكي، حيث يقوم على نقطتين أساسيتين هما¹:

* يرى كينز أن عرض العمل يعتمد على معدل الأجر الاسمي (W) وليس على معدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ كما جاء به الكلاسيك، وذلك لأن العمال يتأثرون بالوهم النقدي حيث أن الأجر الاسمي (W) الأكثر ارتفاعاً هو الأجر المفضل من قبل العامل مهما كان مستوى الأسعار؛

* كما يرى كينز أن معدل الأجر (W) الاسمي غير مرن نحو الانخفاض، ففي معظم الدول نجد أن النقابات العمالية تلعب دوراً أساسياً في سير المفاوضات حول الأجور بين أرباب العمل والعمال، بحيث أن هناك حد أدنى من الأجر المضمون . وهذا الحد الأدنى للأجر الاسمي أو النقدي نرسم له بالرمز (\bar{W}) .

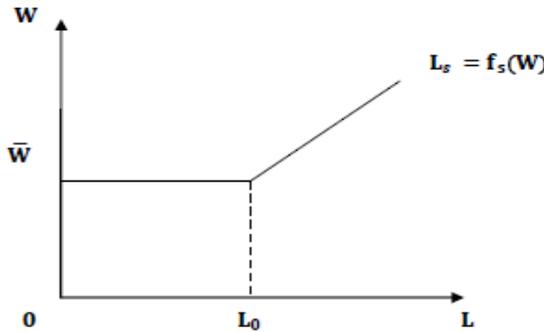
دالة العرض حسي كينز دالة لمعدل الاجر الاسمي مع الشرطين التاليين:

$$\frac{dL_s}{dW} > 0 \Rightarrow \text{دالة عرض العمل متزايدة مع معدل الأجر الاسمي}$$

$$W > \bar{W} \Rightarrow \text{هناك حد أدنى للأجر الاسمي هو } \bar{W} \text{ ، وهو ما يجعل منحنى عرض}$$

العمل الكينزي مكوناً من جزئين كما هو موضح في الشكل التالي

الشكل رقم (19): منحنى عرض العمل عند كينز



المصدر: محمد الشريف إيمان، "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية: نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن"، منشورات برتي، الجزائر، 1994، ص 283.

¹السعيد بريش، "الاقتصاد الكلي: نظريات، نماذج وتمارين محلولة"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة - الجزائر، دون طبعة، ص 221.

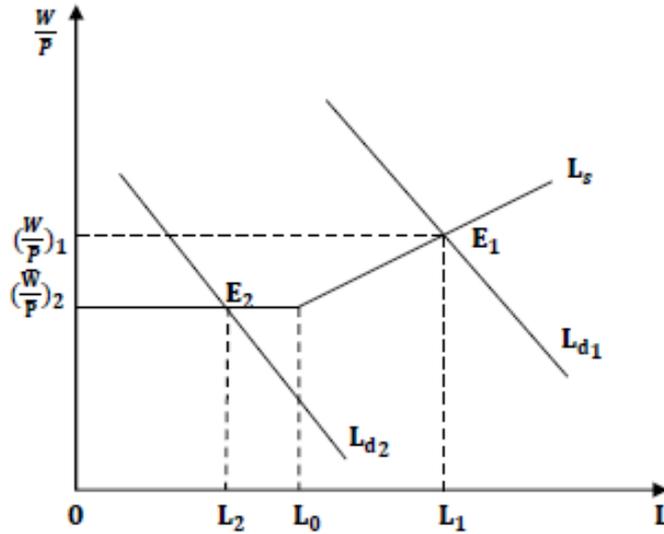
إذن عرض العمل عند كينز تابع لمعدل الأجر الاسمي ولهذا الأخير حد أدنى هو الأجر القاعدي لا ينخفض مستوى الأجر الاسمي لمستوى دونه.

يمثل الجزء الأفقي من منحنى عرض العمل مجموع النقاط التي تحدد الكميات المعروضة عند هذا المستوى من الأجر (\bar{W}) والمحصورة في المجال $[0, L_0]$ ، أما الجزء المتصاعد من المنحنى فهو يبين أنه من أجل أجر اسمي أعلى من الأجر القاعدي يقبل العمال على عرض خدمات عملهم بقدر التزايد في هذا الأجر.

ثانياً: التوازن في سوق العمل

يحدد تقاطع منحنى عرض العمل ومنحنى الطلب على العمل التوازن في سوق العمل، ولأجل دراسة هذا التوازن في معلم واحد بمقابلة دالة الطلب ودالة العرض، نفترض ثبات المستوى العام للأسعار لنتمكن من التعبير عن هذه الأخيرة بدلالة الأجر الحقيقي. والشكل الموالي يبين لنا ذلك:

الشكل رقم (20): منحنى توازن سوق العمل عند كينز.



المصدر: محمد فرحي، "التحليل الاقتصادي الكلي: الأسس النظرية"، الجزء الأول، دار أسامة للطباعة والنشر. والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة، ص 284.

كما سبق وأشرنا إليه فإن التوازن في سوق العمل يتحدد بالمساواة بين عرض العمل والطلب عليه، ويلاحظ من الشكل البياني أعلاه أن التقاطع بين منحنى عرض العمل وطلبه يمكن أن يعرف حالتي توازن:

1. التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل الكامل:

ويكون ذلك عند تقاطع منحنى الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل في جزئه المتصاعد، أي في النقطة E_1 التي يتحدد عندها مستوى الأجر الحقيقي التوازني $\left(\frac{w}{p}\right)$ وحجم العمل التوازني L_1 .

2. التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل غير الكامل:

يمكن لمنحنى الطلب على العمل أن يكون على يسار النقطة E_1 وبذلك يتقاطع مع منحنى عرض لعمال في جزئه الأفقي في النقطة E_2 ومن الملاحظ أن هذا التوازن هو توازن التشغيل غير الكامل.

عند النقطة E_2 يتحدد مستوى الأجر عند $2\left(\frac{\bar{w}}{\bar{p}}\right)$ ومنه حجم العمل عند L_2 ، لكن بما أن العمال الذين يرغبون في العمل بمعدل الأجر الحقيقي $2\left(\frac{\bar{w}}{\bar{p}}\right)$ يساوي L_0 فإن المسافة بين L_2 و L_0 تقيس مستوى البطالة الإجبارية والتي يرجعها كينز إلى عدم وجود فرص العمل بسبب تقلص الطلب على عنصر العمل من قبل المؤسسات الاقتصادية والتي أحجمت عن الاستثمار (الإنتاج) نظرا لتراجع تدفق الدخل إليها في شكله الاستهلاكي والاستثماري. هذا ما يعرف عند كينز بالطلب الفعال والذي عرفه بأنه "الدخل الإجمالي بما فيه المداخيل المخصصة لعناصر الإنتاج الأخرى، والذي يأمل المنظمون استخلاصه من حجم الاستخدام الجاري المقرر إعطاؤه"¹، وهذا ما يفسر انخفاض منحنى الطلب على العمل إلى نقطة التوازن الجديدة E_2 .

¹ جون مينر كينز، "النظرية العامة في الاقتصاد"، ترجمة نهاد رضا، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت، 1962، ص 78

الفرع الثاني: التحليل الكينزي الجديد لسوق العمل

حاول التحليل الكينزي الجديد أن يفسر الأسباب التي تعطي الطابع غير المرن للأجور الاسمية والتي تعرف حسبهم حدا أدنى لا تتخفف عنه ما يجعل حالة التشغيل الكامل لا تتعدى كونها حالة ظرفية لا دائمة كما يراها الكلاسيك .

ومن بين هذه الأسباب هو وجود العقود، فالنظرية الكينزية الجديدة ترى أن للعقود المبرمة بين العمال والمؤسسات الاقتصادية دورا في تحديد الأجور الاسمية والتي تبقى ثابتة طول مدة سريان العقد، وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا المستوى من الأجر يتحدد حسب الطلب والعرض على العمل واللذان يكونان على أساس السعر المتوقع.

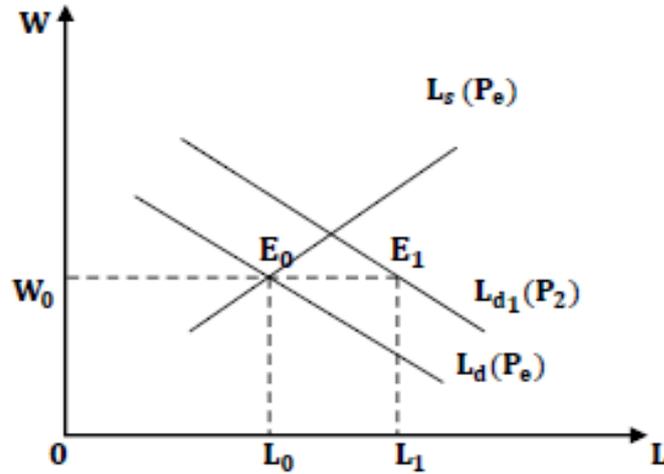
وتتلخص أهم الأفكار التي يقوم عليها الفكر الكينزي الجديد في:¹

- ✓ القوى الذاتية المصححة لا وجود لها؛
- ✓ عدم التأكد يسود معظم الأنشطة الاقتصادية؛
- ✓ اتحادات العمال والشركات هي المسيطرة... الخ.

في ظل النموذج الكينزي الجديد فإن سوق العمل عند تقاطع منحنى طلب العمل للمؤسسات الاقتصادية $L_d(Pe)$ الذي يكون على أساس السعر المتوقع مع منحنى عرض العمل للعمال $L_s(Pe)$ والذي يكون هو الآخر على أساس السعر المتوقع نحصل على الأجر الاسمي التوازني W_0 وكذا مستوى العمالة التوازني وهذا ما يوضحه الشكل أدناه.

¹ سامي خليل، "نظرية الاقتصاد الكلي: نظريات الاقتصاد الكلي الحديثة"، الكتاب الثاني، الكويت 1994 ، ص768.

الشكل رقم (21): سوق العمل في ظل النموذج الكينزي الجديد.



المصدر: صالح تومي، "مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي"، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، بن عكنون- الجزائر، بدون طبعة، ص 432.

التفسير:

بافتراض أن مستوى السعر أصبح (P_2) مع هذا الأخير أكبر من (P_e) ، هذه الزيادة في المستوى العام للأسعار ستؤدي بالأجور الحقيقية للانخفاض $\left(\frac{W_0}{P_2} > \frac{W_0}{P_e}\right)$ ، وفي ظل سوق تعاقدية تتحدد فيه الأجور الاسمية ما يجعلها جامدة طيلة مدة سريان العقد، لا يطلب العمال بزيادة الأجور الاسمية فيزيد الطلب على العمالة بسبب انخفاض تكاليف الإنتاج أي انتقال منحنى الطلب على العمل إلى اليمين من L_0 إلى L_1 فيرتفع بذلك مستوى العمالة من (L_0) إلى (L_1) مع عدم تغير مستوى الأجر الاسمي وبقائه ثابتا عند مستوى (W_0) .

يتم تثبيت الأجر الاسمي (W_0) هذا بين فاعلي سوق العمل بدلالة أجر حقيقي مستهدف والتوقعات المستقبلية لمستوى السعر في المستقبل، ويعبر عن هذا رياضيا كما يلي:

$$w_0 = w R. P_e$$

بحيث:

W_0 : الأجر الاسمي المتفق عليه في العقد؛

W_R : الأجر الحقيقي المستهدف؛

P_e : السعر المستقبلي المتوقع.

بعد تثبيت الأجر الاسمي تكون المؤسسات على علم بالأجر الحقيقي السائد وذلك لمعرفة لمستوى الأسعار السائد، بحيث يعبر عن الأجر الحقيقي السائد رياضيا كما يلي:

$$\frac{W_0}{P} = \frac{W_R \cdot P_e}{P} = W_R \frac{P_e}{P}$$

وهنا نميز حالتين، حالة يكون فيها مستوى الأسعار السائدة (P) أكبر من مستوى الأسعار المتوقع (P_e) والحالة المعاكسة أي حالة يكون فيها المستوى السائد للأسعار أقل من المستوى المتوقع لها.

* الحالة الأولى: مستوى الأسعار السائد أكبر من مستوى الأسعار المتوقع ($P > P_e$): في هذه الحالة يكون الأجر الحقيقي أقل من الأجر المستهدف ($\frac{W_0}{P} < W_R$)، ولكون الأجر الحقيقي عبارة عن تكلفة إنتاج بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية فإن انخفاضه سيحثها على توسيع إنتاجها وبالتالي طلب المزيد من العمالة.

* الحالة الثانية: مستوى الأسعار السائد أقل من مستوى الأسعار المتوقع ($P < P_e$): وهي حالة معاكسة تماما للحالة الأولى فمستوى الأسعار السائد الأقل من مستوى الأسعار المتوقع يجعل من الأجر الحقيقي أعلى من الأجر المستهدف ($\frac{W_0}{P} > W_R$)، وبالتالي إجماع المؤسسة الاقتصادية عن طلب المزيد من العمالة أمام ارتفاع التكاليف (الأجر الحقيقي).

المبحث الثاني: مدخل إلى سياسات التشغيل

نقوم من خلال هذا المبحث بالتعريف على بعض المفاهيم المتعلقة بسياسات التشغيل هذا من جهة، ومن جهة أخرى سنقوم بعرض السياق التاريخي لهذه السياسات خلال المرحلة الممتدة بين سنة 1967 وسنة 1999، من خلال التطرق لصور الاقتصاد الجزائري وعرض انعكاسات فترات هذه المرحلة على وضع الشغل.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل

هناك العديد من التعاريف الخاصة بسياسات التشغيل، ويرجع هذا التعدد لعنصر العمل من أهمية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة . كما أن هناك نوعين من سياسات التشغيل، الأولى هي سياسات التشغيل النشطة وهي التي تسعى من خلالها الدولة إلى خلق مناصب شغل دائمة ومنتجة، أما الثانية فهي سياسات التشغيل العاطلة، وهي سياسات عقيمة ماصة للبطالة غير خالقة للشغل المنتج.

الفرع الأول: مفهوم سياسات التشغيل

إن تحديد مفهوم سياسات التشغيل يعتبر أمرا صعبا في ظل تعدد التعاريف المعتمدة، لهذا قمنا قمنا باختيار مفهومين اثنين هما:

أولا: المفهوم العام

يمكن تعريف سياسات التشغيل بكونها "جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل"¹ ويمنح هذا التعريف مجالا محدودا لسياسات التشغيل، فهو يجعل منها سياسات خاصة بسوق العمل، فهي حسب لا تتعداه لتشمل باقي الأسواق الأخرى، بتعبير آخر أنها تشمل السوق الاقتصادي ككل، لهذا ارتأينا إدراج مفهوم ثاني لسياسات التشغيل.

¹ Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL, " Economie du Travail", Armand colin, Paris, 1990, p 123.

ثانيا: المفهوم الاقتصادي

سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسة لسوق العمل فحسب، وإنما هي "عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل.¹

فالمفهوم الثاني يقدم مجالا أوسع لسياسات التشغيل، فلا يجعلها منحصرة فقط على الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل فقط بل تتعدها لتشمل الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى السوق الاقتصادي ككل، وبالتالي، فسياسات التشغيل هي تلك السياسات التي تطبق على مستويين هما:

✓ مستوى السياسات الاقتصادية الكلية؛

✓ مستوى سياسات سوق العمل.

1. على مستوى السياسات الاقتصادية الكلية

تعرف السياسة الاقتصادية الكلية بأنها "مجموع القرارات التي تتخذها السلطات العمومية بهدف توجيه النشاط في اتجاه مرغوب فيه"²، ويمكننا التمييز بين عدة أنواع للسياسات الاقتصادية وذلك حسب الأجل، حيث هناك السياسة الاقتصادية الظرفية، والسياسة الاقتصادية الهيكلية:

¹مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008، ص 164

²مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008، ص 164

(أ) السياسة الاقتصادية الظرفية: ¹ تهدف هذه السياسة إلى استرجاع التوازنات الاقتصادية الكلية في الأجل القصير، وهناك مجموعة من السياسات الظرفية التي تستخدمها السلطات لتحقيق هذا الهدف والتي نذكر منها:

✓ سياسة الاستقرار؛

✓ سياسة الإنعاش؛

✓ سياسة الانكماش؛

✓ سياسة التوقف ثم الذهاب.*

(ب) السياسة الاقتصادية الهيكلية : تهدف السياسات الاقتصادية الهيكلية إلى تكييف

الاقتصاد الوطني مع تغيرات المحيط الدولي، وهي تمس كل القطاعات الاقتصادية.²

كما أنها مجال الإستراتيجية التنموية التي تهدف للمدى البعيد مثل سياسة البحث

العلمي وتطوير الرأسمال البشري والسياسة الصناعية وتوزيع المداخل... الخ³.

2. على مستوى سياسات سوق العمل:

وتتمثل في مجموع الأجهزة والبرامج التي وضعت خصيصا للتحسين من أداء سوق

العمل بشكل مباشر، كالأجهزة الداعمة للمبادرة المقاولاتية، وعلى سبيل الذكر "الوكالة

الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة..."، أو تلك البرامج

الداعمة للعمل المأجور كجهاز . المساعدة على الإدماج المهني الذي تم اعتماده سنة

2008.

¹ وليد عبد الحميد عايب، " الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي"، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، 2010، ص 78، 79، 80.

* تستخدم هذه السياسة عادة الإنفاق الحكومي في التأثير على النشاط الاقتصادي.

² وليد عبد الحميد عايب، مرجع سابق، ص 80

³ أحمين شفير، "الاقتصاد الجديد وتشغيل الشباب"، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، الجزائر، 15-17 نوفمبر 2009

الفرع الثاني: مفهوم سياسات التشغيل النشطة والعاطلة

يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب الشغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل النشطة - سياسة ترقية التشغيل - وسياسة التشغيل العاطلة - سياسة محاربة البطالة.

أولاً: سياسات التشغيل النشطة

عندما نتحدث عن مفهوم التشغيل نضع أنفسنا ضمن منطق اقتصادي . حيث أن المؤسسات الإنتاجية والخدمية تطلب العمالة لتنفيذ خططها الإنتاجية . وفي سبيل ذلك تقوم بعملية حساب اقتصادي تقارن بموجبه بين تكلفة العمالة الموظفة ومردودها . استنادا إلى ذلك، تقوم بتوظيف حجم معين من العمالة بناء على إنتاجيتها الحدية . هذا هو المنطق الاقتصادي للتعامل مع عنصر العمل¹.

كما تتضمن سياسات التشغيل مجموع التدابير التي تسهل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات، حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل تجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات ، وعلى هذا الأساس، تتميز سياسات التشغيل بكونها سياسات ذات طابع هيكلية لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات.

لذلك تعتبر سياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها ترمي إلى تهيئة الاقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة في المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل.

¹الظاهر لطرش، "الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه وأثره على ديناميكية التشغيل"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 06 .

وبالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساسا إلى زيادة ديناميكية هذا السوق عبر مختلف التدابير . ولذلك يمكن اعتبارها بأنها سياسات نشطة تسمح للاقتصاد بخلق مناصب شغل جديدة وفق معايير اقتصادية والاعتماد عليها يعني إعطاء الفرصة للمؤسسات بالتوظيف وفق ظروفها الخاصة وخططها الإنتاجية التي تعكس حساباتها الاقتصادية .

ويشكل هذا الأمر عنصرا مساعدا للمؤسسات على ضمان توازنها التشغيلية التي تسمح لها بالاستمرار في عملية التوسع مما يسمح لها ليس بزيادة توظيف المزيد من العمالة في المستقبل فحسب وإنما يسمح لها أيضا بتحسين جودة العمل عن طريق إطالة عقود العمل التي يبررها الأفق الاقتصادي الجيد . ومن الإجراءات التي يمكن اتخاذها في إطار هذه السياسات نذكر:¹

- إجراءات الإنعاش الاقتصادي، كدعم الاستهلاك، الاستثمار...؛
- مساعدة طالبي الشغل في مجال البحث عن الشغل والتوجيه المهني لهم؛
- تقديم التكوين المهني اللازم وتوفير التبرصات التكوينية للشباب لأجل تسهيل إدماجهم في عالم الشغل؛
- سياسة التخفيض من تكاليف المؤسسة الاقتصادية لأجل حثها على الرفع من طلبها على العمالة؛
- تقديم مساعدات للشباب البطال لأجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

ثانيا: سياسات التشغيل العاطلة

بالمقابل، عندما نتحدث عن سياسات التشغيل الخاملة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية التي تتم بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، ويتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم توظيفهم².

¹ Frédéric TEULON, "Le Chômage et les politiques de l'Emploi", Edition du seuil, juin 1996, Paris, p p 55- 56.

² الطاهر لطرش، مرجع سابق، ص 07

في هذا السياق، لا يمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى . وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسما في عملية التوظيف . حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات التي تقدمها السلطات العمومية . ولذلك تتدرج هذه السياسات ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهدف الأساسي للسلطات العمومية في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة. ويتنافى منطق هذه السياسات مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل . لهذا يمكن اعتبار سياسات التشغيل العاطلة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل). ما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق في مقارنة عملية التشغيل لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل لاسيما من زاوية الدخل.

المطلب الثاني: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر

يمكن عرض السياق التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر، من خلال عرض وضع التشغيل ضمن مرحلتين من مراحل تطور الاقتصاد الجزائري هما : مرحلة الاقتصاد المخطط ومرحلة التحول إلى اقتصاد السوق.

الفرع الأول: وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط (1967-1989)*

ارتبطت مسألة التشغيل في الجزائر، بإشكالية التنمية الاقتصادية، حيث أن التشغيل كان من بين أهم الأهداف التي يجب تحقيقها غداة الاستقلال السياسي للبلاد، وحسب التطورات التي عرفها الاقتصاد - الجزائري في هذه المرحلة "1967-1989" قمنا بتقسيم هذه الأخيرة إلى مرحلتين، الفترة 1967-1979 كمرحلة أولى والفترة 1980 - 1989 كمرحلة ثانية، مع واقع التشغيل خلال عقد الثمانينات.

* هناك مرحلة سابقة عرفت بمرحلة التحضير والتحليل والتي تمتد من سنة 1962 إلى سنة 1966 ، وهي مرحلة ركزت فيها الجزائر على ترتيب وضعها السياسي على اثر استرجاع سيادتها الوطنية.

أولا: المرحلة الأولى 1967-1979

عرفت الجزائر خلال الفترة 1967-1979 تنفيذ ثلاث مخططات تنموية سُخرت لها أموال ضخمة بهدف الخروج من التخلف والتبعية وتحسين الوضع المعيشي للجزائريين، وكانت البداية بالمخطط الثلاثي 1967-1969، ثم الرباعي الأول 1970-1973 فالرباعي الثاني 1974-1977.

1. الاتجاه العام للمخططات التنموية خلال الفترة 1967-1979:

(أ) **المخطط الثلاثي 1967-1969:** جاء هذا المخطط على شكل مشروع استثماري يُهدف من ورائه تحضير الوسائل المادية والبشرية والهيكل الاقتصادية والاجتماعية والإدارية للتكيف مع سياسة التخطيط المركزي ولقد خصص لهذا المخطط مبلغ 9,06 مليار دج (دينار جزائري) استهلك 9,16 مليار دج، ولقد تم تخصيص 83%¹ من هذه الاستثمارات للقطاعات المنتجة، بالأخص القطاع الصناعي، إذ حظي بنسبة تقارب 51% من مجموع الاستثمارات في حين لم يحظ القطاع الزراعي بنحو 17% من مجموع الاستثمارات فهذا هو التوجه الإنمائي الذي اختارته الجزائر وهو التصنيع من أجل إرساء قاعدة صناعية تحقق أهداف التنمية الشاملة.²

(ب) **المخطط الرباعي الأول 1970-1973:** حدد هذا المخطط اتجاهات التخطيط

الجزائري الموجه المركزي الذي يتسم بكونه أول خطة اقتصادية شاملة وبداية فعلية للتخطيط على النمط الاشتراكي.

نجد أن حجم الاستثمارات في هذا المخطط قد ارتفع بأكثر من ثلاث (3) مرات عن المخطط الثلاثي ليقدر ب 27,75 : مليار دج، في حين قدرت قيمة الانجازات ب 36,31 : مليار دج.

¹ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا، " خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للفترة 1967-1978، الجزائر، ماي 1980، ص 39.

² المرجع نفسه، ص 40.

أما على مستوى التوزيعات القطاعية نجد أن الصناعة تحتل حصة الأسد بأكثر من 12 مليار دج أي بنسبة 45% من مجموع الاستثمارات المخططة وهذا ما يؤكد استمرارية التوجه الذي اختارته الجزائر في ميدان التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أما الزراعة فتحتل المرتبة الثانية بمجموع استثمارات تتعدى 4 مليار دج وبنسبة 15% من مجموع الاستثمارات المخططة.

(ج) المخطط الرباعي الثاني 1974-1977: يعتبر هذا المخطط استمرار للمخطط

الرباعي الأول، وهو يتميز بمجموعة من الخصائص هي:

- ✓ استحوذت الصناعة على حصة الأسد من مجموع الاستثمارات بنسبة 23% موجهة أساسا إلى تطوير وتنمين قطاع المحروقات؛
- ✓ اهتمام المخطط بالجانب الاجتماعي أكثر منه في المخططين السابقين من حيث توفير مناصب الشغل وإجبارية التعليم ومجانية العلاج؛
- ✓ زيادة المبالغ المالية المخصصة لهذا المخطط إذ خصص له 110,22 مليار دج، وهو ما يعادل 12 مرة حجم الاستثمارات في المخطط الثلاثي وأربع مرات للمخطط الرباعي الأول، ولقد ساعد في ذلك الارتفاع الكبير الذي شهدته أسعار النفط باعتباره المصدر الرئيسي لتراكم رأس المال؛
- ✓ قدرت قيمة الانجازات الفعلية في هذا المخطط بـ 121,23 مليار دج.

يمكن القول بخصوص هذه المرحلة أنه على الصعيد المالي كانت الانجازات غير مطابقة للمبلغ الإجمالي للاستثمارات المقررة، ويرجع هذا الفرق في الأساس إلى ارتفاع تكاليف برامج الاستثمارات المقررة، والراجع إلى عدم كفاية التنسيق على صعيد وسائل الانجاز، الأمر الذي أدى إلى تأخيرات في انجاز المشاريع وهو ما كان عاملا هاما لتحمل أعباء إضافية أدت إلى ارتفاع التكاليف.

ولقد كان للواقع الاقتصادي الذي شهدته البلاد خلال هذه الفترة أثر على عالم الشغل، وهو ما سنتطرق له في الفقرة الآتية.

2. وضعية التشغيل خلال الفترة 1967-1979:

عرفت الفئة النشيطة في الجزائر خلال الفترة 1967-1979 تطورا سريعا بسبب النمو الديموغرافي المتزايد والذي وصل معدله إلى "3,4%" سنة 1978،¹ إذ بلغت هذه الفئة من السكان 96000 شخص في المخطط الثلاثي وارتفعت إلى 108000 شخص في المخطط الرباعي الأول فإلى 127000 خلال المخطط الرباعي الثاني،² في المقابل عرف التشغيل في الجزائر خلال هذه الفترة تحسنا، فبعدها كان عدد المشتغلين سنة 1966 1720000 شخص أصبح 2880000 شخص سنة 1978 وحسب المخططات المختلفة التي شهدتها الفترة الممتدة بين سنتي 1967 و 1979 كانت التزايدات المتتالية لمستويات التشغيل كالآتي:

9,8% خلال المخطط الثلاثي 15,3% أثناء المخطط الرباعي الأول و 21,4% خلال المخطط الرباعي الثاني.³ وهو ما يفسر انخفاض معدلات البطالة خلال نفس الفترة، فعلى سبيل الذكر انخفض معدل البطالة من أكثر من "30% سنة 1967 إلى 18,6% سنة 1977"⁴

ولقد كان المتوسط السنوي لخلق مناصب الشغل خلال المخططات التنموية الثلاث الأولى موزعا كما هو مبين في الجدول أدناه:

¹ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، . 2010 ، ص168.

²وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، مرجع سبق ذكره، ص 192.

³نفس المرجع، ص 193.

⁴عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التخطيط . 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992،

الجدول رقم 06: متوسط إنشاء مناصب الشغل السنوي في الجزائر الخاصة بمخططات الفترة 1967-1979 الوحدة: منصب شغل.

الفترة	1969-1967	1973-1970	1977-1974	1979-1978
متوسط مناصب الشغل/السنة	43000	88000	135000	99000

Source: Rabéa KHARFI, «Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb », C.E.N.E.A.P, 1991, p 62.

التفسير:

يلاحظ من الجدول أعلاه، أن متوسط مناصب الشغل المنشأة يزداد من مخطط إلى آخر، إذ انتقل من 43 ألف منصب شغل خلال المخطط الثلاثي إلى 88 ألف منصب شغل خلال المخطط الرباعي الأول فإلى 135 ألف منصب شغل خلال المخطط الرباعي الثاني.

وفيما يخص الأهداف المتوخاة من هذه البرامج بخصوص التشغيل، فإن النتائج المحققة تجاوزت التقديرات، وذلك فيما يخص التشغيل خارج الفلاحة، وهو ما يوضحه الجدول أدناه:

الجدول رقم (07): مناصب الشغل المنشأة خارج قطاع الفلاحة في الجزائر خلال الفترة 1967-1977 الوحدة منصب شغل.

1977-1974		1973-1970		1969-1967	
التقديرات	الإنجازات	التقديرات	الإنجازات	الإنجازات	
85000	17520	2950	14050	4280	المحروقات
-	123680	72050	70170	43890	الصناعة
138000	174000	95000	108370	10730	البناء والأشغال العمومية
50000	20150	10000	9555	5180	التجارة
19000	55450	18000	21320	13610	النقل
60000	42430	20000	10540	12060	الخدمات
10600	88100	47000	95700	18000	الإدارات
458000	521330	265000	329700	107750	المجموع خارج الزراعة

المصدر: وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967-1978، الجزائر، ماي 1980، ص 202.

التفسير:

ترجع النتائج المحققة بخصوص التشغيل والموضحة في الجدول أعلاه لحجم الاستثمارات التي شهدتها هذه الفترة والتي تجاوزت "300 مليار دج، منها 91 مليار دج لقطاع المحروقات وأكثر من 121 مليار دج للقطاعات الأخرى (إدارة، خدمات، بناء وأشغال عمومية)، وقد مكن ذلك من تحقيق مردودية انعكست على وضعية التشغيل¹، ليزداد بذلك عدد المشتغلين في مختلف القطاعات.

إن تطور هيكل التشغيل خارج الزراعة خلال السنوات 1967 و 1970 و 1974 و 1977 يقدمه لنا الجدول التالي:

الجدول رقم 08: تطور هيكل التشغيل خارج الفلاحة في الجزائر خلال السنوات 1967-1970-1974-1977 (الوحدة%).

المجموع غير الزراعي	أخرى مشغولة	الإدارات	الخدمات	النقل	التجارة	البناء والأشغال العمومية	الصناعات	المحروقات	القطاعات السنوات
100	13,7	21,3	16,3	6	20,4	8,2	13,4	0,7	1967
100	12,1	19,9	15	6,6	17,8	11,7	16,1	0,8	1970
100	10,3	21,8	12,2	6,9	14,1	15,3	17,6	1,8	1974
100	8,7	20,6	11,1	7,6	11,5	19,7	18,8	2,8	1977

المصدر: وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967-

1978، الجزائر، ماي 1980، ص 194.

التفسير:

الملاحظ من الجدول التطور المعتبر للتشغيل في بعض القطاعات، إذ يرجع تطوره في قطاع الصناعة إلى الاهتمام الذي أولته هذه البرامج لهذا القطاع، أما فيما يخص قطاع البناء والأشغال العمومية فيرجع تطور نسبة التشغيل فيه إلى أهمية الاستثمارات الخاصة

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 171.

بالسكن والمنشآت القاعدية التي كانت خلال هذه الفترة . كما نلاحظ انخفاضا محسوسا في نسبة التشغيل في قطاعي التجارة والخدمات، ويرجع هذا الانخفاض إلى "الإجراءات التي اتخذتها الدولة آنذاك مثل تأميم تجارة الجملة بناء المساحات الكبرى : كالفنادق، المركبات السياحية... الخ.¹" أما حصة الإدارات في التشغيل تبقى معتبرة وهي الخاصية التي امتازت بها كل مراحل التشغيل في الجزائر خلال مرحلة التخطيط.

أما فيما يتعلق بقطاع الزراعة فقد شهد ركودا في عدد العاملين بين 1278000 شخص و 1300000 شخص في الفترة 1966-1978 ويرجع هذا الركود إلى الهجرة الريفية ومنافسة القطاعات الأخرى.²

وتجدر الإشارة إلى مساهمة القطاع العام في استحداث مناصب الشغل، إذ سمحت استثمارات الدولة في القطاع العام بخلق أساس التشغيل خلال العقد 1967-1977، وهكذا باستثناء الزراعة والعاملين الآخرين فإن 84% من مناصب الشغل التي أنشئت هي من فعل القطاع العام.³

ثانيا: المرحلة الثانية: 1980-1989

عرفت هذه المرحلة تطبيق مخططين خماسيين هاميين من حيث حجم الاستثمارات البالغة أكثر من 715 مليار دج وهما المخطط الخماسي الأول 1980-1984 والمخطط الخماسي الثاني 1985-1989.

1. المخطط الخماسي الأول 1980-1984:

لقد تم استكمال الاستثمارات التي لم ينته من تنفيذها في المخطط الرباعي الثاني وهذا في سنتي 1978 و 1979، لتبدأ عملية التخطيط من جديد مع تطبيق المخطط الخماسي

¹ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص173-174.

²وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، مرجع سابق، ص194.

³نفس المرجع، ص 195.

الأول (1980-1984) ويمكن توضيح توزيع استثمارات هذا المخطط على مختلف القطاعات الاقتصادية من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم 09: توزيع استثمارات المخطط الخماسي الأول (1980-1984) المطبق في الجزائر على مختلف القطاعات الاقتصادية. الوحدة: مليار دج.

النسبة(%)	المجموع	البرنامج الجديد	باقي الانجاز	البيان
37,7	211,7	132,2	79,5	الصناعة
10,5	59,4	41,6	17,8	الفلاحة
02,8	15,8	13,4	02,4	النقل
10,0	56,1	36,2	19,9	الهيكل الاقتصادية
16,5	92,5	58,0	34,5	السكن
11,7	65,7	35,4	30,3	التربية والتكوين
03,9	22,0	15,3	06,7	الهيكل الاجتماعية
02,4	13,3	10,9	02,4	التجهيزات الجماعية
04,5	25,0	21,6	03,4	مؤسسات الإنجاز
100	561,1	364,6	196,9	المجموع

Source : Abdelatif BENACHENHOU, "l'Expérience Algérienne de planification et de développement (1962- 1982)", Algérie, OPU, 1979, p 249

التفسير:

حسب معطيات الجدول بلغ حجم الاستثمارات 561,5 مليار دج، 196,9 مليار دج منه تمثل الباقي للانجاز من استثمارات الفترة السابقة و 364,6 مليار دج استثمارات جديدة تضمنها المخطط الخماسي الأول.

فيما يتعلق بالتوزيع القطاعي لهذه الاستثمارات فنلاحظ أن هذا المخطط على غرار حظي باقي المخططات قد أعطى أهمية لقطاع الصناعة إذ بلغت حصته من الاستثمار الإجمالي 37,7% ، وهي حصة معتبرة على الرغم من أنها أقل من النسب التي استفاد منها هذا القطاع خلال المخططات السابقة والتي كانت 50%-45%-43% خلال كل من المخطط الثلاثي، الرباعي الأول والرباعي الثاني على التوالي.

2. المخطط الخماسي الثاني 1985-1989

سطرت الدولة الجزائرية لهذه الفترة مخططا خماسيا طموحا بمبلغ 550 مليار دج، وهو ما يوضحه الجدول أدناه:

الجدول رقم 10: توزيع استثمارات المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) المطبق في الجزائر على مختلف القطاعات الاقتصادية. الوحدة: مليار دج.

المجموع	باقي القطاعات	الفلاحة	الصناعة	البيان
550	297	79,2	173,8	المبلغ
100	54	14,4	31,6	النسبة(%)

المصدر: صالح مفتاح، "تطور الاقتصاد الجزائري وسماته منذ الاستقلال الى اصلاحات التحول نحو اقتصاد السوق"، الملتقى الوطني الأول حول الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر الممارسة التسويقية، المركز الجامعي بشار، يومي 20-21 أفريل 2004، ص03.

التفسير:

فيما يتعلق بالتوزيع القطاعي لمبلغ الاستثمارات الخاصة بالمخطط الخماسي الثاني، يتضح من الجدول أن قطاع الصناعة وعلى غرار البرامج السابقة تحصل على النسبة الأعلى 31,6%، الفلاحة 14,4% و 54% لباقي القطاعات.

كما تميزت هذه الفترة على خلاف الفترات السابقة بمظاهر الأزمة التي بدأت تلوح على أكثر من صعيد، حيث تعرض الاقتصاد الوطني لنكسة عنيفة تمثلت في انهيار أسعار البترول سنة 1986 ضف إلى ذلك انخفاض قيمة الدولار . وهو ما بين بوضوح ضعف وهشاشة البنيان الاقتصادي الوطني، وهكذا تميزت هذه الفترة بالسقوط الحر لإيرادات الصادرات الخاصة بقطاع المحروقات، حيث تم تسجيل تراجع بنسبة 39% سنة 1986 و 31% سنة 1987، أما خلال سنة 1988 فقد وصلت النسبة إلى 42% مقارنة بسنة 1985، كما زاد الوضع الاقتصادي تأزما من جراء الثقل المفرط لخدمة الديون الخارجية، وهو ما أثر سلبا على النمو الاقتصادي ورصيد الميزان التجاري، وبالتالي، على رصيد ميزان المدفوعات وسعر الصرف وهو ما يوضحه الجدول أدناه.

الجدول رقم 11: تطور بعض المؤشرات الاقتصادية الكلية للجزائر خلال الفترة
1986-1989.

السنوات	1985	1986	1987	1988	1989
النمو الاقتصادي السنوي %	+5,4	+1,3	-0,8	-2	+3,4
رصيد ميزان المدفوعات (مليار دج)	+5,17	-15	+0,3	-10,9	-11,8
سعر صرف (الدينار مقابل الدولار)	5,03	4,71	4,84	5,93	7,61
الديون الخارجية (مليار دولار)	17,5	21	24,1	25,1	25,8
خدمات الديون الخارجية (مليار دولار)	4,79	5,13	5,28	6,55	7,01

المصدر: عزيزة بن سمينة، "الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، الملتقى الدولي الأول حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، يومي 4-5 ديسمبر 2006، ص 03.

التفسير:

من خلال الأرقام الموجودة في الجدول يتضح أن الاقتصاد الجزائري كان خلال هذه الفترة في حالة تدهور كبير، إذا ما قارنا معدلات النمو الاقتصادي السنوية بمعدلات النمو السكاني، والتي قدرت ب: 3,4% سنويا، فالأكيد أن هذه النتائج كانت تنذر بانزلاق خطير لوضعية الاقتصاد الوطني.

ثالثا: واقع التشغيل خلال عقد الثمانينات

شهد تطور مناصب الشغل اتجاهين متعاكسين تماما في النصفين الأول والثاني من عقد الثمانينات.

1. الفترة 1980-1984:

عرفت الفترة المتزامنة وتطبيق المخطط الخماسي الأول إنشاء 700 824 منصب شغل كانت فيها مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء هذه المناصب كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم 12: مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء مناصب الشغل في الجزائر ما بين 1980-1989 الوحدة: منصب شغل.

القطاعات	1984-1980	1986	1988	1989-1985
الصناعة	105700	8000	5000	28000
البناء والأشغال العمومية	221000	1000	11000	20000
الخدمات	183000	8000	13000	44000
الإدارة	285000	45000	32000	143000
الفلاحة	30000	12000	7000	20000
المجموع	824700	74000	61000	255000

Source :Abdelhamid BRAHIMI, "L'économie Algérienne Défis et Enjeux",02 Edition Dahlab, Alger, 1991, p 322.

التفسير:

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن قطاعات البناء والأشغال العمومية والخدمات والإدارة قد ساهمت باستحداث 689000 منصب شغل من المناصب الجديدة أي بنسبة إجمالية تقدر ب: 83,55% في حين ساهمت الصناعة ب 105700 منصب شغل بما يعادل نسبة 12,81% لتأتي الزراعة في المقام الأخير باستحداث 30000 منصب شغل ما يعادل نسبة 3,64%.

ترتبط هذه النتائج المسجلة في خلق مناصب الشغل الجديدة من طرف كل قطاع اقتصادي، بالحصة التي خصصت لكل قطاع من إجمالي الاستثمارات المخصصة خلال هذا المخطط. والتي ترتبط بدورها بالتوجه الجديد لسياسة تخطيط التنمية وهو التركيز على عادة تنظيم الاقتصاد الجزائري ، والتي تعمل في صالح القطاعات الأخرى خاصة منها الأشغال العمومية والخدمات.

2. الفترة 1985-1989:

عرف التشغيل خلال هذه الفترة - فترة تطبيق المخطط الخماسي الثاني - انخفاضا في عدد مناصب الشغل الجديدة، إذ انخفض من 700 824 منصب خلال فترة المخطط الخماسي الأول 1980-1984 إلى 000 255 منصب في فترة المخطط الخماسي الثاني 1985-1989.

بناء على ما تطرقنا إليه في تحليلنا السابق والمتعلق بوضعية الاقتصاد الجزائري وواقع الشغل فيه خلال الفترات المختلفة التي عرفتها مرحلة الاقتصاد المخطط، نستطيع القول أن المستوى المرتفع من الاستثمارات العمومية خلال الفترة 1967-1979 سمح من التقدم بشكل محسوس في ميدان الشغل غير أن ضعف استخدام الطاقات الإنتاجية، وما انجر عنه من نقص في الإنتاجية، أدى إلى أزمة تموين بالمواد ذات الاستهلاك المباشر، ضف إلى ذلك بساطة اليد العاملة الجزائرية التي صعب عليها التأقلم مع التكنولوجيا المستوردة، وكذا مركزية التسيير، هذه العوامل وغيرها من العوامل الداخلية والخارجية، أدت في مجموعها إلى حدوث اختلالات هيكلية في الاقتصاد الوطني وهو ما تطلب سلسلة من الإصلاحات لأجل تدارك الوضع.

ولذلك فقد تم تصور الحل في إطار إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات العمومية، والتي شرع فيها مع بداية عقد الثمانينات . إلا أن هذه السياسة قد أخفقت لأنها لم تتم بشكل مدروس، في ظل تغليب الاعتبارات الاجتماعية وتغييب المصالح الاقتصادية .

أضف إلى ذلك الأزمة الاقتصادية لسنة 1986، والتي عصفت بالاقتصاد الجزائري نظرا لتقلص موارد الصادرات من العملة الصعبة نتيجة تراجع أسعار النفط وهو ما انعكس مباشرة على الاستثمارات العمومية التي قلصت بشكل ملحوظ أمام تراجع التمويل وقد أدى ذلك إلى انخفاض معدل خلق مناصب الشغل الجديدة، بل وتهديد المناصب الموجودة.

ومن هنا، فقد ارتبطت أزمة التشغيل وتوسع البطالة بعدم قدرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية على تعويض الخسائر المالية التي تكبدتها هذه المؤسسات . وهو ما أدى إلى تراجع التشغيل . وفي هذه الظروف انتقلت النظرة للتشغيل من اعتباره مصدر تعبئة إنتاجية ليصبح عنصرا من عناصر التكلفة فقط . ومع وجود فائض في العمالة، لم يعد هناك حل آخر إلا التسريح، والذي شرع فيه مع مطلع التسعينات، ليتدهور بذلك وضع التشغيل أكثر فأكثر بشكل عام نقول أن السياسة التنموية لم ترق إلى الطموحات التي كانت معلقة عليها، وأدت بالجزائر إلى الدخول في أزمات متتالية، و تأزمت الوضعية بسبب المديونية الممزوجة بمعدلات نمو متدنية، ارتفاع في معدلات التضخم، تدهور وضع الشغل وتسجيل معدلات قياسية للبطالة، كل هذا أدى بالدخول إلى مرحلة جديدة هي مرحلة اقتصاد السوق .

الفرع الثاني: وضع التشغيل ربان مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999)

عرفت هذه الفترة وضعاً اقتصادياً صعباً للغاية، حاولت الحكومة الجزائرية معالجته بمجموعة من الإصلاحات الاقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية، فأضمت اتفاقية الاستعداد الائتماني ضمن برنامج الاستقرار، لتعمق بعدها الإصلاحات بإمضاء التصحيح ضمن برنامج التعديل الهيكلي، لتتخذ بذلك إجراءات صارمة برزت آثارها جلياً على المستويين الاقتصادي والاجتماعي .

أولاً: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية

تمت هذه الإصلاحات في إطار برنامجين، برنامج الاستقرار الاقتصادي وبرنامج التعديل الهيكلي .

1. برنامج الاستقرار الاقتصادي:

تضمن ثلاث اتفاقيات، الاتفاقية الأولى في 31 ماي 1989 والثانية في 13 جوان

1991 والثالثة في الفاتح من أفريل 1994 .

(أ) اتفاق الاستعداد الائتماني الأول في 31 ماي 1989: تمكنت الجزائر من خلال تطبيق هذا الاتفاق من الاستفادة من سحب غير مشروط من حصتها والمقدرة ب623 مليون وحدة سحب خاصة، كما استفادت الجزائر من قرض قيمته 886 مليون دولار مقسم إلى:¹

- 155,7 مليون وحدة سحب خاصة في إطار برنامج التثبيت؛

- 315 مليون وحدة سحب خاصة في إطار تسهيل التمويل التعويضي.

وتنفيذا للاتفاق، عمدت الجزائر على إصدار القانون 89-12 المتعلق بالأسعار

الذي نص على تحرير الأسعار، كما تم إصدار القانون 90-10 المتعلق بالنقد

والقرض كما عمدت الحكومة الجزائرية إلى التطهير المالي للمؤسسات العمومية،

وأصدرت بهذا الخصوص المرسوم التنفيذي 27-91 المؤرخ في 16 مارس 1991،

والمحدد لشروط شراء الخزينة العمومية للديون المستحقة للبنوك والمؤسسات المالية

على المؤسسات العمومية الاقتصادية، ثم قامت بتوقيع عقود نجاعة مع المؤسسات

المطهرة ماليا، والتي كان الهدف منها التزام المؤسسات العمومية بتحسين الأداءات

وتحقيق مردودية في الجوانب المالية والإنتاجية.²

وتم تخفيض العملة الوطنية خلال ثلاث أشهر بين نهاية 1990 وحتى مارس

1991 بمقدار 70% من قيمتها من بينها 52% غير معلنة رسميا من طرف

السلطات الجزائرية، حيث انتقل سعر صرف الدولار من 10.476 دج إلى 17.8 دج،

بالإضافة إلى تدهور الاحتياطي من العملة الصعبة، حيث عرف أدنى مستوى سنة

1991، وهو أدنى مستوى منذ سنة 1973، إذ بلغ 725 مليون دولار أمريكي.³

¹كمال رزيق، بوزعرور عمار، "التصحيح الهيكلي وآثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر"، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 29-30 أكتوبر 2001، ص4،5.

²عزيزة بن سمية، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، الملتقى الدولي حول أبعاد الجبل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، يومي 04-05 ديسمبر 2006، ص07.

³عزيزة بن سمية، مرجع سابق، نفس الصفحة

(ب) اتفاق الاستعداد الائتماني الثاني في 03 جوان 1991: نظرا لعدم تحسن الوضعية

الاقتصادية من خلال تطبيق الاتفاق السابق، حيث بلغت خدمة المديونية سنة 1991 مستوى خطير جدا (73,9%) من مجموع المداخيل، كما عرف الناتج الوطني الخام نموا سلبيا مقداره 0,1%، تم التوقيع على الاتفاق الثاني للاستعداد الائتماني بتاريخ 03 جوان 1991، حيث قدم بموجبه صندوق النقد الدولي قرضا قيمته 300 وحدة سحب خاصة، وهو ما يعادل 400 مليون دولار أمريكي تقريبا، على أن يتم استهلاك هذا القرض على أربع دفعات كل دفعة مقدارها 100 مليون دولار أمريكي.

كما أبرمت الحكومة الجزائرية في نفس الوقت اتفاقا مع البنك العالمي تحصلت بموجبه على قرض تصحيح قيمته 350 مليون دولار، وخصص للتطهير المالي للمؤسسات العمومية الاقتصادية. ويهدف هذا الاتفاق إلى:¹

- ✓ تقليص تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي؛
 - ✓ تحرير التجارة الخارجية؛
 - ✓ تحرير الأسعار؛
 - ✓ التحكم في التضخم عن طريق تثبيت الأجور وخفض النفقات العامة؛
 - ✓ خصصة المؤسسات العمومية التي لا تحقق مردودية اقتصادية مقبولة؛
 - ✓ تخفيض قيمة العملة الوطنية (22,4% خلال شهر أكتوبر 1991).
- كما نشير بهذا الصدد إلى أن القسط الرابع قد جمد من طرف الصندوق لعدم احترام الجزائر بنود الاتفاق.

¹كمال رزيق، بوزعرور عمار، مرجع سابق، ص4-5

(ج) اتفاق الاستعداد الائتماني الثالث 01 أبريل 1994: شهدت الفترة الممتدة بين عامي 1992 و 1993 أوضاعا اقتصادية جد متدهورة وما زاد في تأزم الوضع الانخفاض الملحوظ في أسعار النفط حيث أنخفض سعر البرميل من 20 دولار سنة 1992 إلى 14,19 دولار في ديسمبر 1993.

وبالتالي فقد بدا ظاهرا للعيان ملامح أزمة اقتصادية في الأفق من أهم مظاهرها

ما يلي:¹

- ✓ ارتفاع معدل التضخم إلى 30%؛ سنة 1993؛
- ✓ بلغ معدل النمو الاقتصادي في المتوسط للفترة 88-93 حوالي 0,4%، أي أن الاقتصاد الجزائري في حالة ركود؛
- ✓ مثلت خدمات المديونية الخارجية سنة 1993 حوالي 86% (9,4 مليار دولار) وهو ما دفع السلطات العمومية إلى طلب إعادة الجدولة؛
- ✓ تقلص كبير في الواردات خلال الفترة 1992-1993 حيث لم تمثل سوى 50% من المستوى الذي كانت عليه سنة 1985 بالسعر الجاري.

ونظرا لصعوبة الوضع لجأت الحكومة الجزائرية إلى الصندوق النقد الدولي، حيث تم اعتماد إستراتيجية لإضفاء المزيد من الاستقرار الاقتصادي على المدى القصير ما بين الفترة الممتدة من أبريل 1994 إلى 31 مارس 1995 حيث تم تحقيق ما يلي:²

¹ عبد الله بلوناس ، "برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري"، الملتقى الدولي حول تأهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 29-30 أكتوبر 2001، ص 05.

² كمال رزيق، بوزعرور عمار، مرجع سابق، ص 5-6.

- ✓ استعادة وتيرة النمو الاقتصادي وتحقيق معدل نمو متوقع بين (3-6)%؛
 - ✓ تقليص معدل التضخم وضبط نمو الكتلة النقدية في حدود 14%؛
 - ✓ مواصلة تحرير الأسعار وإلغاء الدعم عن المواد الاستهلاكية؛
 - ✓ الاهتمام بالقطاع الفلاحي، وترقية قطاع البناء والأشغال العمومية؛
 - ✓ رفع أسعار الفائدة المطبقة عند إعادة تمويل البنوك.
- ومن بين نتائج هذا الاتفاق ما يلي:¹
- ✓ بلغت نسبة المواد المحررة أسعارها 85% من السلع المدرجة في مؤشر أسعار الاستهلاك (النقل، الخدمات البريدية)؛
 - ✓ تم تعديل أسعار الكهرباء والحليب والسميد كل ثلاث أشهر؛
 - ✓ كبح معدل التضخم في حدود 29.05% (بينما كان المعدل المتوقع 40%)؛
 - ✓ تخفيض عجز الميزانية؛
 - ✓ تخفيض قيمة الدينار (من 23.4 دج مقابل دولار واحد إلى 35 دج مقابل دولار واحد)؛
 - ✓ ارتفاع مخزون العملة الصعبة بمقدار 0.5 مليار دولار أمريكي في نهاية 1994 ليصبح المخزون الكلي الأجنبي 2,6 مليار دولار أمريكي.

وقد سمح تطبيق هذا الاتفاق من إعطاء وجه إيجابي للجزائر أمام دائئتها وقد نتج عن ذلك أن استفادت الجزائر من إعادة جدولة لديونها العمومية والخاصة.

2. برنامج التعديل الهيكلي (31 مارس 1995-01 أبريل 1998):

رغم كل الجهود المبذولة من طرف الجزائر لأجل النهوض بالاقتصاد الوطني، بقي هذا الأخير يعاني من مشاكل عديدة، وهو ما حتم عليها التوجه من جديد إلى صندوق النقد

¹ عزيزة بن سمية، " مرجع سابق، ص08.

الدولي من اجل اعتماد، برنامج التعديل الهيكلي متوسط المدى الذي يغطي الفترة من 31 مارس 1995 إلى 01 أبريل 1998،

والذي يهدف إلى تعميق إجراءات الاستقرار عن طريق ما يلي:¹

- ✓ مواصلة دفع الدعم عن الأسعار إلى غاية الوصول إلى التحرير الكامل لأسعار كل السلع والخدمات؛
- ✓ تحرير أسعار الفائدة ومنح استقلالية أكثر للبنوك التجارية في تقديم القروض؛
- ✓ تحرير أسعار الصرف الآجلة والعاجلة لتتحدد وفق قوى السوق؛
- ✓ القضاء على عجز الميزانية وتنمية الادخار العمومي وذلك عن طريق تقليص النفقات العامة (تقليص اليد العاملة في الوظيف العمومي، التخلي عن التطهير المالي للمؤسسات العمومية ... الخ) وزيادة الإيرادات العامة عن طريق توسيع الوعاء الضريبي؛
- ✓ التحكم في التضخم وجعله في مستوى مقبول؛
- ✓ مراجعة شبكة الحماية الاجتماعية لتكون أكثر فعالية في التخفيف من الآثار السلبية لعملية التحول.

كما يهدف هذا الاتفاق كذلك إلى بعث النمو الاقتصادي عن طريق:²

- ✓ فتح رأس المال الاجتماعي للمؤسسات العمومية للمستثمرين الأجانب والمحليين (الأمر 95-22)؛

¹ Med el Hocine BENISSAD, " l'ajustement structurel: l'expérience du Maghreb", Algérie, OPU, 1999, p 63.

² Ibid,p63

- ✓ العمل على تنويع الصادرات من غير المحروقات (إنشاء هيئة تأمين القرض عن التصدير، وصندوق دعم وترقية الصادرات)؛
 - ✓ إنشاء سوق مالي لتسهيل عمليات الخصخصة والحصول على مصادر مالية جديدة لتمويل الاستثمارات؛
 - ✓ إصلاح النظام المالي والمصرفي، وتهيئة قطاع البنوك لإخضاعه لعملية إعادة الهيكلة والخصخصة، مع تشجيع تأسيس البنوك الخاصة؛
 - ✓ طلب الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة OMC ، وبدء المفاوضات مع الاتحاد الأوروبي لرسم إطار للشراكة والوصول إلى إنشاء منطقة للتبادل الحر.
- وقد تحصلت الجزائر من خلال هذا الاتفاق على قرض قدره 1.8 مليار دولار أمريكي كما قامت بإعادة جدولة الديون طويلة ومتوسطة الأجل لدى نادي باريس من أجل مواجهة احتياجات التمويل مليار دولار بين سنتي - والتي قدرها البرنامج ب 4.7 مليار دولار بين سنتي (95-96) و 3,7 مليار دولار بين سنتي (97-98).¹

ثانيا: آثار الإصلاحات الاقتصادية على ميدان الشغل في الجزائر في عشرية

التسعينات

لقد تدهورت الأوضاع الخاصة بالتشغيل إثر تطبيق الإصلاحات الاقتصادية المملاة من طرف المؤسسات المالية الدولية، وذلك بسبب غياب استثمارات جديدة إلى جانب الطرد الكلي أو الجزئي للعاملين اثر عمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات الاقتصادية العمومية التي لم تحقق مردودية اقتصادية مقبولة . والجدول رقم أدناه يوضح تطور عدد المؤسسات المنحلة وعدد العمال المسرحين خلال الفترة 1994-2000:

¹عزيزة بن سمية، مرجع سابق، ص10.

الجدول رقم 13: تطور عدد المؤسسات المنحلة وعدد العمال المسرحين في الجزائر خلال

الفترة 1994-2000

السنة	عدد المؤسسات المنحلة (مؤسسة)	عدد العمال المسرحين (عامل)
1994	20	20908
1995	300	236300
1996	162	100498
1997	503	162175
1998	239	115137
2000-1999	225	-
المجموع	1224	635018

المصدر: سعدية قصاب، "اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص111.

التفسير:

تبين أرقام الجدول أعلاه أن عدد المؤسسات الوطنية المنحلة على اثر تطبيق برنامج التعديل الهيكلي هو 1 224 مؤسسة وطنية، وهو ما أدى إلى تسريح 635 018 عامل.

أما عن إنشاء مناصب الشغل الجديدة خلال الفترة 1990-1999، فقد تم إنشاء 601 000 منصب شغل¹.

كما أن كل الأرقام، ورغم تضاربيها، تتحدث عن فقدان مئات الآلاف من العمال لمناصب شغلهم، فأرقام الديوان الوطني للإحصائيات تتحدث عن تسريح 178 000 عامل من سنة 1992 إلى سنة 1995، بينما تتحدث أرقام المجلس الوطني الاقتصادي

¹الأرقام الواردة في هذا الجزء من المبحث مستقاة من: بويكر بن العائب، "دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع القياس الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص28.

والاجتماعي عن فقدان 300 000 عامل لمنصب شغلهم من سنة 1994 إلى سنة 1996، أما وزارة العمل والحماية الاجتماعية فتتحدث عن 210275 عاملا مسرحا من شهر ماي 1994 إلى غاية شهر جوان 1998، أخيرا فان أرقام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تتحدث عن أكثر من 480000 عامل فقدوا مناصب شغلهم من الفترة الممتدة بين سنة 1994 وسنة 1998.¹

فخلال الفترة 1990-1994، بلغ عدد الوافدين الجدد لسوق العمل مليون طالب شغل في حين بلغت مناصب الشغل التي تم توفيرها من قبل الاقتصاد الوطني خلال هذه الفترة 40 000 منصب شغل جديد.²

كما بلغ "عرض العمل سنة 1995: 260 ألف عرض عمل إضافي، وسنة 1996: 300 ألف طلب شغل إضافي . وإذا علمنا أن الاقتصاد الجزائري لم يوفر سوى 158 ألف منصب شغل سنة 1995-1996، فهذا يبين أعداد الشباب الداخلين لسوق العمل الذين ليس لهم أمل في إيجاد منصب شغل أمام تراجع عدد مناصب الشغل الجديدة إلى 142 ألف منصب شغل سنة 1996".³

¹احمين شفير، "التحولات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي"، منظمة العمل العربي، المعهد العربي . للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، ص157-158

² Fodil HASSAM, "Chronique de l'économie Algérienne vingt ans de réformes libérales 1986- 2004 les chemins d'une croissance retrouvée", Edition l'économiste d'Algérie, Algérie, 2005, p 86

³احمين شفير، مرجع سابق، ص 156..

المبحث الثالث: سوق العمل في الجزائر

تسمح دراسة كل من تطور سوق العمل في الجزائر طيلة السنوات التي عقت الاستقلال إلى يومنا وكذا خصائصه، بتحديد حجم الاختلال فيه، ومن ثم وضع السياسات اللازمة لأجل محاولة إعادة التوازن له.

لهذا سنحاول من خلال هذا المبحث الوقوف على أهم التطورات التي مر بها سوق العمل الجزائري وكذا خصائصه من خلال مطلبي هذا المبحث.

المطلب الأول: تطور سوق العمل في الجزائر

عرف سوق العمل الجزائري تطورات عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، كما شهد تغيرات اقتصادية وسياسية وديموغرافية واجتماعية وأمنية، شكلت بمجموعها اتجاهات ومسارات تطور القوة العاملة عبر قرابة خمسة عقود مضت.

الفرع الأول: لمحة تاريخية عن تطور سوق العمل في الجزائر

تميزت عشرية بناء القاعدة الصناعية للاقتصاد الوطني الممتدة من سنة 1969 إلى سنة 1978 بنسب استثمارات عالية وصلت إلى 26,4 % خلال الفترة (1967-1969) 33,5 % في الفترة (1970-1973)

46,8 % وأخيرا خلال الفترة الموافقة للمخطط الرباعي الثاني (1974-1977) 55 % سنة 1978 . ولقد سمح هذا المجهود في مجال الاستثمار، بتحقيق نمو قوي للتشغيل قدر ب 4,4 % سنويا ما يعادل استحداث 100 000 منصب شغل سنويا.¹

¹ Ali SOUAG, "L'impact de flexibilité du marché du travail sur la compétitivité des entreprises au Maghreb Central", mémoire de magistère en économie et statistique appliquée, Institut National de Planification et de la Statistique, 2006 – 2007, p 62.

مع حلول عقد الثمانينات، شهد الاقتصاد توجهها **جديدا** اعتمد على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة وإعطاء الأولوية لإنجاز ما تبقى من المشاريع التنموية المقررة، فترتب عن هذا التوجه تنامي في فرص العمل خلال الفترة **1980-1985** بتوفير **140** ألف منصب عمل جديد، أي بزيادة نسبتها **4.2%** سنويا، حتى وإن سجل هذا المعدل تراجعاً بالمقارنة مع المعدل لما قبل سنة **1980**، فإن مردد هذا الانخفاض يعود أساساً إلى تباطؤ وتيرة الاستثمارات التي لم تعد تفي بأعباء العمل المطلوب وأصبحت لا تمثل إلا **37%** من الناتج الداخلي الخام.¹

أما الفترة **1985-1989** والتي تزامنت مع المخطط الخماسي الثاني فقد شهد فيها الاقتصاد الجزائري أزمة كان لها الأثر البالغ على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء تمثلت في انخفاض المداخيل البترولية، ما ترتب عنه من تضيق للتمويل الخارجي وكذا الضغط فعليا على تمويل الجهاز الإنتاجي. كما أدى التخفيض الحتمي للوسائل المالية للدولة إلى تقليص حجم الاستثمارات وتراجع هام في نسب النمو التي انخفضت إلى **10%** في تلك الفترة. ولقد كان لهذا الوضع أثر على سوق العمل، إذ حدث انخفاض هام في استحداث مناصب الشغل حيث لم يتجاوز **75 000** منصب شغل سنويا في المتوسط خلال هذه الفترة، كما ظهر فائض في العمالة على مستوى بعض المؤسسات العمومية التي عرفت انخفاضا هاما في النشاط.²

تميزت فترة التسعينات ببداية التحولات النظامية الهادفة إلى إرساء آليات اقتصاد السوق عوضاً عن التسيير الإداري للاقتصاد الوطني الذي ميز الفترات السابقة، حيث نتج عن الركود الاقتصادي الذي ميز هذه الفترة، انخفاض كبير لمناصب الشغل الجديدة حيث بلغت حسب تصريحات الوزارة الوصية بالتشغيل **40000** منصب شغل سنويا ما بين سنة **1990** وسنة **1993** تركزت أساساً في قطاعي الإدارة و الخدمات.

¹ مليكة يحيات، "إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر 1970-2005"، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص 166.

² Ali SOUAG, op.cit, p 63.

ورافق هذا الانخفاض في استحداث مناصب الشغل، الشروع في تسريح العمال من طرف المؤسسات التي تعرضت إلى صعوبات هامة في التمويل . حيث سجل سوق العمل العمومي في الفترة ما بين سنة 1990 وسنة 1993 حسب نفس المصدر فقدان أكثر من 500000 منصب شغل، كما رافق الانخفاض في استحداث مناصب الشغل تحول في طبيعة علاقة العمل حيث تجلى ذلك في هيمنة استحداث مناصب الشغل المؤقتة، ولم تتجاوز مناصب الشغل الدائمة المستحدثة خلال الفترة (1990-1998) حسب الوزارة الوصية بالتشغيل 70000 منصب شغل سنويا، وكانت تتركز أساسا في القطاع العمومي.

الفرع الثاني: تطور سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000 - 2010

تقتضي دراسة تطور سوق العمل في الجزائر، دراسة تطور كل من جانب العرض والطلب فيه، ولأجل هذا الغرض سنتطرق إلى نقطتين تشمل الأولى تطور القوة العاملة (جانب العرض) في حين تخص الثانية تطور الطلب على العمل خلال عرض مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة.

أولا: تطور عرض العمل (تطور القوة العاملة)

إن مجموع السكان يتكون من القوة العاملة مضافا إليها السكان خارج القوة العاملة، وبعبارة أخرى يشمل السكان النشطين وغير النشطين. كما أن القوة العاملة هي الأخرى تشمل قوة عاملة مشغلة وأخرى عاطلة.

يتأثر حجم هذه القوة بعوامل عدة منها العامل الديمغرافي، لذا ارتأينا التطرق في هذا الجزء إلى تطور القوة العاملة طيلة الفترة الممتدة بين سنة 2000 وسنة 2010 وذلك بعد التذكير بالسياق الديمغرافي للبلاد.

1. السياق الديمغرافي:

تميز معدل النمو الديمغرافي للجزائر بوتيرة نمو سريعة منذ الإستقلال، فحسب الديوان الوطني للإحصائيات ارتفع المعدل السنوي ما بين سنة 1962 وسنة 1986، إلى ما يزيد عن 03%، مما أدى خلال العشرين سنة إلى تضاعف عدد السكان، الذي انتقل من 12 مليون نسمة، حسب إحصاء سنة 1966، إلى 23 مليون سنة 1987 ليبلغ سنة 2008: 34.8 مليون نسمة.

اعتبر الانفجار الديمغرافي الذي عرفته الجزائر طيلة الثلاثين سنة الأولى التي عقت استقلالها كأكبر عائق يقف أمام تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ما أدى بالسلطات العمومية إلى تبني وتنفيذ البرنامج الوطني للتحكم في النمو الديمغرافي الهادف إلى التخفيض من النمو الطبيعي ليصل إلى " 1.9% سنة 2000 وإلى 01% سنة 2005".¹

وفعلا تمكنت الجزائر من تخفيض معدل النمو الطبيعي لعدد السكان، ليصبح هذا المعدل مستقرا عند مستوياته الدنيا منذ سنة 1999 أي في حدود 1.7% وهو ما يظهره جدول تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 1999 – 2008 أدناه.

الجدول رقم 14: تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 1999 – 2008

الوحدة: مليون نسمة

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد السكان الإجمالي	29.6	30.4	30.9	31.3	31.8	32.4	32.9	33.4	34.1	34.8

Source : MAEP² / Point Focal National, « Rapport sur l'état de mise en œuvre du programme d'éction national en matière de gouvernance », novembre 2008, p 260.

¹ سعدية قصاب، "إختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990 – 2004"، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، 2005 – 2006، ص 57.

² . Mécanisme Africain d'Evaluation par les Paris.

التفسير:

حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، فإن تحليل التركيبة العمرية للسكان يبين بروز الفئات التي يقل سنها عن 30 سنة، والتي تمثل في سنة 2001 حوالي 65% من مجموع السكان بينما تمثل هذه النسبة 58.4% في سنة 2010.

ومن جهتها، انتقلت نسبة الفئة العمرية النشطة من السكان من 50% من مجموع السكان سنة 1987 إلى 57.2% سنة 1998 ثم إلى 65.5% سنة 2010، ولقد اعتبر ذلك كعائق في التكفل بفئة الشباب لاسيما في مجال الإدماج المهني، نتيجة وتيرة النمو الطبيعية المتزايدة للسكان التي عرفت البلاد.

فنسبة المواليد المرتفعة، المسجلة في نهاية الستينات (50.1% ما بين 1969 و1970) أدت إلى وصول كثيف للشباب البالغين السن القانوني للعمل ابتداءً من منتصف الثمانينات.

عند نهاية سنة 2003، تبين أن 43.8% من الفئة استفادت من منصب شغل تنتمي إلى الشريحة التي يتراوح سنها من 20 سنة إلى 34 سنة و 36.45% للشريحة التي يتراوح عمرها من 35 إلى 49 سنة. وفي سنة 2010، تمثل هذه النسبة على التوالي 45.6% و 34.86%.

وعموما يبقى للعامل الديمغرافي أثر على سير سوق العمل في الجزائر، وحتى نتمكن من لمس هذا الأثر لا بد من دراسة تطور القوة العاملة باعتبارها الفئة السكانية التي يهتم بها الدارس لسوق العمل.

2. تطور القوة العاملة (السكان النشطون) خلال العقد الأول للألفية الثالثة:

أ) السكان النشطون ومعدل النشاط:

في سنة 2010، ارتفع إجمالي السكان النشطين (مشتغلين وعاطلين) في الجزائر بـ:

2.24، ويرجع هذا الارتفاع السريع لأفراد الفئة النشطة، إلى التزايد السكاني الذي تشهده

البلاد، حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات، فإن حجم الفئة النشطة من الرجال

ارتفع بـ: 789.289 نسمة من سنة 2001 إلى سنة 2005 إذ قدر بـ: 7.280.133

نسمة سنة 2001 مقابل 8.069.422 نسمة سنة 2005، في حين قدر بـ: 8.990.000

نسمة سنة 2010 ليكون بذلك قد ارتفع بـ: 920.578 نسمة مقارنة بسنة 2005.

أما الفئة النشطة من النساء فقد ارتفعت بمقدار 134.998 نسمة خلال الفترة

2001 - 2005، إذ قدرت بـ: 1.288.088 نسمة سنة 2001 وبـ: 1.423.086

نسمة سنة 2005 في حين قدر بـ: 1.822.000 نسمة سنة 2010، ليكون بذلك قد ارتفع

بـ: 398.914 نسمة مقارنة بسنة 2005.

ويرجع ارتفاع عدد النساء المشاركات في النشاط الاقتصادي إلى ارتفاع المستوى

التعليمي والتكويني لدى المرأة إضافة إلى رغبتها في الرفع من القدرة الشرائية والتحسين على

المستوى المعيشي لعائلتها. والجدول أدناه يبين تطور القوة العاملة الإجمالي حسب العدد

وحسب نوع الجنس خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010.

الجدول رقم (15): تطور القوة العاملة الإجمالي حسب العدد وحسب نوع الجنس في

الجزائر خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010

القوة العاملة			البيان السنة
المجموع (شخص)	إناث (شخص)	ذكور (شخص)	
8.568.221	1.288.088	7.280.133	2001
9.492.508	1.423.086	8.069.422	2005
10.812.000	1.822.000	8.990.000	2010

Source : Enquête ONS, « Emploi et Chômage », 2001 - 2005 - 2010, sur le site :

www.ons.dz

في المقابل نلاحظ من خلال قراءة أرقام الجدول أدناه، أن معدل النشاط النسوي منخفض عن معدل النشاط لدى الرجال، ونجده مرتفعا عند الفئة العمرية (25 - 29) سنة ليبدأ في الانخفاض ابتداء من 30 سنة، ويرجع انخفاض معدل النشاط النسوي لأسباب عدة أحدها الطابع الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري، أين تجد فيه المرأة نفسها مجبرة على ترك منصب عملها لأجل التكفل بأسرتها وتربية أبنائها.

الجدول رقم 16: توزيع معدل النشاط حسب نوع الجنس والفئات العمرية في الجزائر خلال سنتي 2006 - 2010

2010			2006			البيان الفئة العمرية
معدل النشاط حسب الفئة العمرية (%)			معدل النشاط حسب الفئة العمرية (%)			
المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	
13.0	2.5	23.3	16.50	4.20	28.30	أقل من 20 سنة
43.3	15.5	68.9	42.20	15.30	69.30	20 - 24
58.4	26.5	88.5	54.90	21.90	87.70	25 - 29
56.3	21.0	93.8	65.30	21.80	92.5	30 - 34
55.3	19.4	94.1	56.10	19.80	95.10	35 - 39
54.4	17.4	94.3	60.20	21.00	95.90	40 - 44
55.9	16.4	95.2	58.60	19.90	92.80	45 - 49
48.9	12.1	84.2	50.00	14.20	83.10	50 - 54
40.2	6.7	68.7	40.40	8.40	70.00	55 - 59
9.7	2.0	17.5	11.5	3.20	20.50	60 سنة فأكثر
41.7	14.2	68.9	42.50	14.80	69.90	المجموع

Source : Enquête ONS, « Emploi et Chômage », 2006 - 2010, sur le site :

www.ons.dz

إذا قمنا بدراسة تطور القوة العاملة حسب الفئات العمرية، فإننا سنلاحظ من خلال قراءة أرقام الجدول أدناه تطورا موجبا لهذه القوة خلال الفترة 2005 - 2010 بالنسبة

لأغلبية الفئات العمرية، كما سنلاحظ أن نسبة الفئة العمرية (25 - 29) تمثل 18.80% من مجموع القوة العاملة سنة 2010، تعبر هذه النسبة عن الطابع الشباني للقوة العاملة وعن أهمية نسبة الشباب في التركيب العمري لهذه القوة.

الجدول رقم 17: تطور القوة العاملة حسب الفئات العمرية في الجزائر خلال سنتي

2010 - 2005

التطور	2010		2005		البيان الفئة العمرية
	نسبة كل فئة عمرية من مجموع القوة العاملة (%)	العدد (ألف شخص)	نسبة كل فئة عمرية من مجموع القوة العاملة (%)	العدد (ألف شخص)	
-99	4.61	499	6.30	598	أقل من 20 سنة
48	15.34	1659	16.97	1611	20 - 24
275	18.80	2030	18.50	1755	25 - 29
184	14.60	1578	14.70	1394	30 - 34
130	11.73	1269	12.00	1139	35 - 39
163	10.70	1156	10.50	993	40 - 44
308	10.1	1082	8.15	774	45 - 49
106	6.85	741	6.70	635	50 - 54
178	4.83	523	3.63	345	55 - 59
32	2.53	274	2.55	242	60 سنة فأكثر
1320	100	10812	100	9492	المجموع

Source : Enquête ONS, «Emploi et Chômage», 2005 - 2010, sur le site:

www.ons.dz

ب) تطور القوة العاملة ومعدل البطالة: لقد كان لتحسن الوضعية الأمنية والاستقرار

السياسي اللذان شهدتها البلاد مطلع الألفية الثالثة دور في استرجاع الاستقرار

الاقتصادي والرفع من وتيرة الاستثمارات، وهو ما انعكس إيجابيا على مستوى

البطالة، والجدول أدناه يبين تطور القوة العاملة العاطلة خلال السنوات 2001 -

2010 - 2005.

الجدول رقم 18: تطور القوة العاملة العاطلة في الجزائر
خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010

القوة العاملة العاطلة						السنة
معدل البطالة (%)			العدد (ألف عاطل)			
المجموع	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	
27.30	31.36	26.56	2339	404	1934	2001
15.25	17.49	14.85	1448	249	1199	2005
10.0	19.1	8.1	1076	348	729	2010

Source : Enquête ONS, « Emploi et Chômage », 2001 - 2005 - 2010, sur le site :
www.ons.dz

التفسير

يتبين لنا من خلال قراءة أرقام الجدول أن الفئة العاطلة عن العمل في الجزائر قد شهدت تقلصا بأكثر من النصف حيث انتقلت من 2339 ألف عاطل عن العمل سنة 2001 إلى 1076 ألف عاطل عن العمل سنة 2010، كما نلاحظ أن معدلات البطالة هي الأخرى عرفت انخفاضا خلال الفترة 2001 - 2010 من 27.30% سنة 2001 إلى 10% سنة 2010، ويرجع هذا الانخفاض إلى تزايد مناصب الشغل المستحدثة خلال هذه الفترة في ظل تحسن مختلف الأوضاع الأمنية، السياسية والاقتصادية للبلاد كما سبق وأشرنا.

كما قدر الديوان الوطني للإحصائيات نسبة البطالة لدى النساء بـ: 31.36% و 17.49% و 19.1% من الفئة النشطة مقابل 26.56% و 14.85% و 8.1% لدى الفئة النشطة من الرجال لكل من السنوات 2001 - 2005 - 2010 على التوالي.

نلاحظ من خلال هذه الأرقام أن معدلات البطالة انخفضت لدى كل من النساء والرجال خلال هذه الفترة غير أنها تبقى مرتفعة لدى النساء عنها لدى الرجال للأسباب السالفة ذكرها.

أما عن توزيع القوة العاملة العاطلة فإنه وحسب الأرقام الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات فإن نسبة البطالة مرتفعة لدى فئة الشباب عنها لدى الفئات الأخرى وهو ما يبينه الجدول أدناه.

الجدول رقم 19: تطور القوة العاملة العاطلة حسب الفئات العمرية خلال السنوات 2001

2010 - 2005 -

2010		2005		2001		البيان الفئة العمرية
معدل البطالة حسب الفئات العمرية (%)	العدد (ألف شخص)	معدل البطالة حسب الفئات العمرية (%)	العدد (ألف شخص)	معدل البطالة حسب الفئات العمرية (%)	العدد (ألف شخص)	
23.2	116000	34.3	205417	51.35	393441	أقل من 20 سنة
21.0	349000	29.9	481169	45.92	687958	20 - 24
16.5	336000	22.7	398779	37.56	578984	25 - 29
8.9	140000	12.7	176666	23.07	280890	30 - 34
4.6	58000	7.4	84257	14.79	155896	35 - 39
2.8	33000	4.3	43096	11.21	93287	40 - 44
2.0	22000	4.1	31613	10.33	72662	45 - 49
1.7	13000	3.1	19498	11.79	58163	50 - 54
1.9	10.000	2.3	7791	7.51	18169	55 - 59
10.0	1076000	15.3	1448286	27.30	2339450	المجموع

Source : Enquête ONS, « Emploi et Chômage », 2001 - 2005 - 2010, sur le site :

www.ons.dz

التفسير:

يتبين من خلال الجدول أن نسبة البطالة مرتفعة لدى فئة الشباب (16-30 سنة)، بحيث قدرت نسبتها سنة 2010 بـ 23.2% لدى الفئة المتراوحة أعمارها بين (16-19 سنة)، و 21% لدى الفئة المتراوحة أعمارها بين (20-24 سنة)، في حين قدرت بـ: 16.5% لدى الشريحة التي تتراوح أعمارهم بين (25 - 29 سنة).

غير أنه من الضروري الإشارة إلى أن معدلات البطالة قد عرفت انخفاضا ملموسا لدى فئات الأعمار السالفة الذكر إذا ما قورنت بتلك المسجلة سنتي 2001 و 2005 إذ قدرت بـ:

(51.35%، 45.92%، 37.56%) و(34.3%، 29.9%، 22.7%) لفئات الأعمار (16 - 19 سنة) و(20 - 24 سنة) و(25 - 29 سنة) لسنتي 2001 - 2005 على التوالي.

إضافة لذلك، قيم الديوان الوطني للإحصائيات في سنة 2010 نسبة البطالة عند حاملي شهادات التعليم العالي بنسبة 21.4% مقابل 12.4% بالنسبة لحاملي شهادات التكوين المهني.

ج) القوة العاملة المشتغلة ومعدل العمالة:

بعد سنوات الانكماش، عاد التشغيل في الجزائر ليعرف ارتفاعا خلال الفترة 2001 - 2010، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 20: تطور قوة العمل المشتغلة ومعدل العمالة في الجزائر خلال السنوات

2010 - 2005 - 2001

السنة	القوة العاملة المشتغلة (ألف عامل)	معدل العمالة TE (%)
2001	6228	30.36
2005	8044	34.70
2010	9736	37.60

Source : Enquête ONS, « Emploi et Chômage », 2001 - 2005 - 2010, sur le site : www.ons.dz

التفسير:

تبين لنا أرقام الجدول أن عدد العاملين قد ارتفع من 6228 ألف عامل سنة 2001 إلى 9736 ألف عامل سنة 2010، ويرجع هذا الارتفاع إلى تزايد مناصب الشغل المحدثة في إطار مختلف برامج التنمية التي سطرت خلال هذه الفترة ونقصد بذلك برنامجي الإنعاش ودعم النمو الاقتصادي الممتدين على طول الفترة 2001 - 2009، كما عرفت الجزائر

سنة 2010 معدل عمالة إجمالي قيمة 37.60% أي ارتفع بقرابة 04 نقاط مقارنة بسنة 2005 و 07 نقاط مقارنة بسنة 2001، فعلى امتداد سنوات هذه الفترة سُجل ارتفاع معتبر في معدلات العمالة كانعكاس لارتفاع مستويات التشغيل ، أما عن التوزيع القطاعي للقوة العاملة المشتغلة فالجدول أدناه يفصل ذلك:

الجدول رقم 21: توزع قوة العمل المشتغلة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال

السنوات 2001 - 2005 - 2010

السنوات						القطاعات الاقتصادية
2010		2005		2001		
النسبة (%)	العدد (عامل)	النسبة (%)	العدد (عامل)	النسبة (%)	العدد (عامل)	
11.7	1136000	17.2	1380520	21.06	1312069	الزراعة
13.7	1337000	13.2	1058835	13.82	861119	الصناعة
19.4	1886000	15.1	1212022	10.44	650012	البناء والأشغال العمومية
55.2	5377000	54.6	4392844	54.67	3405572	التجارة والخدمات والإدارة
100	9735000	100	8044221	100	6228772	المجموع

Source: Enquête ONS, «Emploi et Chômage», 2001-2005-2010, sur le site: www.ons.dz

التفسير:

تبين أرقام الجدول أن سنة 2010 عرفت التوزيع التالى للقوة العاملة المشتغلة: 55.2% من العاملين يشتغلون في قطاعات الإدارة والتجارة والخدمات، 19.4% في قطاع البناء والأشغال العمومية، 13.7% في قطاع الصناعة، 11.7% في قطاع الفلاحة، مقابل 54.6% يشتغلون في قطاعات الإدارة والتجارة والخدمات، 15.1% في قطاع البناء والأشغال العمومية، 13.2% في قطاع الصناعة، 17.2% في قطاع الفلاحة لسنة 2005 و 54.67% يشتغلون في قطاعات الإدارة والتجارة والخدمات، 10.44% في قطاع البناء والأشغال العمومية، 13.82% في قطاع الصناعة، 21.06% في قطاع الفلاحة لسنة 2001.

من خلال هذه الأرقام نلاحظ انخفاض حصة قطاع الفلاحة من التشغيل وفي المقابل ارتفعت حصة قطاع البناء والأشغال العمومية منه خلال الفترة 2001-2010 مع استحواد القطاع غير المنتج - قطاع الإدارة والتجارة والخدمات على أكبر حصة من التشغيل.

عن مساهمة القطاعين الخاص والعام في التشغيل ندرج الجدول التالي:

الجدول رقم 22: توزع قوة العمل المشغلة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال

السنوات 2005 - 2010

المجموع	قطاع النشاط		البيان	السنوات
	خاص	عام		
8045	5081	2964	العدد (ألف عامل)	2005
100	63.15	36.85	النسبة (%)	
8869	6123	2746	العدد (ألف عامل)	2006
100	69.04	30.96	النسبة (%)	
8594	5607	2987	العدد (ألف عامل)	2007
100	65.25	34.75	النسبة (%)	
9145	5996	3149	العدد (ألف عامل)	2008
100	65.6	34.4	النسبة (%)	
9472	6236	3234	العدد (ألف عامل)	2009
100	65.9	34.1	النسبة (%)	
9735	6390	3345	العدد (ألف عامل)	2010
100	65.6	34.4	النسبة (%)	

Source: Enquête ONS, «Emploi et Chômage», 2005-2006-2007-2008-2009-2010, sur le site: www.ons.dz

التفسير:

حسب الجدول، غالبية القوة العاملة المشغلة لسنة 2010 تركز في القطاع الخاص بنسبة 65.6% من مجموع هذه القوة مقابل 34.4% في القطاع العمومي ، وتعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم حيث يقدر متوسط

حصة القطاع العام من إجمالي التشغيل بـ: 11% بالعالم أما متوسطه بالدول العربية فيبلغ 17.5%، ويرتبط التشغيل بالقطاع العام بالجزائر بعدة عوامل من أهمها تواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمة بيئة الأعمال والميزات التي يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور والأمن الوظيفي.¹ ويظهر من تركيبة القوة العاملة المشتغلة في سنة 2010، حسب الفئة الاجتماعية المهنية، ما يلي:

- 29.5% يمثلون أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الذاتي؛
- 32.9% أجراء دائمون؛
- 33.4% أجراء غير دائمين ومتمهين وفئات أخرى؛
- 04.2% مساعي العائلات.

أنظر الجدول رقم (23) أدناه.

الجدول رقم 23: توزيع قوة العمل المشتغلة حسب القطاعات الاجتماعية المهنية في الجزائر خلال السنوات 2001 - 2005 - 2010 الوحدة: عامل

السنوات	2010	2005	2001
القطاعات الاقتصادية			
عمال أحرار	2874000	2183149	1826020
عمال أجراء	3208000	3076181	2570793
عمال أجراء غير دائمين	3250000	2202844	1306407
عمال يستفيدون من المساعدات العائلية	404000	582047	525552
المجموع	9735000	8044221	6228772

Source : Enquête ONS, « Emploi et Chômage », 2005 - 2006 - 2007 - 2008 - 2009 - 2010, sur le site : www.ons.dz

¹ لخضر عبد الرزاق مولاي، "تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000 - 2010"، مجلة الباحث، العدد 10 / 2012، ص 196.

ثانيا: تطور الطلب على العمل

على مدى الفترة الممتدة بين سنتي 2000 - 2010، عرفت الوضعية المالية للجزائر تحسنا كبيرا، إذ سجلت مصالح المالية العامة فوائض في ميزانيتها طوال هذه الفترة (399 مليار دينار جزائري سنة 2000 ليرتفع سنة 2008 إلى 836 مليار دينار جزائري).¹ وهو ما مكنها من تنفيذ مختلف برامج التنمية وخطط العمل المسطرة.

يأتي استحداث مناصب الشغل كأحد أهم أهداف السياسة التنموية للبلاد إلى جانب كل من هدفي الرفع من معدلات النمو الاقتصادي وتدعيم الاقتصاد الكلي، وفي هذا السياق تم استحداث 8390266 منصب شغل منها الدائمة ومنها المؤقتة خلال الفترة 1999 السداسي الأول لسنة 2010 وتعود هذه النتائج في الأساس إلى الدعم الهام والتدابير العديدة المشجعة على التوظيف والتي اتخذتها الحكومة لأجل التحسين من واقع الشغل في البلاد، إذ:²

- تم استحداث مناصب شغل قدرت بـ: 1160651 منصب في قطاع الفلاحة إثر الانتعاش الذي عرفه القطاع خلال هذه الفترة، كما انجر عن عمليات التوظيف في قطاع التوظيف العمومي 927372 منصب شغل؛
- استحداث مناصب شغل من قبل المؤسسات العمومية قدرت بـ: 1126944 منصب شغل؛
- كما سمحت التدابير الرامية إلى تيسير الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل لأول مرة والتي تم اعتمادها سنة 2008 "CID - CIP - CFI"،³ بتوظيف أزيد من 533258 شاب مستفيد إلى غاية نهاية السداسي الأول من سنة 2010؛

¹. صندوق النقد الدولي، "النشرة الإحصائية للدول العربية"، 2010، ص 255.

² Les Services du Premier Ministre, « Annexe à la déclaration de politique général », Octobre 2010, sur le site [www. Prepier-ministre.gov.dz](http://www.Prepier-ministre.gov.dz) (07/05/2012 14 :39).

³ عقود إدماج حاملي الشهادات CID، عقد الإدماج المهني CIP، عقد تكوين - إدماج CRI، وهي ثلاث عقود تندرج ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP المعتمد سنة 2008.

- وفي مقام آخر نجد أنه في إطار الأجهزة المساعدة على إحداث المؤسسات المصغرة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " ANSEJ " والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة " CNAC ") المعتمدة لصالح الشباب البطال الراغب في إنشاء مؤسسة مصغرة، قد تم تمويل 13189 ملف سنة 2008 سمح باستحداث 37354 منصب شغل، واستفاد في سنة 2009: 28836 ملف من التمويل، مع استحداث 75572 منصب شغل، في حين سجل تمويل 17180 ملف خلال السداسي الأول من سنة 2010 مما سمح باستحداث 42343 منصب شغل؛
- سمحت النشاطات في إطار تراتيب "مناصب العمل المأجورة ذات المبادرة المحلية ESIL وأشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP HIMO وتعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة IAIG" بإحداث 406000 معادل منصب شغل دائم في سنة 2009 و 332000 منصب آخر خلال السداسي الأول من سنة 2010.

إذن أسفرت الجهود المبذولة لأجل ترقية التشغيل والحد من البطالة عن:

- استحداث مجموع 1.459 مليون منصب شغل سنة 2009، منها 406000 معادلة مناصب دائمة؛
- استحداث 3.166 مليون منصب شغل و 1.865 مليون معادل منصب شغل دائم بين سنتي 2005 و 2009؛
- أما السداسي الأول من سنة 2010 فقد عرف استحداث 672344 منصب شغل، منها: 340324 منصب شغل عن طريق التوظيف، و 332000 معادل منصب شغل دائم في إطار ورشات أشغال المنفعة العامة ذات اليد العاملة المكثفة.

أسفرت زيادة الطلب على العمل والذي تجسد من خلال عدد مناصب الشغل المستحدثة (المعروضة) خلال هذه الفترة عن، تراجع معدلات البطالة، إذ انخفضت نسبتها من 27.3% سنة 2001 إلى حوالي 18% في بداية سنة 2005، وإلى 10.2% في شهر سبتمبر 2009.

الجدول رقم (24): مناصب الشغل المنشأة في الجزائر خلال الفترة 1999 - السداسي الأول من سنة 2010

البيان	السنة	من							المجموع من 1999/01/01 إلى السداسي الأول من سنة 2010
		1999/01/01	إلى	2003/12/31	2004	2005	2006	2007	
مناصب الشغل المستحدثة من قبل الإدارات العمومية والمؤسسات (منصب شغل)									
(1) مناصب الشغل المستحدثة من قبل المؤسسات العمومية (المؤسسات الاقتصادية - المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري وغيرها)	381191	114007	149924	114276	135781	83034	88782	59949	1126944
(2) مناصب الشغل المستحدثة لدى الوظيف العمومي	173010	47670	48616	102920	120335	181375	222701	30745	927372
(3) مناصب الشغل المستحدثة في إطار استثمارات منجزة في قاطع الفلاحة	303160	166502	132428	104323	101997	83908	243854	24479	1160651
(4) مناصب الشغل المستحدثة في إطار استثمارات ممولّة من قبل البنوك (خارج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وخارج الفلاحة)	81556	30610	15085	36925	32451	41365	29284	15785	283061
(5) مناصب الشغل المستحدثة في إطار عقود ما قبل التشغيل	41651	56056	48684	44101	52899	57129	22540	12892	335952

533258	91344	277618	164296	-	-	-	-	-	(1) مناصب الشغل المستحدثة في إطار تراتيب المساعدة على الإدماج المهني (CID - CIP - CFI)
619885	72300	168139	94349	59772	71265	35088	15700	103272	(2) مناصب الشغل المستحدثة في إطار القرض المصغر (ANSEJ - CNAC - ANSEM)
22830	22830	-	-	-	-	-	-	-	(3) مناصب الشغل المستحدثة في إطار الصناعة التقليدية
5009953	330324	105291 8	705456	503235	473810	429825	430545	1083840	المجموع الفرعي "أ"
معادل مناصب الشغل الدائمة المستحدثة على مدى سنة في إطار ورشات ذات يد عاملة مكثفة (منصب شغل)									
3370313	332000	406980	419305	396419	387878	254736	267961	905034	مناصب الشغل المستحدثة في إطار تراتيب (ESIL - TUP - HOMO-IAIG)
3370313	332000	406980	419305	396419	387878	254736	267961	905034	المجموع الفرعي "ب"
8330266	662324	145989 8	112476 1	899654	861688	684561	698506	1988874	المجموع العام

Source: Les Services de premier ministre, «Annexe à la déclaration de politique général», 2010, et «Bilan des réalisations économiques et sociales de la période 1999–2008», sur le site www.Premier-ministre.gov.dz.

المطلب الثاني: خصائص سوق العمل الجزائري

لسوق العمل في الجزائر خصائص عدة سنأتي على ذكر اثنتين منها هما: تجزؤه وانتشار ظاهرة البطالة فيه، هذه الأخير ونظرا لارتفاع معدلاتها في نهاية عقد التسعينات، أصبحت من أهم التحديات الواجب مواجهتها من طرف الحكومة الجزائرية عند بداية الألفية الثالثة.

الفرع الأول: تجزؤ سوق العمل

في ما يتعلق بتجزؤ سوق العمل، فإنه يمكن التمييز بين أجزاء مختلفة تُكوّن سوق العمل في الجزائر: قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية، وقطاع حضري هو الآخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل والحماية الاجتماعية، وآخر رسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل.

❖ يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن إهمالها، إذ امتص هذا القطاع في سنة 1977: 72.2%¹ من اليد العاملة المشتغلة، بقرابة 50% منها مصدرها الفلاحة. حسب الديوان الوطني للإحصائيات قد انخفضت نسبة مساهمة القطاع الريفي في التشغيل إلى حوالي 42.35% في سنة 2001 و 34.67% في سنة 2010، نتيجة لهجرة السكان من الريف إلى المدن لأسباب عدة منها نوعية الهياكل القاعدية الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن، وضع أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاع الرسمي، وبروز القطاع غير الرسمي؛

❖ تميز الاقتصاد الجزائري إثر المرحلة الانتقالية التي مر بها بتنامي القطاع غير الرسمي، الذي خلق أسواقا غير رسمية، منها سوق العمل غير الرسمي، لأسباب عدة منها جمود سوق العمل الرسمية وعدم قدرة المؤسسات الاقتصادية على استيعاب اليد

¹ عبد الرحيم شبيبي، محمد شكوري، "سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة"، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يوليو 2008، ص 42.

العاملة العاطلة الطالبة للشغل. وحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإن "الأنشطة غير الرسمية لقيت إقبالا كبيرا من طرف الفئة النشطة غير المشغلة، وهذا في غياب القدرة الاستيعابية للجهاز الإنتاجي على امتصاص اليد العاملة العاطلة حيث أشارت الإحصائيات المتعمدة في التقرير إلى أنه في سنة 2005 أربعة ملايين شخص يشتغل في القطاع غير مؤمن اجتماعيا كليا أو جزئيا. وذلك راجع لطبيعة هذه الأنشطة التي تضم الأعمال الموسمية كالقطاع الزراعي بنسبة 87% وقطاع البناء والأشغال العمومية بأكثر من 81%؛"¹

كما أن انخفاض معدل البطالة من قرابة 30% إلى 10% على مدى العقد الماضي، ازدهر القطاع غير الرسمي، وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفرها الاقتصاد من 20% سنة 2000 إلى أكثر من 27% سنة 2007.²

الفرع الثاني: البطالة وسوق العمل الجزائري

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة.

ويختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد، فواقعها في عشرينيات الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في بداية الألفية الثالثة.

¹ Conseil National Economique et Social (CNES), «rapport national sur le développement humain en Algérie», 2006, p 60.

² لخضر عبد الرزاق مولاي، مرجع سابق، ص 197.

إذ منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشئة لمناصب الشغل، وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل وهو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 16,9% سنة 1989 ، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نموا سريعا نتيجة حل المؤسسات إذ تم تسريح 360000 عامل للفترة 1994-1998 واستمر . ذلك المعدل في الارتفاع إلى غاية سنة 2000¹

في سنة 2001 انطلق مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي وامتد خلال الفترة 2001-2004، ولقد كان لهذا البرنامج أثر على سوق العمل، حيث تقلص معدل البطالة من 27,3% سنة 2001 إلى 17,65% سنة 2004، ويعود هذا التراجع إلى الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت².

في سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009 خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع شركاء أجانب، منها الطريق السيار شرق غرب على مسافة 1200 كم ، انجاز مليون وحدة سكنية ، والشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة، بلغ متوسطها 23% سنويا، هذا ما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة، والتي بلغت في المتوسط 12,06%³

¹ ناصر مراد، "مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية "البطالة: أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع"، الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب، البليدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-27 أبريل 2006، ص 349

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي"، السداسي الأول من سنة 2004، ص 120

³ بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك، "دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010" الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 06

ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواها يبقى مقلقا، وفي هذا السياق نضع

الملاحظات التالية:

- ✓ طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها، إذ "أشارت إحصائيات سنة 2006 أن 81,64% من مناصب الشغل المنشأة كانت مؤقتة و 18,36% فقط مناصب دائمة"¹، هذا التوجه الذي يفقد فيه العامل المؤقت الاستقرار الوظيفي والكثير من الامتيازات التي يتمتع بها العامل الدائم؛
- ✓ ضعف مستوى تأهيل القوة العاملة العاطلة؛
- ✓ اتساع مدة البطالة في الجزائر حيث وحسب تقرير للديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2010 فإن توزيع مدة البطالة المعرفة بالفترة المستغرقة في البحث عن العمل كانت 35,6% من البطالين يبحثون عن عمل لمدة تقل عن السنة، 19,3% من البطالين يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنة و 45,1% منهم يبحثون عن عمل لمدة تفوق سنتين.

وهي ظاهرة خطيرة لما تتسبب فيه من انتشار لليأس من جراء البحث عن العمل، وما

قد ينجر عن ذلك من الانحراف والجريمة.

المطلب الثالث: الاستراتيجيات المستحدثة مع أجهزة الدعم لتوفير فرص العمل

في هذا المطلب سنحاول التعرض باختصار إلى الاستراتيجيات المستحدثة لتوفير فرص العمل وأجهزة وبرامج التشغيل التي تعتمد على صيغ أخرى في الإدماج تتمثل في دعم المبادرين من أجل خلق نشاطات لحسابهم الخاص، من خلال التعريف بهذه الأجهزة ومهامها ودورها خاصة.²

¹ سعدية قصاب، "مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990-2006 الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و 26 جوان 2008، ص 04

² رماش هاجر، اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2، ص 89

الفرع الأول: الاستراتيجيات المستحدثة لتوفير فرص العمل

أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لعلاج مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري، من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات .
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية الى ترقية تشغيل الشباب .
- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع .
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه .

وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبياً، وكمثال على هذا النجاح نشير الى أنه تم خلال ست سنوات إنشاء أكثر من: 68,000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب والتي مكنت بدورها إنشاء أكثر من 135,000 منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق 1,4 مليار دولار.

أما التفصيل سوف نتطرق إليها في الفصل الثالث.

ثانياً: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

وتليها مديريات التشغيل للولاية من خلال البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل باعتباره أهم برنامج وضعته الدولة لإدماج الحاصلين على شهادات جامعية، ثم تأتي بعدها باقي الوكالات المتخصصة الموضوعية تحت وصاية الوزارة للتعريف بها وبيبرامجها المختصة أساساً في استقبال وتوجيه أصحاب المبادرات والعمل على تجسيد مشاريعهم.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتضمن دور الوكالة تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة. والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500,000 دج موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين. وأهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبيرا في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة وتحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة .

رابعا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

أحد صناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، وضع حيز التنفيذ من سنة 2004 موجه للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15\50 سنة ويحتل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم استثماري يفوق 5 مليون دينار

خامسا: المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر

كما يمكن للمرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر أن يلعب هو الآخر دورا بارزا في مجال الإعلام والتقييم في التشغيل بحكم اختصاصاته وتركيبته.

سادسا: وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

وتعتبر هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها التخفيف من حدة نتائج

هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش ومن بين المهام الأساسية للوكالة ما يلي:¹

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

لكن هذا الانفتاح ليس إلا ظاهريا، باعتبار أن الوكالة الوطنية للتشغيل تحتكر مهمة التصيب الشيء الذي يعود لاعتماد القوانين الجديدة على هذا الجهاز.

الفرع الثاني: أجهزة الدعم لتوفير فرص العمل

في إطار الجهود الرامية إلى ترقية المقاولاتية في الجزائر، قامت الدولة بإنشاء العديد من الأجهزة التي تسهر على مساعدة الشباب البطل في استحداث أنشطتهم الخاصة، وسوف بالتعرض لكل هذه الأجهزة بدءا بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار، والوكالة الوطنية لعدم تشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

أولا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

- وهي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتكفل هذه الوكالة بالمستثمرين سواء كانوا وطنيين أم أجانب من خلال تقديم الخدمات التالية:
- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
 - استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين وإعلامهم ومساعدتهم.
 - تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي.

¹دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012- 2012، ص221-222.

- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار في إطار الترتيب المعمول به .
- تسيير صندوق دعم الاستثمار .
- التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الاعفاء .
- تبسيط إجراءات الحصول على المزايا .
- تخفيف ملفات طلبها .
- تخفيض آجال الرد على المستثمرين من 30 يوما إلى 72 ساعة فيما يتعلق بالمزايا الخاصة بالانجاز، وإلى 10 أيام فيما يتعلق بمزايا الاستغلال .

لقد حلت هذه الوكالة محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار من خلال إدخال العديد من التعديلات على آليات عمل هذه الأخيرة حيث تم الإبقاء على صيغة الشباك الوحيد والذي يضم مختلف الإدارات والهيئات المعنية بالاستثمار، حيث يتكون من ممثلين عن:¹

- وزارة الداخلية والجماعات المحلية
- ممثلين عن البيئة العمران
- إدارة الجمارك
- مصالح السجل التجاري للغرفة الوطنية للسجل التجاري
- الوكالة الوطنية للعقار الصناعي
- مصلحة إيرادات الضرائب
- مصلحة إيرادات الخزينة
- الكشف الرسمي للإعلان BOAL

ويسهر هذا الشباك على تقديم مختلف المساعدات اللازمة للمستثمرين حتى ينفذوا مشاريعهم بأسرع وقت ممكن، وذلك بتبسيط الإجراءات الإدارية والوثائق المطلوبة من أجل تأسيس المؤسسات وإنجاز المشاريع، والجديد في هذه الوكالة أنها ستكون متواجدة في كل

¹ بربيش السعيد، بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17|18 أبريل 2006، ص329

ولايات الوطن بعدما كانت متركزة في العاصمة فقط، وذلك للتخفيف من عبء التنقل من جهة، ومن جهة أخرى حتى تكون قريبة من مكان تواجد المستثمر للحصول على المعلومات اللازمة ومتابعة ملف الاستثمار...، مما سيخلق ديناميكية جديدة لترقية الاستثمار المحلي.

ثانيا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

قامت السلطات الجزائرية بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994،¹ والذي كلف بمهمة تقديم التعويضات للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية المنصوص عليها في نظام للتأمين عن البطالة، بالإضافة إلى مساعدتهم من أجل إعادة الاندماج في الحياة المهنية.

وبصفته مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية، أوكلت إليه صلاحيات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداوات التأمين عن البطالة وضبط ملفات المنخرطين فيه، ومن ثم صرف التعويضات المستحقة للبطالين المعنيين بخدماته، ولم تتوقف مهامه عند هذا الحد بل امتدت لتشمل مساعدة البطال المسرح على إعادة الاندماج في الحياة العملية من جديد، وفي كل مرة كانت تسند إليه مهام جديدة سنتطرق إليها بشيء من التفصيل فيما يلي:

1. مهام الصندوق

لقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عدة محطات تخص جلها وفي كل مرة التكفل بالمهام الجديدة المسندة إليه من طرف السلطات العمومية والمتمثلة أساس فيما يلي:²

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994، ص12

² الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر،

العدد32

.ديسمبر 2006، ص01

- (أ) لقد تمثلت أول مهمة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والتي أوكلت إليه بمجرد إنشائه سنة 1994 في التأمين عن البطالة، والتي تقتضي دفع تعويض البطالة للعمال الذين فقدوا مناصبهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم.
- (ب) أما المهمة الثانية فقد تمثلت في تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال في سوق الشغل من خلال إنشاء مراكز البحث عن الشغل (C.R.E)، والتي تتمثل مهمتها في العمل على تعزيز قدرات البطالين في البحث عن عمل من جديد، وتزويدهم بمختلف المعلومات الضرورية لذلك، والدعم الكفيل بمساعدتهم على تطوير قدراتهم في التعامل مع المواقف الصعبة، وتنمية الثقة في النفس، بالإضافة إلى مختلف المهارات الضرورية في عملية البحث عن العمل.
- (ج) كما كلف الصندوق أيضا بإجراءات دعم العمل الحر التي تتكفل بها مراكز المساعدة على العمل الحر (C.A.T.I)، هذا الإجراء يهدف هو أيضا كالأجراء السابق إلى تسهيل عملية إعادة الإدماج المهني للبطال ولكن هذه المرة من خلال مرافقة المقاولين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة، وذلك بتزويدهم بخدمات الإعلام والتوجيه والتكوين.
- (د) التكوين التحويلي والذي يسمح للبطالين المستفيدين باكتساب مؤهلات جديدة تساعدهم على تنمية قدراتهم للاندماج مجددا في الحياة العملية، وذلك من خلال تنظيم دورات تكوينية قصيرة المدى (ثلاثة أشهر عموما) على مستوى مؤسسات التكوين المهني المتعاقدة مع الصندوق.
- (هـ) وفي إطار الحفاظ على مناصب الشغل المدفوعة الأجر وتفادي اللجوء إلى تسريحات لأسباب اقتصادية، كلف الصندوق انطلاقا من سنة 1998 بتبني برنامج لمساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات عن طريق العديد من الإجراءات نذكر من بينها:

- تسهيل الاستفادة من القروض البنكية للاستثمارات التي تم التأكد من جدواها.
- مساعدة المؤسسات على تبني الوسائل الحديثة في التسيير من خلال خدمات خبراء مختصين في شتى المجالات كدراسات السوق، فرص الاستثمار...
- المساهمة في تكوين المسيرين والعمال

2. جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين ذوي المشاريع ما بين 35 و 50 سنة

نظرا للإمكانيات المالية الكبيرة التي يملكها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ناهيك عن امتلاكه لكفاءات معتبرة في مجال التسيير والخبرة التي اكتسبها عبر مراكز دعم العمل الحر، وتماشيا مع جهود الدولة الرامية لتدعيم المقاولاتية، أوكلت له مهمة جديدة تتمثل في تسيير جهاز دعم استحداث النشاطات الاقتصادية من طرف البطالين أصحاب المشاريع المتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة.

إن هذا الجهاز الذي يهدف إلى العمل على بعث المؤسسات الجديدة والسهر على ديمومتها، باعتبارها طريقة تسمح للبطال بخلق نشاط جديد ومستقل يمكنه من الخروج من البطالة ويسمح له بتوفير مناصب شغل للآخرين تم إنشاؤه وفق المرسوم الرئاسي رقم 514-03 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003.¹

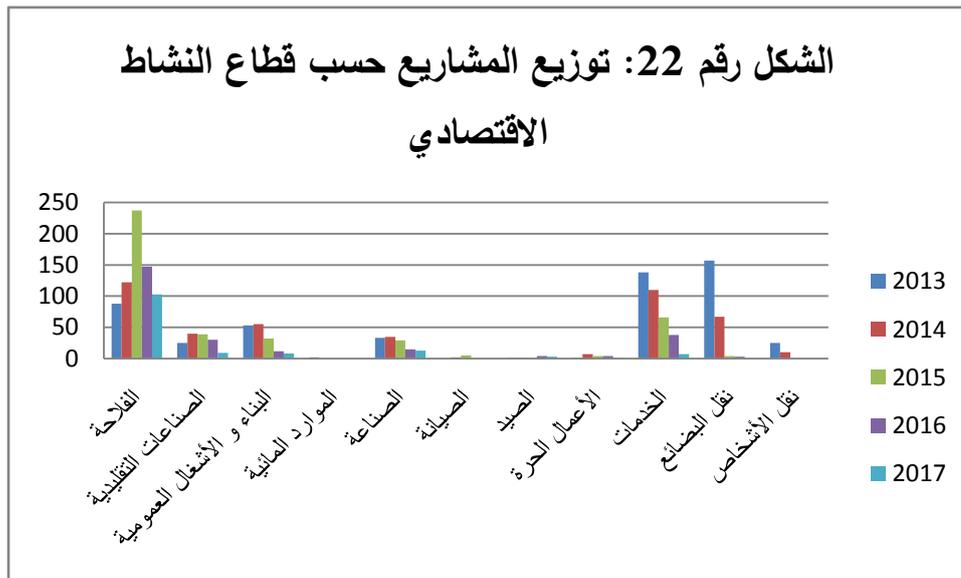
ويتوجه جهاز دعم استحداث النشاطات إلى شريحة البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة، الذين لم يوجد لهم حل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إما بسبب عدم قدرتها على التكفل بالكم المتزايد لطلبات الشباب، أو لعدم تكفل هذه الأخيرة بهذه الفئة العمرية خاصة من تجاوزت منها حاجز الأربعين سنة . ويستهدف هذا الإجراء كافة نشاطات الإنتاج والخدمات باستثناء نشاطات إعادة البيع دون تحويل المنتج.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 84 ، الصادر في 31 ديسمبر 2003 ، ص07

الجدول رقم 25: توزيع المشاريع حسب قطاع النشاط الاقتصادي الفترة 2013-2017

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
القطاعات					
الفلاحة	88	122	237	147	103
الصناعات التقليدية	25	40	39	30	09
البناء والأشغال العمومية	53	55	32	12	08
الموارد المائية	2	0	0	0	0
الصناعة	33	35	29	15	13
الصيانة	0	2	5	0	0
الصيد	1	1	1	4	03
الأعمال الحرة	1	7	4	4	01
الخدمات	138	110	66	38	07
نقل البضائع	157	67	4	3	0
نقل الأشخاص	25	10	0	0	0
المجموع	523	449	417	253	144

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الوكالة



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الجدول

التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول أن قطاع الفلاحة كان في تزايد إلى أن بلغ 237 مشروع سنة 2015 ثم نقص حتى وصل 103 مشروع سنة 2017، أما قطاع الخدمات ونقل البضائع بلغت بلغ 138 و 157 سنة 2013 على التوالي في حين تراجع القطاعات الأخرى وهذا راجع إلى قلة الطلب عليها وذلك بسبب السياسة التي انتهجتها الحكومة ألا وهي سياسة التقشف.

الجدول رقم 26: توزيع المشاريع حسب الجنس الفترة من 2013-2016

الجنس	السنوات	2013	2014	2015	2016
الرجال		455	390	350	230
النساء		68	59	67	23

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الوكالة

الجدول رقم 27: توزيع إحصائيات المؤسسات النسائية خلال الفترة 2016

النسب	إجمالي المشاريع	المشاريع	السنوات
8%	2 429	205	2008
8%	4 221	326	2009
7%	7 465	494	2010
6%	18 490	1 067	2011
7%	34 801	2 510	2012
10%	21 412	2 202	2013
12%	18 823	2 345	2014
16%	15 449	2 397	2015
10%	123090	11546	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الوكالة

3. أشكال الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يتكون مزيج الامتيازات التي يقدمها الصندوق من الامتيازات التالية:

(أ) الامتيازات المالية : إن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومن خلال جهاز دعم استحداث نشاطات البطالين يقوم بتمويل المشاريع التي لا تتجاوز قيمتها 10 ملايين دينار وفق صيغة التمويل الثلاثي التالية:

الجدول 28: الهيكل المالي للتمويل الثلاثي المعتمد من طرف

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

مستويات التمويل	المساهمة الشخصية	قرض بدون فائدة	القرض البنكي
المستوى الأول: أقل أو يساوي 5.000.000 دج	1%	29%	70%
المستوى الثاني: ما بين 5000.001 دج و 10.000.000 دج	2%	28%	70%

المصدر : www.cnac.dz

ولا يتوقف منح المزايا المالية عند هذا الحد، حيث يستفيد المشروع المنجز في إطار هذا الجهاز من تخفيضات في معدل الفائدة المطبق على القروض الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية بنسبة 100% وفقا للمرسوم التنفيذي 13-254 المؤرخ في 02 جويلية المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 04-02 الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) سنة وخمسين (50) سنة ومستوياتها.¹

¹ الجريدة الرسمية، العدد 35 ، الصادر بتاريخ 07 جويلية 2013 ، ص 14

ومثلما هو عليه الحال في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تم إحداث صندوق لضمان القروض البنكية وهو صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 و 50 سنة، الموطن لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-04 المؤرخ في 3 جانفي 2004¹، والذي تم إنشاؤه من أجل ضمان القروض الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية للبطالين ذوي المشاريع المنخرطين في الصندوق، حيث يكمل الصندوق الضمانات التي يقدمها المنخرط المقترض إلى البنك أو المؤسسة المالية في شكل تأمينات عينية و/أو شخصية ويغطي الصندوق باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد بنسبة 70%.

(ب) الامتيازات الجبائية : بالإضافة إلى الامتيازات المالية التي يقدمها الصندوق، يقوم الصندوق كذلك بتقديم امتيازات ضريبية وشبه ضريبية متنوعة للمقاول تتمثل فيما يلي²

* خلال مرحلة إنجاز المشروع يستفيد المقاول من:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
- تخفيض بنسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار؛
- الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط؛
- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة؛

¹ الجريدة الرسمية، العدد 35 ، الصادر بتاريخ 11جانفي 2004،ص09.

² www.cnac.dz ، تاريخ الإطلاع 25|10|2016

* خلال مرحلة الاستغلال: وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة

لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق النشاط، وتتمثل في الإعفاء الكلي من:

- من الضريبة على أرباح الشركات
- الضريبة على الدخل الإجمالي
- الرسم على النشاطات المهنية؛
- الرسم العقاري على الملكيات المبنية

(ج) خدمة المرافقة: نظرا لاقتناعه بأن امتلاك فكرة مشروع وحدها لا تكفي للنجاح في

إنشاء المؤسسة وضمان استمرارها، بل يجب عليها أيضا أن تلبي حاجة حقيقية، اهتم

الصندوق كذلك بالمرافقة باعتبارها مهمة أساسية له، تشمل المرافقة المقدمة من

الصندوق المراحل التحضيرية لإنشاء المؤسسة وتستمر حتى بعد انطلاقها، كما

تتضمن أنشطة الإعلام، ربط المقاولين بمختلف الشركاء خاصة البنوك والإدارات

الأخرى.

تتم المرافقة الشخصية للمقاول عبر مجموعة من المراحل تكمن في الإعلام وإعداد

المشروع وتجهيز المؤسسة المستحدثة وتستمر كذلك بعد انطلاقها في النشاط على

النحو التالي:¹

تتمثل المرحلة الأولى للمرافقة في مرحلة إعداد المشروع يقوم الصندوق خلالها

بمساعدة المقاول على إنجاز الدراسة التقنية الاقتصادية التي تتجلى في عرض

المشروع، المنتج، السوق، وسائل الإنتاج، تمويل المشروع وملفه المالي بعد استكمال

الدراسة التقنية الاقتصادية تأتي مرحلة عرض المشروع على لجنة الانتقاء والاعتماد

التي تبث في مصداقيته، ففي حالة قبوله تبدأ المرحلة الثالثة من المرافقة، أمل في حالة

¹. www.cnac.dz

رفضه فيبلغ البطل صاحب المشروع بالنقائص المسجلة في مشروعه حتى يتسنى له استدراكها وتقديم المشروع من جديد.

- مرحلة تركيب المؤسسة، تسلم فيها شهادة القابلية مع التبليغ بالموافقة المبدئية في

شأن منح السلفة، ويتم الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة بشكل إجباري.

- يودع بعدها البطل طلب القرض لدى البنك المخول له تمويل المشروع الذي

ينبغي له أن لا يتجاوز ثلاثة أشهر للفصل في طلبه، وفي حالة قبوله تسلم شهادة

القابلية في شأن الامتيازات الضريبية مع إصدار قرار ائتي خاص بمنح السلفة، أما

في حالة الرفض فيسلم للصندوق تقرير مفصل بأسباب ذلك.

- مرحلة ما بعد انطلاق المؤسسة ومتابعتها يهدف الصندوق من خلالها إلى ضمان

ديمومة المؤسسة واستمرارها، يتم فيها تكليف مستشار مرافق بمتابعة نشاطها لمدة

ثلاث سنوات عن طريق الاستشارة في مجال الضرائب والمحاسبة وتسيير الموارد

البشرية، كما يوفر الصندوق أيضا فرصا للتكوين يستفيد منها المقاول دف تلقي

مبادئ التسيير التي يحتاجها في تسييره اليومي للمؤسسة.

ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

يعتبر القرض المصغر أداة فعالة في محاربة التهميش الاجتماعي الذي تعاني منه

بعض فئات المجتمع، خاصة تلك الفئات غير المؤهلة للاستفادة من القروض البنكية، وذلك

نظرا لدوره المهم في تشجيع روح المقاولاتية، وتدعيم المبادرة لفردية، ونشر ثقافة الاعتماد

على النفس في استحداث مناصب شغل ذاتية تتجسد في شكل أنشطة اقتصادية صغيرة

تساهم في فك العزلة وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة. وفي إطار هذا

المسعى قامت الدولة باستحداث الوكالة الوطنية لتسيير القرض 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

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004¹، الوكالة عبارة عن هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، وأوكلت مهمة المتابعة العملية للنشاطات إلى الوزير المكلف بالتشغيل.

1. مهام الوكالة:

تتمثل المهمة الأساسية لهذه الوكالة في تسيير جهاز القرض المصغر الذي استحدث من أجل تقديم قروض مصغرة تمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر أو غير المنتظم، بشرط أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب، وهو موجه كذلك إلى النساء الماكثات في البيت. ويكمن الهدف من وراء تقديم هذا النوع من القروض في تسهيل عملية الإدماج الاقتصادي والاجتماعي لهذه الفئات من خلال مساعدتهم على استحداث أنشطتهم الاقتصادية الخاصة التي يمكن أن تأخذ شكل عمل منزلي، صناعات تقليدية، نشاطات حرفية وخدمية...

وبالإضافة إلى مهمة تسيير جهاز القرض المصغر، تقوم الوكالة الوطنية لتسيير

القرض المصغر بالمهام التالية:

- دعم، نصح ومرافقة المستفيدين من القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم.

- منح قروض بدون مكافأة.

- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي

سيحظون بها.

- ضمان متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر

الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات

المعنية بتنفيذ مشاريعهم.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004، ص8

2. أشكال الامتيازات المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر

تقوم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتقديم أشكال مختلفة من الإعانات تتمثل أهمها فيما يلي:

(أ) **الامتيازات المالية:** تسهر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تقديم مساعدات مالية للمقاولين الراغبين في استحداث نشاطاتهم الخاصة، فبالإضافة إلى المساهمة الشخصية التي يجب تقديمها من طرف المقاول الراغب في الاستفادة من دعم الوكالة، تقوم هذه الأخيرة بتقديم سلفة بدون فائدة تختلف قيمتها باختلاف القيمة الإجمالية للمشروع.

وكما تتدخل أيضا لمساعدته على تأمين قرض بنكي ولكن بشرط الانخراط في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة التابع لها، والذي يقوم بضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين الذين تلقوا إشعار بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج وقد تصل إلى 250.000 دج على مستوى ولايات الجنوب، إلى قروض معتبرة لا تتجاوز 1.000.000 دج والتي تستدعي تركيبا ماليا مع أحد البنوك، ويعفى القرض المصغر من تسديد الفوائد كليا والتي يتم تسديدها من طرف خزانة الدولة، ويتكفل البنك بدراسة وضعيات التسديد والسحب واستحقاقات الفائدة لحساب وكالة القرض المصغر في كل ثلاثي لتقوم فيما بعد هذه الوكالة بتحويل بتحويل تلك الوضعيات إلى الخزانة العمومية حتى يتسنى لهذه الأخيرة القيام بعملية السداد، والجدول التالي يوضح أنماط التمويل بالوكالة.

الجدول 29: هياكل التمويل بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

سلفة الوكالة	القرض البنكي	المساهمة الشخصية	قيمة المشروع
%100	-	%0	لا تتجاوز 100.000 دج
%100	-	%0	لا تتجاوز 250.000 دج بالنسبة ولايات الجنوب
%29	%70	%1	لا تتجاوز 1.000.000 دج

المصدر: http://www.angem.dz/portail/index.php?lang=ar&Itemid=1274 تاريخ الإطلاع 2016|03|12

(ب) خدمة المرافقة: كما ان خدمات الوكالة الوطنية لا تقتصر فقط على تقديم المساعدات

المالية بل تشمل أيضا خدمات المرافقة والتوجيه من خلال إنجاز الدراسة التقنية

والاقتصادية للمشروع، التكوين في المجال المالي والتسييري، بالإضافة إلى إمكانية

المشاركة في الصالونات والمعارض مما يزيد من فرص المقاولين في اكتساب الخبرة

والاندماج في العديد من الشبكات.

ومما يميز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عن غيرها من الأجهزة الأخرى

توفيرها لخلايا مرافقة على مستوى الدوائر مما يقرب الوكالة بشكل كبير من المقاول،

ويضمن له إمكانية الاستعلام وإيداع ملفاته ومتابعتها.

الجدول رقم 30: توزيع إحصائيات ANGEM

السنوات	عدد المشاريع النسوية	مجموع المشاريع المالية	المجموع
2005	0,72	3 329	2397
2006	0,642	22 221	14 265
2007	0,6458	17 231	11 128
2008	0,5676	42 099	23 894
2009	0,5465	60 734	33 192
2010	0,6296	51 956	32 713
2011	0,6349	107 956	68 317
2012	0,5982	146 247	87 598
2013	0,6441	110 702	71 304
2014	0,6480	117 543	76 163
2015	0,6642	84 101	55 863
المجموع	0,6642	763 954	476 834

Source : ANGEM 2016

المطلب الرابع: الأجهزة لمكافحة البطالة في الجزائر وصناديق ضمان القروض

الفرع الأول: الأجهزة لمكافحة البطالة في الجزائر

لقد سعت الدولة الجزائرية ومنذ استقلالها إلى إعداد برامج لترقية الشغل و محاربة البطالة إلا أن الإلحاح على مثل هذه البرامج لم يأت إلا مع أواخر الثمانينات إثر الأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد، حيث عملت على مواجهة تدهور سوق الشغل بإنشاء أجهزة جديدة بديلة لإدماج الشباب مهنيا و كذلك أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية.

أولا: عرض أجهزة التشغيل

قررت السلطات العمومية إنشاء عدة آليات للتشغيل منذ 1987، خصصت للشباب البطالين الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 30 سنة، وهذا من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات و بداية التسعينات معدلات مرتفعة، و كون أجهزة التشغيل متعددة، سنحاول التطرق إلى أهمها لنتمكن فيما بعد من معرفة مدى فعاليتها في مجال التشغيل.

1. برامج تشغيل الشباب (PEJ):

هو برنامج كان موجها للشباب البطال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-27 سنة وذلك خلال الفترة (1987-1989)، ويهدف إلى:

- تشغيل الشباب عن طريق خلق مناصب شغل أو برامج للتكوين.
- منهج تأهيل للشباب قصد مساعدتهم في الإدماج المهني وذلك في الأشغال ذات المنفعة العامة عن طريق أنشطة زراعية، صناعية، بناء وري... الخ

- محاولة إقناع المقاولين المحليين للدخول في عملية التشغيل سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص و ذلك بالتنسيق مع البلدية.¹

تتمثل هذه البرامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في «ورشات منفعة عامة»، التي تنظم من طرف الجماعات المحلية والمديريات الوزارية المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات والبناء والأشغال العمومية، كذلك نجد برامج تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل مهني خاص، إذ أن غالبيتهم من الراسبين في المنظومة التربوية وهذا لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية.

تمول الدولة هذه البرامج عبر صندوق إعانة تشغيل الشباب، حيث أن الإعانات المقدمة تحدد وفق عدد المستفيدين ومستوى الأجر الذي يربط بالأجر الوطني الأدنى المضمون الساري المفعول آنذاك وهذا مهما كان مستوى تأهيل المرشحين، إلا أن تطبيق مختلف هذه البرامج كشف عن وجود نقائص، من بينها نجد:²

- أغلب مناصب العمل هي مناصب مؤقتة غير محفزة و غير مؤهلة.
- سوء التنظيم بسبب غياب هيئة تتكفل بتوجيه و تنسيق النشاطات ومتابعتها ولهذا تقرر إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب وهو جهاز الإدماج المهني للشباب.

2. الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية (ESIL):

أنشئت سنة 1990 في إطار جهاز الإدماج المهني للشباب DIPJ الذي يهدف لتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002، ص: 20، 19.

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002، ص: 77.

وهي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية لا تتجاوز مدتها السنة بأجر شهري لا يتعدى 2500 دج والذي لم يتغير منذ 1990، يستفيد منها الشباب العاطلون عن العمل الذين لا يتمتعون بمؤهلات كبيرة، ويدخلون سوق الشغل لأول مرة لاسيما في المناطق المحرومة من البلاد¹.

يهدف الجهاز إلى استغلال إمكانيات التشغيل المتوفرة على المستوى المحلي في بعض القطاعات الاقتصادية كالزراعة، البناء والأشغال العمومية، الري والغابات، وقد كان للمرونة الكبيرة في تسيير هذا النوع من التشغيل من حيث اختيار المشاريع وطبيعة الأشغال ومدتها، جعل من هذا البرنامج الأداة الملائمة لتدعيم الجماعات المحلية في نشاطاتها لصيانة التجهيزات الجماعية والهياكل الاجتماعية².

3. النشاطات ذات المنفعة العامة (AIG)

يتعامل هذا الفرع من الشبكة الاجتماعية مع الأشخاص الذين بلغوا السن القانونية للعمل وكذا العاطلين عن العمل ويتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للتشغيل والاستفادة من الحماية الاجتماعية³.

تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، ويعطي حق الاستفادة من أجر تبلغ قيمته 3000 دج شهريا، ويحق للمستفيدين التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة ومن خدمات الضمان الاجتماعي، لكن لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن⁴.

¹ - CNES, Op .Cit, PP: 68- 69.

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص 80 :

³ CNES, Op .Cit, P:68.

⁴ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص 86 :

إن طبيعة العمل المقترح غير محددة بما أنها تعتبر مهنة تدخل في إطار «نشاطات ذات منفعة عامة»، وبالتالي فالفرق الوحيد الذي يميز هذا النوع من الوظائف والوظائف المؤجرة بمبادرة محلية هو الأجر الذي يقدر بـ 2500 دج شهريا في هذه الأخيرة مقابل 3000 دج شهريا بالنسبة للتعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة.

4. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO)

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997، يهدف إلى معالجة البطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، ويهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق التي تكون معدلات البطالة فيها مرتفعة، وذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات والري والمحافظة على البيئة والغابات حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة، وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية وهي:

- الوزارة المكلفة بالعمل.
- الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية.
- وزارة الداخلية والجماعات المحلية.

يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب عمل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن ثلثي الأشخاص الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة، و 60% منهم يعانون من البطالة منذ أكثر من سنة، أما الباقي أي 40% فهم يبحثون عن عمل لأول مرة، و 50% منهم يبحثون عن عمل لأكثر من سنتين، أما المتقبلين للعمل في الورشات الذين يبلغوا سن الأربعين فيمثلون 70% من العدد الإجمالي للموظفين، وتبلغ نسبة

الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل حوالي 55%، و 20% من المتقبلين للعمل في الورشات يحملون شهادات جامعية¹.

5. عقود ما قبل التشغيل (CPE):

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتبار جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، والذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة والحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + 4 سنوات)، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين على منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم.²

تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة ويمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة أشهر حيث يخفض على إثرها الأجر بنسبة 80%،³ يتم تمويلها من طرف حساب الخزينة الخاص، وتكون الأجور محددة كما يلي⁴:

- يتقاضى الحائزون على شهادة جامعية 6000 دج شهريا بالنسبة للعام الأول

و4500 دج شهريا عند تمديد الفترة لا تتجاوز 6 أشهر.

- يتقاضى التقنيون السامون 4500 دج شهريا خلال العام الأول و 3000 دج شهريا

عند تمديد الفترة لا تتجاوز 6 أشهر.

إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل إلى قسمين:

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص 89، 90

² - المادة: 2، 3، 4، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص 28، 29

³ - المادة: 05، 06، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص 29

⁴ - المادة 07، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998، ص 29

(أ) بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز على شهادات و المقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.
- السماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافق اختصاصهم.
- الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

(ب) بالنسبة للمستخدم: تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة

- مؤهلة، مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل ضرورة التسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل، و تمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل ثم تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب.

ثانيا: تقييم أجهزة التشغيل

لقد كان لارتفاع أسعار النفط في مطلع الألفية الثالثة بالغ الأثر في تحسين الوضع الاقتصادي في بلادنا، وهذا انعكس على السياسة التي انتهجتها الدولة في ميدان التشغيل حيث ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل التي أنشئت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت خلال العشرية السابقة، ويظهر ذلك جليا من خلال حصيلة نشاطات هذه الأجهزة التي نوردتها فيما يلي:

1. الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية (ESIL):

خلال الفترة 1990-1994 استفادت قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة متوسطة تصل إلى ستة أشهر (06) في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والإداري.

- الإدارة والقطاعات الاجتماعية والتربوية 45%.
- البناء والأشغال العمومية 34.6%
- الفلاحة قطاع الغابات 17.7%
- الصناعة والمؤسسات المحلية 2.7%

وقد ساهم فرع الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية في إنشاء 11000 منصب عمل دائم أي بنسبة ضعيفة لم تتجاوز 3.3% من إجمالي الإدماجات المنجزة خلال الفترة 1990-1994¹.

2. النشاطات ذات المنفعة العامة: (TUPHIMO)

لقد سمح جهاز التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة، في ظل ظرف اقتصادي واجتماعي صعب بالتخفيف ولو بصفة ضئيلة من آثار البطالة والفقر وتوفير مداخل للعيش والضمان لفئة السكان المحرومة من جهة، ومن جهة أخرى فقد ساعد الجهاز الجماعات المحلية في مواجهة احتياجاتها في مجال الخدمات العمومية باستخدام المستفيدين من هذا الجهاز كعاملين.

هذا رغم تراجع في عدد المستفيدين منذ سنة 1996، حيث قدر معدل الاستفاداة من هذا الجهاز 216429 شخص سنويا في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2001، أما عددهم سنة 2001 فلم يتجاوز 132400 شخص، ويعود ذلك لانخفاض عدد الورشات المفتوحة من أجل تطهير القوائم التي تسجل عدد كبير من المستفيدين غير الشرعيين بسبب غموض الأهداف وغياب المراقبة والمتابعة.

كما سجلت نقائص عديدة تتعلق بالأهداف المسطرة و الجوانب التنظيمية والقانونية، فمثلا فئة الأعمار التي تتراوح ما بين 16 و 17 سنة لم يتم تمثيلها وبالتالي أقصيت من الاستفاداة من التضامنية لكل الأشخاص الذين بلغوا سن العمل (16-59 سنة)، بالإضافة إلى ذلك تمثل فئة الأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم السن القانونية للعمل بنسبة 1.9%.

3. الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

لقد تم تطبيق برامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة على مرحلتين:

¹ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 74

* المرحلة الأولى: أو المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها عام 1997 وانتهت سنة 2000 حيث قام البنك الدولي لإعادة الإنشاء والتعمير بتمويل هذه البرامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون \$، أي ما يعادل 4.13 مليار دينار ل 3864 ورشة، خصت هذه المشاريع للميادين الكبيرة المستعملة لليد العاملة كالأشغال العمومية (الطرق)، الزراعة، منشأة الري الصغرى، العمران وأشغال التهيئة. خلال هذه المرحلة تم تشغيل 1400000 شخص حوالي 36 شخص لكل ورشة، وتم إنشاء 42000 منصب شغل.

* المرحلة الثانية: تخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 في هذا الصدد استفادت وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي تكميلي قدره 9 ملايين دينار لإنشاء حوالي 22000 منصب شغل سنويا، باعتبارها الوكالة المسيرة لهذه البرامج.

إن تحليل هذه النتائج يؤكد مصداقية هذا الجهاز في أداء مهامه من خلال توسيع مفهوم تقبل العمل للعديد من الحائزين على شهادة التعليم العالي بالإضافة إلى توفير مناصب شغل بتكلفة زهيدة ونسبة ضئيلة للموارد والمعدات وكثافة عالية لليد العامل، إلا أن أغلبها مناصب عمل مؤقتة تنتهي بانتهاء النشاط¹.

4. عقود ما قبل التشغيل:

تخص برامج عقود ما قبل التشغيل مئات المؤسسات العمومية والخاصة وقد سجلت تشغيل 31085 شخص خلال الفترة الممتدة من السداسي الثاني لسنة 1998 إلى سنة 2001، تتوزع كما يلي:

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، مرجع سبق ذكره، ص: 90، 91

- الإدارة: 17081 منصب أي بنسبة 55%

- القطاع الاقتصادي: 14004 منصب أي بنسبة 45%

- المستوى الجامعي: 21119 منصب أي بنسبة 68%

- مستوى تقني سامي: 9966 منصب أي بنسبة 32%

ومن بين 31085 توظيف، تم تثبيت 3520 شاب في مناصبهم أي ما يعادل 11.3%، حيث 2.24% منهم حصلوا على مناصب في الإدارة و 9.11% منهم كانت مناصبهم في القطاع الاقتصادي، أما المستفيدين الآخرين فقد تحصلوا على شهادة عند انتهاء العقد¹.

إذ إن نسبة التثبيت ضعيفة للمستفيدين عند انتهاء مدة العقد، إذ أن 90% من المستفيدين بعد استكمال حقوقهم يسجلون أنفسهم في وكالات التشغيل كباحثين عن عمل، وفي النهاية يبقى جهاز عقود ما قبل التشغيل برنامج مؤقت دون أن يمنح إمكانيات حقيقية للإدماج الدائم، رغم ذلك فإنه يقصى من الاستفادة من هذا الجهاز الحائزين على شهادات تكوين رغم عددهم الكبير، كما أن إجبارية الإعفاء من الخدمة الوطنية تشكل عائقا كبيرا لتوظيف الحائزين على الشهادات من الذكور مما يفسر تفوق العنصر النسوي في عدد المسجلين والموظفين.

أما الفترة 2001-2005 فقد سجلت إنشاء حوالي 1.5 مليون منصب شغل من طرف مجموع الأجهزة السابقة وهي موزعة كما يوضحه الجدول الموالي:

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، المرجع نفسه، ص98

جدول رقم 31: مساهمة أجهزة التشغيل في إنشاء مناصب عمل

خلال الفترة 2001-2005 (الوحدة: عامل)

2005	2004	2003	2002	2001	السنوات أجهزة التشغيل
62000	72500	70000	72700	74700	الوظائف المأجورة بمبادرة محلية
185000	183500	180000	166100	132400	النشاطات ذات المنفعة العامة
48000	59800	4800	4700	6600	عقود ما قبل التشغيل
7000	14000	30500	30000	28000	الأشغال ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة
302000	329800	285300	273500	241700	المجموع

SOURCE :CNES , Rapport national sur le développement humain OP, Cit. P:69

التفسير:

نلاحظ أنه خلال الفترة 2001-2005 قد ساهمت أجهزة التشغيل بإنشاء حوالي 1432300 منصب شغل، بمتوسط يفوق 280000 فرصة عمل سنويا و ذلك بتكلفة إجمالية تقارب 100 مليار دج، وقد كان لهذا العدد المعتبر من مناصب العمل أثرا جليا في تنشيط سوق الشغل من خلال ديناميكية ونشاط في التوظيف في ظرف اقتصادي صعب وكذا إنشاء مناصب عمل لمحاربة البطالة والفقر والحد من التوترات الاجتماعية بالإضافة إلى استنقادة فئة الشباب البطالين من الحماية والاندماج الاجتماعي والمهني.

ومن جهة أخرى، يمكن ملاحظة أن مناصب الشغل المنشأة من طرف مختلف أجهزة التشغيل منذ انطلاق نشاطها، ترتبط ارتباطا وثيقا بالنفقات العمومية و يتميز أغلبها لعدم الديمومة وانخفاض مساهمتها في القيمة المضافة كونها غير إنتاجية باعتبارها تخلق فرص عمل وليس نشاطا إنتاجيا، بالإضافة إلى انخفاض مبالغ ومستويات الإعانة والتعويضات بالمقارنة مع الأجر الوطني الأدنى المضمون وكأن هذه الأجر تعتبر رمزية فقط، وبالتالي لا يعتبر هذا النوع من التشغيل كمصدر لعمل مأجور بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.

وعليه يمكن القول أن خوض الجزائر في برنامج التصحيح الهيكلي نهاية القرن العشرين مكنها من استرجاع التوازنات الاقتصادية والمالية الكلية، وبالمقابل نتج عن ذلك تسريح أعداد هائلة من العمال أضيفت إلى قائمة البطالين، هذا ما ساعد على تفاقم ظاهرة البطالة في البلاد.

وقد تمكنت الجزائر من ضبط معدل البطالة خلال العشرية الأخيرة إلى ثلث ما كان عليه، باتخاذ تدابير وإجراءات لمحاربة البطالة تعلقت أساسا بالأجهزة للتشغيل المؤقت، التي لم ترق لأن تكون سياسة فعالة للحد من هذه الظاهرة، بل حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن من جهة، ومن جهة أخرى فقد تم إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار في البلاد خلال هذه الفترة، بإصدار السلطات العمومية لعدة قوانين من شأنها تشجيع وتطوير الاستثمار بالإضافة للقانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فمن ضمن الحلول التي باشرت بها الجزائر للتصدي لظاهرة البطالة، تشجيع إنشاء هذا النوع من المؤسسات باعتبارها مشروع جديد يوحى بالتوجه أكثر نحو تشجيع المبادرات الفردية وخلق تراكم على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما يؤكد الفرضية الثانية التي مفادها أن «نصبت الدولة الجزائرية أجهزة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة التي تفشت بشكل كبير نهاية القرن الماضي».

الفرع الثاني: صناديق ضمان القروض

لقد قامت الدولة باستحداث مجموعة من الآليات الكفيلة بالمساهمة في حل إشكالية الحصول على التمويل الضروري لإنشاء أو توسيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي يعود مردها أساسا إلى تشدد البنوك في منح القروض لصالح هذا النوع من الاستثمارات ذات المعدل المرتفع للأخطار، وتجسدت هذه الآليات في إنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1. صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة FGAR

يهدف تسهيل عملية الاقتراض لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سواء فيما يتعلق بإنشاء أو التوسيع، وطبقا لأحكام المادة 14 من القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قامت الدولة بإنشاء صندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 11 نوفمبر 2002،¹ الصندوق عبارة عن مؤسسة عمومية موضوعة تحت وصاية وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

يعتبر هذا الصندوق آلية تسمح بتسهيل عملية الوصول إلى التمويل اللازم لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا تطويرها، وهو بذلك يشكل إحدى الأدوات المالية التي تسعى لخلق مناخ ملائم لتطوير المقاولاتية في الجزائر.

ولأن إشكاليات التمويل التي تواجه المقاولين الراغبين في إنشاء مؤسساتهم أو توسيعها، ناتجة أساسا عن ضعف القدرات المالية والمساهمات الشخصية للمقاول في حد ذاته، وعدم توفر أو كفاية الضمانات العينية اللازمة التي تفرضها البنوك من أجل منح القروض، فإن الصندوق يسعى لإيجاد الحلول الفعالة لهذا الإشكال وذلك بلعب دور الوسيط بين المقاول والبنك الذي يشاركه في تقاسم الخطر من خلال تقديم ضمانات مالية لهذا الأخير، وتقدم هذه الضمانات التي تعتبر ضمان دولة²، بعد دراسة دقيقة تسمح بالتأكد من الجدوى الاقتصادية للمشروع المقدم من طرف المقاول.

كما تجدر الإشارة أيضا إلى أن الصندوق يلتزم بالعمل في إطار تطبيق البرامج الموجهة لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتسيير الغلاف المالي الذي خصص من الاتحاد الأوروبي سنة 2005 في إطار برنامج الشراكة الأورو متوسطية لتأهيل المؤسسات

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادر في 13 نوفمبر 2002، ص 13

² Le Garant, Bulletin Le Fond de garantie des crédits aux PME, d'information édité par le fond de garantie des crédits aux PME-FGAR, Alger, N 1, Avril 2011, p 16.

الصغيرة والمتوسطة بقيمة 15 مليون أورو وضعت تحت تصرف الصندوق من خلال الوزارة الوصية.

2. ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

أما عن المؤسسات المؤهلة للاستفادة من ضمانات الصندوق فهي تتمثل في كل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنتج سلع وخدمات، حيث تعطى الأولوية إلى المؤسسات التي تعرض مشاريع تتجاوز مع هذه المعايير:¹

- المؤسسات التي تساهم في الإنتاج، أو التي تقدم خدمات غير موجودة في الجزائر.
- المؤسسات التي تساهم في تخفيض الواردات أو في رفع الصادرات.
- المشاريع التي توظف يد عاملة مؤهلة أو تسمح بخلق مناصب الشغل.
- المشاريع التي تساهم في تطوير المناطق الجهوية للبلاد.
- المشاريع التي تسمح بتطوير التكنولوجيا الحديثة.

ويكون تدخل صندوق ضمان القروض لتغطية مخاطر القرض من خلال تقديمه نسبة ضمان تتراوح ما بين 10% و 80% من القرض البنكي وتحدد النسبة المتعلقة بكل ملف حسب تكلفة القروض ودرجة المخاطرة، أما عن المبلغ الأدنى للضمان فيبلغ 5 ملايين دينار والمبلغ الأقصى يساوي 50 مليون دينار مع العلم أن تحديد مبلغ الضمان لا يعني تحديد مبلغ القروض ولا كلفة المشروع، وتحدد المدة القصوى للضمان بسبع سنوات لقرض استثمار العادي وعشر سنوات للتأجير التمويلي.²

¹ <http://www.fgar.dz> تاريخ الاطلاع 25|10|2016

² Le Garant, Bulletin Le Fond de garantie des crédits aux PME, d'information édité par le aux PME-FGAR, Alger, N 1, Avril 2011, p 16. fond de garantie des crédits

Tableau N° 32: Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2005 à 2015

(en milliers)

<i>Année</i>	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015
<i>Période de référence</i>	Sept	Oct	Oct	Déc	Sept	Sept	Sept	Sept	Sept	Avril	Sept	Sept
Population active du moment	9 493	10 110	9 969	10 315	10 544	10 812	10 661	11 423	11 964	11 716	11 453	11 932
Taux d'activité (en %)	41,0	42,5	40,9	41,7	41,4	41,7	40,0	42,0	43,2	41,5	40,7	41,8
Population occupée du moment	8 044	8 869	8 594	9 145	9 472	9 735	9 599	10 170	10 788	10 566	10 239	10 594
Taux d'emploi (en %)	34,7	37,2	35,3	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	37,5	36,4	37,1
Population en Chômage	1 448	1 241	1 375	1 170	1 072	1 076	1 062	1 253	1 175	1 151	1 214	1 337
Chômeurs ayant déjà travaillé (STR1)	448	530	515	267	233	417	379	507	481	478	549	461
% STR1/ Total chômeurs	30,9	42,7	37,5	22,8	21,7	38,8	35,7	40,5	40,9	41,5	45,2	34,4
Taux de chômage (en %)	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2	10,0	10,0	11,0	9,8	9,8	10,6	11,2
Taux de chômage des jeunes (16-24 ans) (en %)	31,1	24,3	27,4	23,8	21,3	21,5	22,4	27,5	24,8	24,8	25,2	29,9
• Sexe : Masculin												
Population occupée du moment	6 870	7 372	7 247	7 717	8 025	8 261	8 038	8 393	8 885	8 603	8 517	8 660
Population en Chômage	1 199	988	1 072	868	752	729	738	888	804	825	859	954
Population active du moment	8 069	8 360	8 319	8 585	8 777	8 990	8 777	9 281	9 689	9 429	9 376	9 614
Taux de chômage (en %)	14,9	11,8	12,8	10,1	8,6	8,1	8,4	9,6	8,3	8,8	9,2	9,9
Taux d'activité (en %)	69,2	69,9	67,8	69	68,7	68,9	65,3	67,8	69,5	66,3	66,2	66,8
Taux d'emploi (en %)	58,9	61,6	59,1	62	62,8	63,3	59,8	61,3	63,7	60,5	60,1	60,2
• Sexe : Féminin												
Population occupée du moment	1 174	1 497	1 347	1 428	1 447	1 474	1 561	1 778	1 904	1 962	1 722	1 934
Population en Chômage	250	253	303	302	320	348	324	365	371	325	355	384
Population active du moment	1 423	1 749	1 650	1 730	1 767	1 822	1 885	2 142	2 275	2 288	2 078	2 317
Taux de chômage (en %)	17,5	14,4	18,3	17,4	18,1	19,1	17,2	17	16,3	14,2	17,1	16,6
Taux d'activité (en %)	12,4	14,8	13,6	14,1	13,9	14,2	14,2	15,8	16,6	16,3	14,9	16,4
Taux d'emploi (en %)	10,2	12,6	11,1	11,6	11,4	11,5	11,8	13,1	13,9	16,9	12,3	13,6

Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015
Période de référence	Sept	Oct	Oct	Déc	Sept	Sept	Sept	Sept	Sept	Avril	Sept	Sept
Situation dans la profession												
Employeurs & Indépendants	2 183	2 846	2 516	2 655	2 762	2 847	2 963	2 882	3 117	3 116	2 811	3 042
Salariés Permanents	3 076	2 901	2 909	3 198	3 136	3 208	3 456	3 675	3 878	3 785	3 640	4 542
Salariés non perm + apprentis	2 203	2 430	2 680	2 815	3 101	3 250	2 978	3 396	3 562	3 508	3 623	2 855
Aides Familiaux	582	692	489	477	473	404	202	217	231	156	165	155
Secteur d'activité												
Agriculture	1 381	1 610	1 171	1 252	1 242	1 136	1 034	912	1 141	1 007	899	917
Industrie	1 059	1 264	1 028	1 141	1 194	1 337	1 367	1 335	1 407	1 329	1 290	1 377
B.T.P.	1 212	1 258	1 524	1 575	1 718	1 886	1 595	1 663	1 791	1 743	1 826	1 776
Services	4 393	4 738	4 872	5 178	5 318	5 377	5 603	6 260	6 449	6 486	6 224	6 524
Secteur juridique												
Public	2 964	2 746	2 987	3 149	3 235	3 346	3 843	4 354	4 440	4 338	4 100	4 455
Privé	5 080	6 123	5 607	5 996	6 238	6 390	5 756	5 816	6 349	6 228	6 139	6 139
Affiliation à la sécurité sociale												
Affilié	4 092	4 159	4 322	4 567	4 694	4 856	5 227	5 922	6 211	6 246	5 972	6 515
Non affilié	3 953	4 709	4 272	4 579	4 778	4 879	4 372	4 249	4 577	4 320	4 267	4 079
% emploi affilié / emploi total	50,9	46,9	50,3	49,9	49,6	49,9	54,4	58,2	57,6	59,1	58,3	61,5

خلاصة الفصل الثاني

هناك جدل كبير في الفكر الاقتصادي بخصوص سوق العمل خاصة فيما يتعلق بوضع الاختلال فيه، فالفكر النيوكلاسيكي وكما يرى أسلافهم لم يعترف بوجود اختلال في سوق العمل -البطالة- واعتبره حالة مؤقتة في حال وجوده -بطالة إرادية- تتكفل آلية السوق المتمثلة في الأجر الحقيقي بمعالجته وهذا لإيمانهم بحتمية التوازن عند مستوى التشغيل الكامل (قانون ساي)، في حين أن كينز وخلافا لما جاء به الكلاسيك يعترف بأن سوق العمل يعرف حالة اختلال -بطالة إجبارية-، يرجعه إلى نقص الطلب الفعال، ويرى أن معالجة هذا الاختلال يكمن في بعث الطلب الفعال من خلال "التوسع في الإنفاق؛ يفترض النموذج الكلاسيكي الجديد بأن توقعات العارضين للعمل والطالبيين له والمتعلقة بالأسعار تكون رشيدة، ما يجعلهم يتكيفون بسرعة فائقة، وبطريقة فورية، وأنية لكل معلومة جديدة، وبالتالي فإنه لا يمكن لسوق العمل أن يبتعد لمدة طويلة عن توازنه في الأجل الطويل وأن كل اختلال لا يمكن إلا أن يكون مؤقتا؛ حسب النموذج الكلاسيكي الجديد شرط طلب المزيد من العمالة يتمثل في أن يكون التوقع بالأسعار ناقصا، أي:

(أ) توفر المعلومة الكاملة تكون لدى المؤسسات الاقتصادية لا الأفراد.

(ب) الأسعار الحالية أكبر من الأسعار المتوقعة.

يعتمد النموذج الكينزي الجديد على مقارنة العقود والتي تفترض أن الأجر تكون مثبتة بواسطة العقود طول مدة سريانها، بينما الأسعار يمكنها أن تتغير خلال تلك الفترة، لذا مستوى الأجر يتحدد حسب الطلب والعرض على العمل واللذان يكونان على أساس السعر المتوقع. وكما سبق وان استنتجنا فان طلب مزيد من العمالة يشترط أن يكون السعر السائد أعلى من مستوى السعر المتوقع.

الفصل الثالث

دراسة قياسية للرومان والوطنية

لرغم قنينة القباب

مقدمة الفصل الثالث

تعد إستراتيجية دعم ومرافقة المؤسسات المصغرة والموزعة على مختلف الأنشطة في الجزائر عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) من بين أهم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية كإستراتيجية هادفة إلى النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبالتالي النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، وذلك من خلال خلق مناصب شغل دائمة أكثر منها مؤقتة للخروج من نفق البطالة، وتنويع النسيج الاقتصادي والتكنولوجي عن طريق تنمية الإنتاج المحلي وخلق الثروات والنهوض بالعديد من القطاعات بالإضافة إلى تنمية وتنويع الصادرات.

فقد أصبحت تعد هذه الوكالة من أهم الحلول المتاحة في الجزائر التي يلجأ إليها الشباب الجزائري العاطل عن العمل للاستفادة من تمويل مشاريعهم الاستثمارية أو إنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف القطاعات، كذلك أصبحت تمثل هذه الوكالة فرصة متاحة للمستثمر الجزائري للحصول على التمويل من أجل توسيع وتنويع قدراته الإنتاجية.

ولعل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تلمسان تلعب دورا كبيرا في مواجهة أزمة البطالة كبيرة و بالرغم أن حوض الولاية يتضمن سوق شغل كبير ذلك لما تمتاز به من مؤسسات وشركات مختلفة (وطنية، أجنبية، خاصة) تمس كافة القطاعات كما يتم تسير هذا السوق من طرف هيئات التشغيل الخاصة إلا أنها تبقى تعاني من البطالة مما يجعل الحديث عن وكالات التشغيل وهياكلها وبشكل خاص الوكالة الولائية للتشغيل محور وجوه موضوع دراستي انطلاقا من العلاقة الوسطية لهاته الوكالة بين طالب العمل والمؤسسات والشركات المختلفة وما توفره من عروض شغل.

المبحث الأول: تقديم عام حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من أهم الهيئات الداعمة للشباب من أجل إنشاء مشاريع صغيرة، أي خلق مناصب شغل خاصة بهم، وقد يتعدى الأمر إلى أكثر من منصب، وهذا بفضل الامتيازات والتحفيزات التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المطلب الأول: نشأة وإستراتيجية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

الفرع الأول: نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

بمقتضى المرسوم التنفي ذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحدد قانونها الأساسي، وهي عبارة عن هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتسعى لتشجيع كل صيغ المبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب. وضعت في البداية تحت سلطة الحكومة، وفي السادس الثاني من سنة 2006 تم إلحاقها تحت وصاية وزارة التشغيل والتضامن الوطني وذلك هي تعتبر هيئات المرافقة في إطار الاقتصاد الاجتماعي أو التضامني.¹ وهي تسعى إلى دعم الشباب وإعطاء فرصة إنشاء مشاريع مصغرة لهؤلاء الشباب، كلها عدة أهداف من بينها:

- تعزيز القدرات الإنتاجية الوطنية؛
- تنمية روح الإبداع والمبادرة لدى الشباب؛
- الإشراف على دراسات الجدوى التي تقوم بها الجهات المختصة؛
- تدعيم وتقديم الاستشارة للشباب المستثمر أصحاب المشاريع،

¹ الجريدة الرسمية، العدد 52، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، 1996، ص 12

كما يقتصر ملف الاقتراض عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على

الوثائق التالية:

- ملئ استمارة التسجيل؛
- بطاقة التعريف الوطنية؛
- صورتان شمسيتان.

الفرع الثاني: إستراتيجية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

تعتمد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على إستراتيجية محددة من أجل توعية

الشباب الراغبين في الالتحاق بالوكالة وهي كالتالي:

1. الأيام الإعلامية:

يتم تنظيم أيام إعلامية ودراسية تهدف من ورائها الوكالة إلى توسيع و تفعيل الحملات التحسيسية للشباب البطال من أجل غرس المبادرة إلى إنجاز مشاريع مصغرة ومستقلة، كما يتم توضيح لهم كل الجوانب القانونية والتنظيمية و الاقتصادية لهيكل المشروع.

2. التكوين:

حيث تنظم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أيام تكوينية حول إدارة الأعمال وتسيير المؤسسات، وهي مخصصة لحاملي المشاريع مسيري المؤسسات المصغرة ، وهذا بغية الرفع من ثقافة التسيير لدى هؤلاء للقيام بالمهام المنوطة بهم.

3. تنظيم المعارض:

يتم تنظيم معارض جهوية ووطنية بصفة دورية تهدف إلى:

- ترقية منتجات وخدمة المؤسسات المصغرة؛
- ربط علاقات مباشرة بين المؤسسات المصغرة لتكوين شبكة مؤسساتية؛
- ترقية روح المقاولاتية لدى الشباب البطال وذلك بإظهار ما قام به الآخرون لتشجيع الشباب على التقدم من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة.

4. التنسيق مع أجهزة قطاعية:

التشجيع على إنشاء عدد من المؤسسات مصغرة كثمرة مجهدات قطاعية ممولة من طرف صناديق التنمية؛

5. وضع نظام المعلومات:

منذ سنة 2002 وضعت الوكالة نظام معلومات يرتكز على شبكة داخلية للمعلومات يخص الوكالة ويربط مختلف الفروع بالمديرية العامة، يعتبر نظام المعلومات هذا فعلا بنك معطيات حقيقية حول الشباب المستثمر ونشاطاتهم، مما يسهل الإدارة الجيدة لمحافظة الوكالة المكونة من ملفات المؤسسات المصغرة مما يسمح بالمعالجة السريعة و الشفافة لكل الملفات المودعة وكذا متابعة محليا ومركزيا؛

6. لا مركزية تسيير المشاريع:

إن عملية لا مركزية التكفل بتسيير ومتابعة المشاريع تنطلق من كون الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تحاول تقريب وسائل الدعم والمرافقة بالنسبة للشباب المستثمر من جهة، وتأمين ومراقبة مثلى لسير الجهاز على أرضية الواقع من جهة أخرى؛

7. إنشاء موقع على شبكة الانترنت:

لقد تم فتح على شبكة الانترنت يخص الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وهو عملي منذ سنوات ويحتوي على كل العناوين والمعلومات والتوضيحات والمستجدات التي تخص جهاز الوكالة وجميع المعلومات المتعلقة بإنشاء مؤسسات مصغرة، ويمكن تفحصه على شبكة الانترنت؛

8. دليل المؤسسات المصغرة:

تم وضع دليل يخص المؤسسات المصغرة المنجزة في إطار الوكالة تم طبعه وتوزيعه؛

9. صندوق ضمان أخطار القروض:

أنشأ سنة 1998 هو مخصص لتغطية المخاطر المتعلقة بالقروض التي تمنحها البنوك التجارية لفائدة الشباب المستثمر، وهي بمثابة تشجيع البنوك على منح القروض للشباب المستثمر إضافة إلى الضمانات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالرهن الحيازي للتجهيز لصالح البنك.

10. التطوير المستثمر للجهاز:

وذلك من خلال الرفع من مستوى أدائها، تطوير الآليات وأقلمة الجهاز مع متغيرات المحيط الاقتصادي من خلال:

- استحداث مديرية التطوير والإبداع؛
- التعاقد مع مؤسسات في الخارج متخصصة لغرض تكوين ورفع مستوى أداء موظفي الوكالة؛
- القيام بعملية التقييم الذاتي لإنجاز الوكالة وتقويم سياسات الوكالة

11. دار المقاولاتية:

حيث أنشأ فرع على مستوى جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان سنة 2016، تهدف إلى توجيه، مساعدة وبلورة أفكار الشباب الجامعيين الراغبين في إنجاز مشاريع مصغرة.

المطلب الثاني: مهام وامتيازات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

والتمويل فيها

من أجل تنفيذ الأهداف التي أنشئت من أجلها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وضع على عاتق الوكالة العديد من المهام وفقا للمرسوم التنفيذي الصادر في 08 سبتمبر 1996.

الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب¹

نلخص فيما يلي مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب ما ورد في المادة

06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 هـ الموافق ل 08 سبتمبر 1996م، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 هـ الموافق ل 06 سبتمبر 2003م المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي.

- دعم وتقديم المساعدة وترافق الشباب لوت المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية؛

- إقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع، تطبيقا لخطة التمويل؛

- تطبيق كل التدبير التي من شأنها أن تسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب و استعمالها في الآجال المحددة و فق للتشريع و التنظيم المعمول بهما؛

- تسير تراخيص الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد ، في حدود الغلاف المالي الموضوع تح تصرفها؛

- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها؛

- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع ،مع الحرص احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة، لدى المؤسسات

والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات؛

¹ 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، سنة 2003، ص 6، 7.

- تنظم دورات لتعليم الشباب وتكوينهم أو تجديد معارفهم في تقنيات مع الهيئات والمؤسسات التي يمكن أن تستفيد من خلالها إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات طابع اقتصادي وتقني وتشريعي وتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم.
- تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة وتوسيعها.

الفرع الثاني: الامتيازات والمساعدات الممنوحة من طرف الوكالة

نظرا لأهمية تسريب التمويل ومنح الإعانات في جذب الشباب العاطل وتحفيز روح المبادرة لديه في الاستثمار وفرت العديد من التسهيلات لإنجاز المشاريع الجديدة، وتطوير المشاريع المنشأة التي تكون محفزا قويا للشباب العاطل على الإقدام لإنجاز مشاريع خاصة بهم.

أولا: الإعانات المقدمة من طرف الوكالة

تنقسم الإعانات التي تمنحها الوكالة إلى نوعين : إعانات تمنح في مرحلة الإنجاز وإعانات أخرى تمنح في مرحلة الاستغلال، ومهما كان نوع الاستثمار، إنشاء أو توسيع يخضع المشروع بعد ذلك إلى متابعة ومرافقة من طرف مصالح الوكالة، وهي نفس الإعانات المطبقة بالنسبة للتمويل الثنائي والتمويل الثلاثي.

1. مرحلة الإنجاز:

تمنح نوعين من الإعانات للمؤسسة المصغرة خلال مرحلة الانجاز، يتعلق الأمر بإعانات مالية وإعانات جبائية.

(أ) الإعانات المالية:

* تتمثل القرض الكلاسيكي (قرض بدون فائدة) التي يستفيد مند كل الشباب المقترضين من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حسب ما هو موضح في الجدولين السابق ذكرهما.

* تستفيد المؤسسة المصغرة من الإعانات المالية وهي المتمثلة في ثلاثة قروض إضافية والتي تطرقنا إليها سابقا المتمثلة في:

- قرض بدون فائدة للكراء، بقيمة 500.000 دج لفائدة حاملي الشهادات التكوين المهني.

- قرض بدون فائدة للكراء، بقيمة 500.000 دج.

- قرض بدون فائدة للكراء، بالنسبة للطلبة الجامعيين من أجل إنشاء مكاتب جماعية بقيمة 1000.000 دج.

- أيضا قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100%

(ب) الإعانات الجبائية

حيث تستفيد المؤسسة المصغرة من الإعانات الجبائية التالية:

* في مرحلة إنجاز المشروع:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لاقتناء التجهيزات الخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار؛

- تطبيق المعدل المخفض لـ 5% فيما يخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تستعمل في إنجاز الاستثمار؛

- الإعفاء من الرسم العقاري على الممتلكات المبنية و البناءات الإضافية؛

- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للمشاريع المصغرة؛

- الإعفاء من الرسوم نقل الملكية على الاكتساب العقارية التي تتم في إطار إنشاء النشاط؛

- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاط الحرفي و المؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

*** في مرحلة استغلال المشروع:** تمنح للمستثمرين الشباب المستثمر امتيازات جبائية في

مرحلة الاستغلال وذلك لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو مدة ستة سنوات للمناطق الخاصة، و يتعلق الأمر بالامتيازات الجبائية التالية:

- الإعفاء الكلي من الضريبة علو أرباح الشركات؛

- الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي، والرسم على النشاط المهني؛

- يمكن تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محددة.

- عند نهاية فترة الإعفاء، تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي ب:

- 70% خلال السنة الأولى من الضرائب؛

- 50% خلال السنة الثانية من الضرائب؛

- 25% خلال السنة الثالثة من الضرائب.

إن في استثمار التوسيع مقارنة بما هو عليه في حالة استثمار الإنشاء أنه تمنح

نفس الامتيازات في مرحلة الإنجاز بينما لا تمنح أي إعانات خلال مرحلة الاستغلال¹.

*** مرافقة ومتابعة المشروع:** مهما كان نوع الاستثمار تركز المتابعة والمرافقة المؤسسات

المصغرة من طرف مصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حول المحاور التالي:

- المشورة والتوجيه خلال نضج فكرة المشروع؛

- مرافقة الشباب أصحاب المشاريع خلال إنشاء المؤسسة المصغرة؛

¹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، القرض الإضافي بدون فائدة

- متابعة احترام التزام المشروع ما في إطار دفتر الشروط و الإرسال الدوري للمعطيات المتعلقة بتطويرها؛
- دعم المؤسسة المصغرة في مواجهة المصاعب المرتبطة بالمشروع؛
- التكوين الدائم للشباب أصحاب المشاريع.

2. مرحلة الاستغلال:

مرحلة الاستغلال: وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمشاريع الاستثمارية لمدة ثلاثة سنوات بداية من انطلاق النشاط أو ستة سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، وتتمثل هذه الامتيازات في:¹

- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية، وتمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محدودة.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات والمشاءات الإضافية المخصصة لنشاطات المشاريع الاستثمارية .
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.
- بالإضافة لهذه الإعفاءات من دفع الضرائب تأتي تدابير جديدة لدعم هذا الامتياز، بإخضاع المشاريع الاستثمارية الجديدة لدفع الضريبة بصفة تدريجية، بعد نهاية مدة الإعفاء، وهذا على الشكل التالي:²

- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي 30%

- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي 50%

¹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء مؤسسة، ص8

² لخلف حسنة، مجلة العلوم الاقتصادية، جهاز دعم تشغيل الشباب آلية لغرس ثقافة المقاوله عند الشباب (مراد زمالي

مدير العام للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ل"الأبحاث الاقتصادية")، عدد نوفمبر 2011، ص41

- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي 75%.

- السنة الرابعة من الإخضاع الضريبي 100 %

وحتى تتمكن المشاريع الاستثمارية من العمل والتطور أدرج إجراء، لتخصيص ما لا يقل عن 20% من المشاريع العمومية المحلية من أجل التنفيذ من قبل المشاريع الاستثمارية الممولة من طرف الوكالة.

ثانيا: شروط ضوابط الاستفادة من امتيازات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

1. بالنسبة للاستفادة من الإعانة المقدمة من طرف الوكالة:

يستفيد من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، والتي تمنح مرة واحدة عند انطلاق المشروع، صاحب المشروع الذي يستوفي مجموع الشروط التالية:

- أن يتراوح عمر الشاب بين 19 سنة و 35 سنة، وعندما يحدث المشروع ثلاثة
- مناصب عمل دائمة على الأقل، يمكن رفع سن مسير المقاول المحدث إلى 40 سنة كحد أقصى؛
- أن يقدم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة؛
- ألا يكون شاغلا وظيفية مأجورة (بطال) عند تقديم طلب الإعانة؛
- أن يكون يمتلك مؤهل مهني.

2. بالنسبة للقروض البنكي:

- طلبات التمويل البنكية (تمويل ثلاثي)، والمساهمة الشخصية للشباب في المشروع، والإعانة التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، يدرسها النظام البنكي وفق القواعد والمقاييس الخاصة بمنح القروض.
- يجب على الشاب صاحب المشروع الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض وفرع اشتراكاتهم فيه.

- لا يبلغ ولا يطبق قرار منح مختلف أشكال الإعانة المقدمة من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب إلا بعد موافقة البنوك أو المؤسسات المالية على منح القرض.
- كل من إجراءات تحضير المشاريع وتقييمها، منح القروض والإعانات نضع لاتفاقية مشتركة بين البنوك والمؤسسات المالية والوكالة وصندوق الكفالة المشتركة لضمان القروض.

ثالثا: التوجهات الرئيسية للمخطط فيما يتعلق بالتمويل في الجزائر

- توجيه الخطة نحو الأنشطة التي تخلق الثروة وفرص العمل، من أجل المساهمة في الحد من البطالة، والحد من الفقر، والمشاركة في التنمية المحلية والحد من فاتورة الاستيراد.
- الحد من عدم المساواة الاجتماعية.
- تنويع الأنشطة من المروجين بمعنى أولويات البرنامج الحكومي لتنمية القطاعات (الصناعة والزراعة والبيئة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والسياحة، وغيرها).
- تشجيع إنشاء مشاريع مبتكرة وجودة ذات قيمة مضافة عالية (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشركات الناشئة)، مع إعطاء الأولوية للشباب الخريجين من التدريب المهني والجامعات.
- تنظيم الأنشطة وفقا للاحتياجات الاقتصادية المحلية والوطنية.
- تشجيع روح المبادرة لدى النساء المقاولات من خلال دعم محدد.
- مرافقة المروجين في مرحلة ما بعد الإنشاء (النظام العام، توقيع اتفاقات الشراكة).

رابعا: الأرقام الرئيسية للجهاز للعام 2016

- يتم تمويل 45 مشروعاً في المتوسط يومياً.
- 66% من المشاريع الممولة من الشباب من التدريب المهني.
- 18% من المشاريع الممولة هي الأكاديميين.
- 65% من المشاريع الممولة لديها مبلغ استثمار أقل من 5 ملايين دينار.
- 14% يتم تمويل من المشاريع لصالح المرأة المقولة.

- 92% من المروجين الممولة تقل أعمارهم عن 35 سنة.

- 02% من المشاريع على الأمد البعيد.

جدول رقم 33: الأرقام الرئيسية للجهاز للعام 2016

المجموع	الفلحة والصيد	%	أعمال حرفية	%	BTPH	%	الصناعة والصيانة	%	أعمال حرة	%	الخدمات	%	
140 503	15 171	11%	21 979	16%	9 818	7%	10 807	8%	3 648	3%	79 080	56%	منذ إنشاء 2010/12/31
42 832	3 686	9%	3 559	8%	3 672	9%	2 118	5%	569	1%	29 228	68%	2011
65 812	6 705	10%	5 438	8%	4 375	7%	3 301	5%	826	1%	45 167	69%	2012
43 039	8 225	19%	4 900	11%	4 347	10%	3 333	8%	1 042	2%	21 192	49%	2013
40 856	10 487	26%	4 255	10%	5 106	12%	6 614	16%	1 450	4%	12 944	32%	2014
23 676	6 862	29%	2 170	9%	3 838	16%	4 913	21%	1 205	5%	4 688	%	2015
11 262	3479	31%	320	3%	1672	15%	2720	24%	716	6%	2 355	56%	2016
367 980	54 615	15%	42 621	12%	32 828	9%	33 806	9%	9 456	3%	194 654	68%	منذ إنشاء 2016/12/31

المصدر: www.ansej.dz

التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول أن يتم تمويل 14% من المشاريع للنساء، و92% من المروجين الممولة تقل أعمارهم عن 35 سنة، أما فيما يخص المشاريع على الأمد البعيد بنسبة 2%

الفرع الثالث: طريقة التمويل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هناك نوعين من الاستثمار وهما استثمار الإنشاء واستثمار التوسيع مع ذكر أهم المشاريع الممولة حسب طبيعتها:

أولاً: استثمار الإنشاء

يتمثل في إنشاء مؤسسة مصغرة من طرف الشباب حاملي المشاريع وفق إحدى الصيغ التمويل التالية:

1. صيغة القرض في التمويل الثنائي:

استثمار الإنشاء بتمويل الثنائي يتمثل في إنشاء مؤسسة من طرف الشباب أصحاب المشاريع مؤهلين لجهاز مشروع مدعم من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مع الاعتماد في التمويل فقط على القرض بدون فائدة المقدم من الوكالة والمساهمة الشخصية للشباب أصحاب المشاريع.

في صيغة التمويل الثنائي تتشكل التركيبة المالية من المساهمة المالية للشباب أصحاب المشاريع والقرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة، وذلك حسب النسب الواردة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 34: الهيكل التمويلي الثنائي

مستوى الاستثمار	قيمة الاستثمار	القرض بدون فائدة	المساهمة الشخصية
المستوى الأول	أقل من 5.000.000 دج	%29	%71
المستوى الثاني	ما بين 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج	%28	%72

المصدر: www.ansej.org.dz

2. صيغة القرض في التمويل ثلاثي:

استثمار الإنشاء مؤسسة مصغرة من طرف الشباب أصحاب المشاريع مؤهلين لجهاز المؤسسة المصغرة للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

استثمار الإنشاء بتمويل الثلاثي يتمثل في إنشاء مؤسسة من طرف الشباب أصحاب المشاريع مؤهلين لإنجاز مشروع مدعم من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مع الاعتماد في التمويل على:

- المساهمة الشخصية للشباب المستثمرين؛
- القرض بدون فائدة من طرف الوكالة؛
- قرض بنكي مخفض الفوائد بنسبة 100% ويتم ضمانه من طرف صندوق الكافلة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياه الشباب ذوي المشاريع.

في صيغة التمويل الثلاثي تتشكل التركيبة المالية من المساهمة المالية للشباب أصحاب المشاريع والقروض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة ، بالإضافة إلى القرض البنكي ، وذلك حسب النسب الواردة الموضحة في الجدول الموالي:¹

الجدول رقم 35: الهيكل التمويلي الثلاثي

القرض البنكي	المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار	مستوى الاستثمار
70%	1%	29%	أقل من 5.000.000 دج	المستوى الأول
70%	2%	28%	ما بين 5.000.001 إلى 10.000.000 دج	المستوى الثاني

المصدر: www.ansej.org.dz

3. القرض الإضافي بدون فائدة:

توجه هذه القروض إلى الشباب حاملي الشهادات التكوينية المهني و الجامعيين من أجل إنشاء ورشات متنقلة، مكاتب جامعية وقروض كراء، كما أن مدة تسديد القرض البنكي لا يمكنها أن تكون أقل من ثمان سنوات منها ثلاث سنوات إرجاء.

بإمكان حاملي شهادة التكوين المهني الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 40 سنة الاستفادة من تمويل نشاطاتهم في إطار الوكالة بقرض تبلغ نسبته 28% أو 22%، لذا قرض بنكي بنسبة 71% مخفض الفوائد 100%، من أجل اقتناء ورشات متنقلة في مختلف المجالات كالترصيص، كهرباء العمارات، التدفئة، التبريد، دهن العمارات ومكانيك السيارات كما تبلغ قيمة القرض الإضافي 500.000 دج.

¹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، (منشور)، إنشاء مؤسسة بالتمويل الثنائي، ص 1

بإمكان حاملي شهادات جامعية إنشاء مكاتب جماعية مثل : الأطباء، المحامين، المدققين للحسابات.... الخ، الاستفادة من تمويل تجهيزاتهم في إطار القروض الممنوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وبقرض بنكي نسبة فوائده 0%، ذلك بمساهمة شخصية بنسبة 1% أو 2% من كلفة الاستثمار، كما يمكن الاستفادة من قرض للكراء تصل قيمته إلى 1.000.000 دج.¹

ثانيا: استثمار التوسيع

تقرر تمويل استثمارات التوسيع بالنسبة للمؤسسات المصغرة بموجب التعديل الجديد في النصوص المنظمة لجهاز الوكالة في سبتمبر 2003 الذي يقضي بإمكانية استفادة المشاريع الممولة من طرف الوكالة من تمويل لهذا الغرض، فاستثمار التوسيع يتمثل في الاستثمارات المنجزة من طرف المشروع نفسه بعد استيفاء مرحلة استغلال استثمار الإنشاء، وقد وفرت الوكالة صيغتين لتمويل هذه الاستثمارات وهما كالتالي:

- * **التمويل الثنائي:** الذي يقوم على مساهمة كل من الشباب أصحاب المشاريع بالأموال الخاصة ومساهمة الوكالة بقرض بدون فائدة، التي تتباين حسب مستوى الاستثمار؛
- * **التمويل الثلاثي:** الذي ينص على وجود ثلاثة أطراف مساهمة في التمويل، المساهمة الشخصية للشباب المستثمرين، القرض بدون فائدة من طرف الوكالة، وقرض بنكي مخفض الفوائد، وقرض إضافي بدون فائدة الذي هو موجه إلى الشباب حاملي شهادات التكوين المهني والجامعيين من أجل إنشاء ورشات متنقلة، مكاتب جامعية وقرض كراء.

¹ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منشور، إنشاء مؤسسة بالتمويل الثنائي، ص 1

ثالثا: المشاريع الممولة طبيعتها

1. المشاريع الممولة حسب النشاط:

تؤكد النتائج المعروضة في الجدول أعلاه التوجه الجديد للنظام من حيث الأنشطة التي سيتم تمويلها، حيث بلغت الزراعة من 26% في عام 2014 إلى 29% في 2015 و 31% في عام 2016، و حصة الأشغال و البناء العمومية من 12% في 2014 إلى 16% في 2015 و 15% في عام 2016، أما ما يخص الصناعة والصيانة من 16% في 2014 إلى 21% في 2015 و 24% في عام 2016، في حين نسبة المهن الحرة من 4% في 2014 إلى 5% في 2015 و 6% في عام 2016، أما قطاع الخدمات ، انخفض معدل التمويل بشكل حاد، من 32% في عام 2014 إلى 21% في عام 2016.

2. المشاريع الممولة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

جدول رقم 36: المشاريع الممولة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

النسبة (%)	المشاريع الممولة في قطاع TIC	مجموع المشاريع الممولة	
5%	6 858	140 503	منذ إنشاء 2010/12/31
1%	451	42 832	2011
1%	616	65 812	2012
1%	591	43 039	2013
2%	750	40 856	2014
3%	655	23 676	2015
6%	628	11 262	2016
3%	10 549	367 980	منذ إنشاء 2016/12/31

المصدر : www.ansej.org.dz

التفسير:

شجع إنشاء مشاريع مبتكرة وجيدة توليد قيمة مضافة (تكنولوجي المعلومات والاتصالات) من خلال دعم خاص لخريجي الجامعات كما زاد هذا الإنشاء من نسبة المشاريع الممولة في هذا القطاع، حيث انتقلت النسبة من 2% في عام 2014، و3% في عام 2015، إلى 6% في عام 2016.

3. المشاريع الممولة حسب قطاع التعليم

جدول رقم 37: المشاريع الممولة حسب قطاع التعليم

مستوى التعليم	%	التكوين المهني	الجامعيين	%	مجموع المشاريع الممولة
منذ إنشاء 2010/12/31	24%	33 561	14 747	10%	140 503
2011	16%	6 920	2 906	7%	42 832
2012	16%	10 469	3 371	5%	65 812
2013	25%	10 675	2 964	7%	43 039
2014	34%	13 737	3 539	9%	40 856
2015	51%	11 979	3 024	13%	23 676
2016	66%	7 451	2 001	18%	11 262
منذ إنشاء 2016/12/31	26%	94 792	32 552	9%	367 980

المصدر: www.ansej.org.dz

التفسير:

ارتفع معدل المشروعات التي تمول حسب مستوى التكوين المهني من 25% في 2014 إلى 43% في 2015 و66% في عام 2016، في حين ارتفع معدل الجامعيين من 8% في عام 2014 إلى 13% في عام 2015 و 18% في عام 2016، في حين يمثل معدل التكوين المهني والأكاديميين 84% من المشاريع الممولة في عام 2016.

4. المشاريع الممولة لصالح المرأة:

جدول رقم 38: المشاريع الممولة لصالح المرأة

معدلات النسوية	المشاريع الممولة النسوية	مجموع المشاريع الممولة	
13%	18 375	140 503	منذ إنشاء 2010/12/31
7%	2 951	42 832	2011
7%	4 477	65 812	2012
8%	3 526	43 039	2013
9%	3 665	40 856	2014
11%	2 645	23 676	2015
14%	1 550	11 262	2016
10%	37 189	367 980	منذ إنشاء 2016/12/31

المصدر: www.ansej.org.dz

التفسير:

من خلال الجدول ارتفع معدل المشروعات الممولة للنساء بشكل كبير من 7% خلال الفترة (2010-2013) إلى 9% في عام 2014، و 11% في 2015 و 14% خلال عام 2016.

5. المشاريع الممولة في الأمد الطويل:

جدول رقم 39: المشاريع الممولة في الأمد الطويل

النسبة (%)	المشاريع طويلة الأمد	مجموع المشاريع الممولة	
2%	2 441	140 503	منذ 2004 إلى 2010/12/31
1%	606	42 832	2011
1%	627	65 812	2012
1%	501	43 039	2013
1%	462	40 856	2014
1%	256	23 676	2015
2%	196	11 262	2016
1%	5 089	367 980	منذ 2004 إلى 2016/12/31

المصدر: www.ansej.org.dz

التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم المؤسسات صغيرة الحجم ساهمت في خلق أكثر (15697 وظيفة) مما أكسبها صيغة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

6. تأثير العمل

جدول رقم 40: المشاريع الممولة حسب تأثير العمل

السنوات	تأثير العمل	% النسبة
منذ إنشائها 2010/12/31	392 670	44,71%
2011	92 682	10,55%
2012	129 203	14,71%
2013	96 233	10,96%
2014	93 140	10,61%
2015	51 570	5,87%
2016	22 766	2,59%
منذ إنشائها 2016/12/31	878 264	100%

المصدر : www.ansej.org.dz

التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول عدد الوظائف المنشأة من خلال المشاريع التي تم تمويلها مكن من توفير **878 264** منصب عمل خلال الفترة الممتدة من أواخر 2010 و 2016، أما ما بين 2014-2016 فتم إنشاء 167476 فرصة عمل من خلال المشاريع الممولة ، أي 20 % من إجمالي الوظائف التي أنشأتها ANSEJ منذ إنشائها.

المطلب الثالث: أهم المعوقات التي تواجه إستراتيجية القرض المصغر

الفرع الأول: المعوقات متعلقة بالفئة المستهدفة

- عدم التحكم في آليات التسيير (بالنسبة للمشروع)؛
- عدم المعرفة الجيدة للسوق سوى بالنسبة للبائع أو المشتري؛
- صعوبة التسويق و إيجاد السوق الأنسب؛
- الطريقة المتبعة في منح التمويل (القرض)؛
- العراقيل الإدارية والبطء في اتخاذ القرارات (خاصة المعاملات التي تجمع بين البنك الممول، الوكالة، المستفيد)
- عدم توفر الجوانب الشخصية للمقاول في أغلب الأحيان؛
- ترجيح النشاط التجاري والخدمي (الذي لا يتطلب مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

الفرع الثاني: المعوقات المتعلقة الوكالة ANSEJ

- كثرة التعديلات في القوانين و النصوص التشريعية؛
- ارتباط التمويل المصغر في الجزائر بالبنوك العمومية التي لا تولي الاهتمام الكافي بالتمويل المصغر نظرا لتركيز خبرتها على الأنشطة الأخرى الأسرع و الأكثر ربحية؛
- غياب البنوك الخاصة التي تشجع التنافس في مجال القرض المصغر مما يلغي جانب التحفيز لمنح مثل هذه القروض.

المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تلمسان

المطلب الأول: السكان والبطالة في ولاية تلمسان

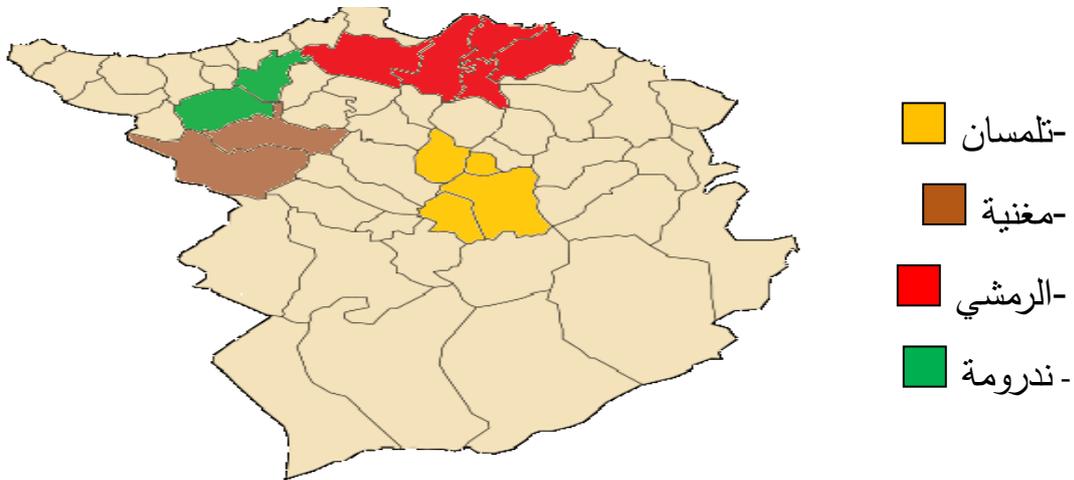
ولاية تلمسان هي إحدى ولايات الجزائر، تضم تعدادا سكانيا كبيرا، والذي ينعكس على قوة العمل بالولاية.

الفرع الأول: التعريف بالولاية

هي عاصمة الغرب الجزائري، إذ تقع في غرب البلاد وتتربع على مساحة قدرها 9017.69 كلم². تحد ولاية تلمسان شمالا البحر المتوسط، جنوبا ولاية النعامة، شرقا ولايتي عين تموشنت وسيدي بلعباس، وغربا المغرب الأقصى.

تنقسم ولاية تلمسان إلى 20 دائرة و 53 بلدية. تبلغ مساحتها 9017.69 كلم² وعدد سكانها حوالي 949135 نسمة (هذا حسب إحصائيات 2008)، مع العلم أن ولاية تلمسان كانت عاصمة الثقافة الإسلامية سنة 2011 هذا ما أدى إلى استقطاب العديد من السياح الأجانب إليها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة هذا من أجل خريجي الجامعات حتى لا يقعوا في دوامة البطالة، وهنا نبين البلديات التي تتمركز فيها الوكالة.

الشكل رقم 23: خريطة تبين توزيع الوكالة على البلديات لولاية تلمسان



الفرع الثاني: المؤسسات الممولة حسب مختلف القطاعات

وضعية المؤسسات الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب

قطاعات النشاط هي:

الجدول رقم 41: توزيع القطاعات حسب السنوات الفترة 2000-2017

القطاعات السنوات	الفلاحة	الخدمات	الصناعات الحرفية	أشغال البناء العمومية	الصناعة	الصيد	المهن الحرّة	النقل
2000	65	35	11	8	32	0	53	100
2001	24	79	12	9	25	0	39	64
2002	15	112	11	14	34	0	45	31
2003	41	79	14	15	22	1	45	8
2004	160	83	20	17	34	0	45	1
2005	229	149	44	34	53	0	58	3
2006	77	126	14	28	37	1	16	4
2007	39	85	11	41	39	1	5	8
2008	14	92	5	35	29	4	5	8
2009	30	181	18	46	34	1	8	53
2010	22	215	7	91	22	1	6	170
2011	31	468	19	117	23	1	6	400
2012	56	823	32	112	46	2	13	1178
2013	160	479	73	88	52	1	24	189
2014	316	419	148	106	48	1	24	3
2015	243	143	71	68	25	4	12	1
2016	143	74	25	35	13	5	17	0
2017	34	13	5	4	3	0	12	0
المجموع	1699	3655	540	868	571	23	437	2222

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع

تلمسان سنة 2017

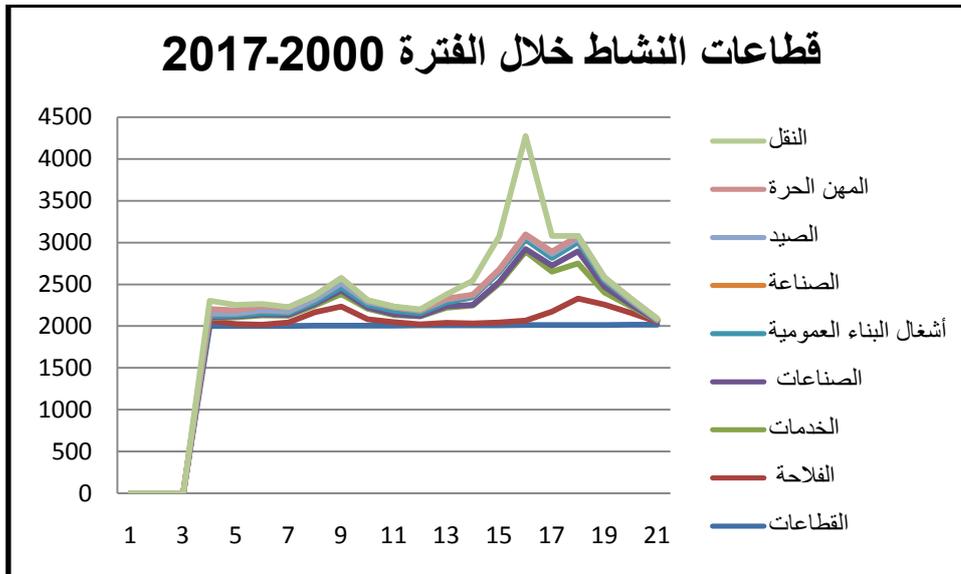
الجدول رقم 42: توزيع المشاريع حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2000-2017

النسبة %	مناصب الشغل	المبالغ المالية	القطاعات
35,18%	7007	3797	الخدمات
7,97%	2306	861	الأعمال التقليدية
19,77%	4800	2134	الفلاحة
23,31%	3616	2516	النقل
1,71%	314	185	مهن حرة
5,25%	1594	567	صناعة
6,00%	1967	647	البناء والأشغال العمومية
0,18%	188	20	الصيد
100	21995	10790	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

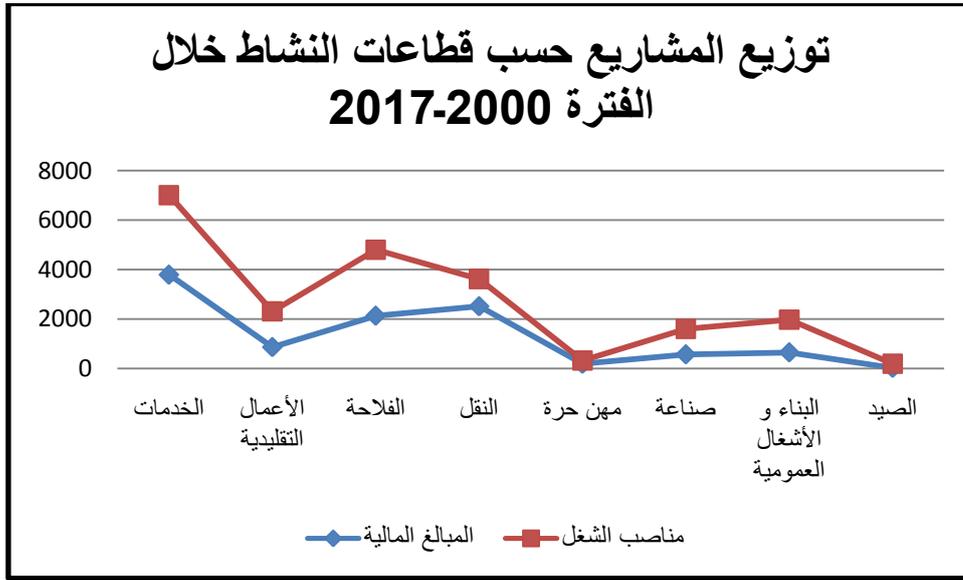
الشباب فرع تلمسان 2017

الشكل رقم 24: يشير إلى قطاعات النشاط ما بين 2000-2017



المصدر من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الجدول

الشكل رقم 25: يشير إلى توزيع المشاريع ما بين 2000-2017



التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول والشكل القطاعات الممولة من طرف الوكالة للفترة ما بين 2000 إلى 2014 استطاعت توفير 21995 منصب شغل حيث أن قطاع الخدمات هو القطاع الأكثر نشاط إذ استطاع خلق 7007 منصب شغل من خلال منح 3797 مشروع يلي قطاع النقل، قطاع الفلاحة ثم قطاع البناء والأشغال العمومية، حيث وفر 3616، 4800، 1967 منصب شغل على التوالي، وهذا بسبب عدم تطلب هذا النوع من الخدمات مهارات عالية، أو تكاليف كبيرة مقارنة من المشاريع الإنتاجية، أيضا كون أن المنطقة في طور التطوير والإنشاء فهذا يجعل قطاع البناء يعرف نشاط كبير .

في حين نلاحظ أن القطاعات الاقتصادية بما فيها قطاع الصناعة والأعمال التقليدية وبعض الأعمال الحرة التي استطاعت توفير 1594، 2306، 314 منصب شغل على التوالي، تحظ باهتمام أقل من طرف الشباب، وقد يعود ذلك أن هذا النوع من النشاطات يتطلب مناخ خصب ونوع من التكوين والخبرة المتخصصة في هذا المجال ، أما بالنسبة لقطاع الصيد الذي استطاع خلق 188 منصب، وهو المعدل الأدنى لعدم استقطاب اهتمام الشباب.

- توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية للفترة (2000-2017)

يوضح الجدول الموالي توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة 2000-

2017.

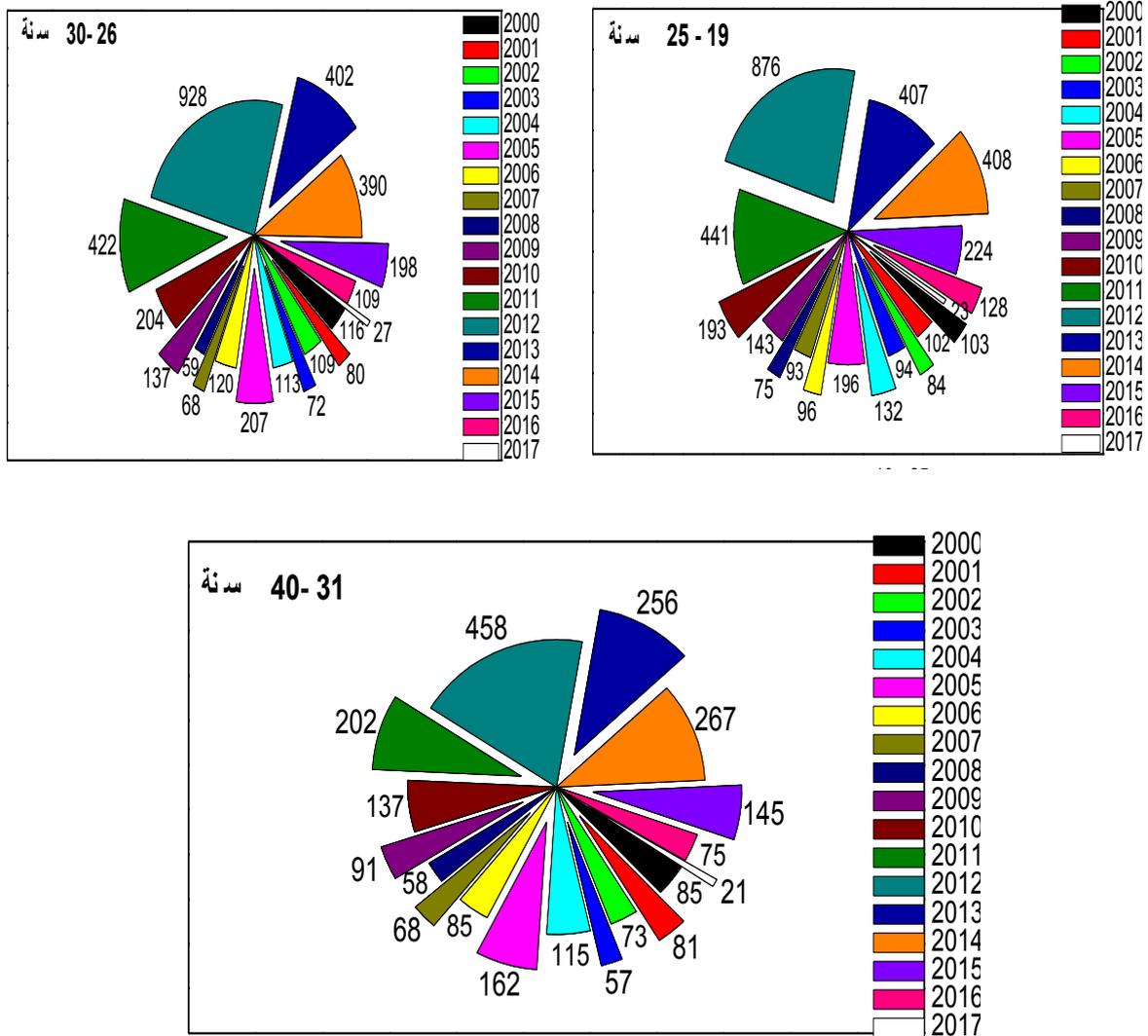
الجدول رقم 43: توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة (2000-2017)

من 31 إلى 40	من 26 إلى 30	من 19 إلى 25	السن السنوات
85	116	103	2000
81	80	102	2001
73	109	84	2002
57	72	94	2003
115	113	132	2004
162	207	196	2005
85	120	96	2006
68	68	93	2007
58	59	75	2008
91	137	143	2009
137	204	193	2010
202	422	441	2011
458	928	876	2012
256	402	407	2013
267	390	408	2014
145	198	224	2015
75	109	128	2016
21	27	23	2017
2436	3761	3818	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الإحصائيات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية

لدعم تشغيل الشباب فرع تلمسان 2017

الشكل رقم 26: توزيع المستفيدين حسب الشريحة العمرية خلال الفترة (2000-2017)



التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول والشكل البياني أن أكبر فئة مستفيدة من القروض يتراوح متوسط عمرها ما بين 19 - 25 سنة و ما بين 26 - 30 سنة، وتعتبر هاتين الفئتين أكثر بحثاً عن تحقيق الذات و تكوين المستقبل والاستقرار، أما بالنسبة للفئة الأقل من 21 سنة فتضم فئة الشباب الذين لم يكملوا مراحل التعليم و اتجهوا إلى عالم الشغل في سن مبكر.

بينما لفئة ما بين 31 إلى 40 سنة فتمثل الشريحة المستفيدة من القرض الإضافي

الذي يمنحه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب في حال توفر الشروط اللازمة من الاستفاداة من القرض، وهذا راجع للسياسة التقشفية التي انتهجتها الحكومة في الآونة الأخيرة.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الإحصاء

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

المجتمع الإحصائي ويمثل جميع وحدات الظاهرة قيد الدراسة

1. عينة الدراسة: هي مجموعة جزئية من مفردات المجتمع محل الدراسة يتم اختيارها بطرق علمية لتمثل المجتمع ككل.
2. الوحدة: وتمثل المفرد الصغير من المجتمع الإحصائي.
3. الانتقال من المجتمع إلى العينة تسمى معاينة
4. الانتقال من العينة إلى المجتمع يسمى التعميم أو الاستدلال الإحصائي
5. البيانات: البيانات هي مجموعة المشاهدات المأخوذة من الدراسة الإحصائية ، وتنقسم البيانات:

* **البيانات الكمية:** وهي البيانات التي تكون في صورة رقمية مثل سعر السلعة.

* **البيانات الوصفية:** وهي البيانات التي تكون في صورة غير كمية مثل لون السيارة

* **بيانات اسمية Nominal:** ويستخدم عندما تكون البيانات غير قابله للترتيب مثل الأكواد الخاصة بالتدخين أو الحالة الاجتماعية... ويعتبر المقياس الأسمى أضعف وحدات القياس.

* **بيانات ترتيبية Ordinal:** إذا كانت بيانات المتغير قابله للترتيب مثال المستوى التعليمي.

الفرع الثاني: مفاهيم أساسية حول البرنامج SPSS

تعتبر الحزم الجاهزة Package من أهم ما عرف حديثا كوسيلة لحل أغلب المشاكل. حيث تساعد على سرعة ودقة والقدرة على اتخاذ القرار مما عادى إلى تطور هائل ومذهل في استعمالها في جميع التخصصات المختلفة.

وفي مجال الإحصاء ظهرت مجموعة كبيرة من الحزم منها على سبيل المثال
 MICROSTAT ، MINITAB ، SAS، SPSS ، SATGRAPH وغيرها. وسوف نهتم هنا
 بالتعرف على بعض المفاهيم الأساسية لبرنامج SPSS والتي تعتبر من افضل الحزم
 الإحصائية.

يعود ظهور البرنامج الإحصائي SPSS إلى سنة 1970، ثم توالى الإصدارات
 المختلفة لتواكب التقدم العلمي.

SPSS هي اختصار للأحرف اللاتينية الأولى من اسم "الحزم الإحصائية للعلوم
 الاجتماعية"، Statistical Package for Social Sciences وهي حزم حاسوبية متكاملة
 لإدخال البيانات وتحليلها. ويبدو أن الحزمة قد أعدت للدراسات الاجتماعية، ولكن قد امتد
 استخدامه إلى فروع العلوم الأخرى.

وهو من أكثر البرامج الإحصائية استخداما من قبل الباحثين في إجراء التحليلات
 الإحصائية اللازمة، حيث يمكن استخدامه في تحليل الاستبيانات والعينات ويمكن أيضاً
 استدعاء وتصدير ملفات من وإلى برامج إحصائية أخرى وبسهولة.

ومن مزايا البرنامج:

- استخراج النتائج في شكل تقارير إحصائية أو بيانية أو في شكل توزيع معتدل أو
 إحصاء وصفي بسيط أو مركب .
- سهولة استخدامه سواء كان للمبتدئين أو الباحثين أو الخبراء
- قراءة البيانات وسهولة تعديلها والتعامل مع المتغيرات.

الفرع الثالث: أدوات التحليل الإحصائي

لتحليل إجابات الأفراد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS 16 أما الوسائل
 الإحصائية المستخدمة كانت كالتالي:

* التكرارات: لمعرفة تكرار اختيار كل إجابة من الإجابات المقترحة في الاستبيان.

* النسب المئوية: لتحديد نسبة اختيار كل بديل من بدائل أسئلة الاستبيان.

1. تحليل الجزء الأول: خصائص العينة

(أ) من حيث نوع المؤسسة:

الجدول رقم 44: يوضح نوع المؤسسة حسب النشاط

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SARL	6	5,9	6,0	6,0
	EURL	7	6,9	7,0	13,0
	SPA	2	2,0	2,0	15,0
	AUTRE	85	83,3	85,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

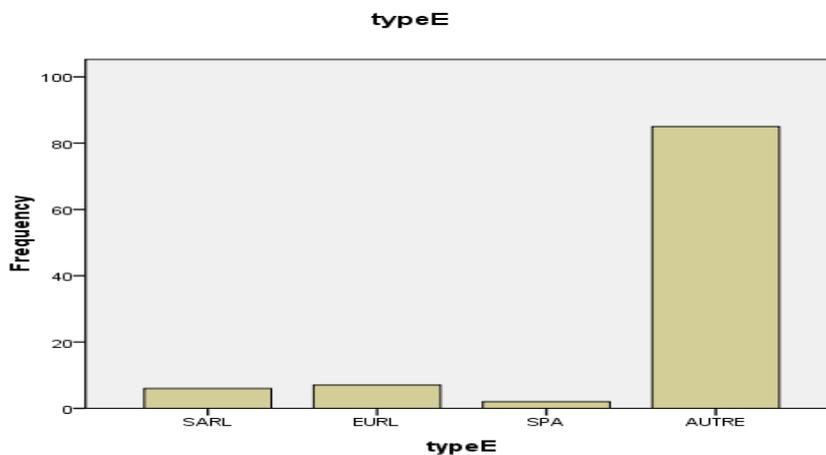
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

التفسير:

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 إلى توجهات أصحاب المشاريع إلى خلق مؤسسات

ذات مسؤولية محدودة وذات أسهم وغيرها حيث أن النسبة الأكبر تنحصر في مؤسسات فردية لا غير وذلك بنسبة 85%.

الشكل رقم 27: يوضح توزيع نوع المؤسسة حسب النشاط



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

ب) من حيث القطاع:

الجدول رقم 45: يوضح توزيع القطاعات حسب النشاط

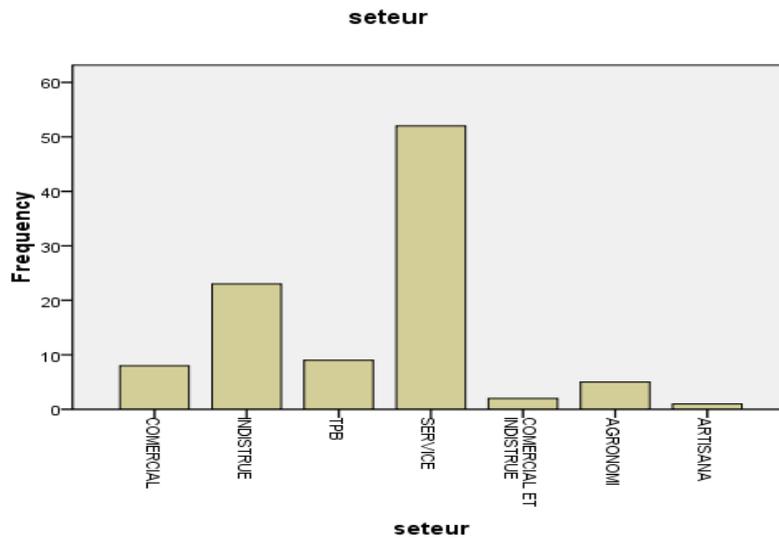
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	COMERCIAL	8	7,8	8,0	8,0
	INDISTRUE	23	22,5	23,0	31,0
	TPB	9	8,8	9,0	40,0
	SERVICE	52	51,0	52,0	92,0
	COMERCIAL ET INDISTRUE	2	2,0	2,0	94,0
	AGRONOMI	5	4,9	5,0	99,0
	ARTISANA	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

التفسير:

يشير إلى طبيعة الأنشطة المزاولة من قبل حاملي المشاريع حيث تنحصر غالبيتها في قطاع الخدمات بنسبة 51% ثم يليها كل من قطاع الصناعة المتمثل في أشغال العمومية و البناء بنسبة 22,5% و التجارة 8%.

الشكل رقم 28: يوضح توزيع القطاعات حسب النشاط



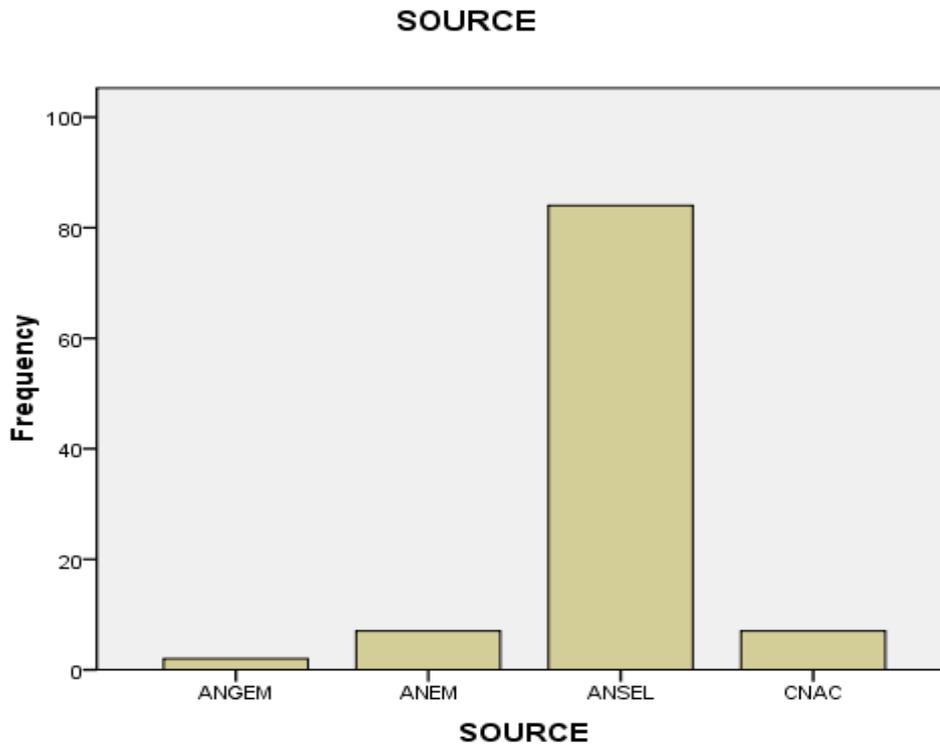
المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم 46: يوضح توزيع الجهاز المستفيد

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ANGEM	2	2,0	2,0	2,0
	ANEM	7	6,9	7,0	9,0
	ANSEJ	84	82,4	84,0	93,0
	CNAC	7	6,9	7,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم 29: يوضح توزيع الجهاز المستفيد



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم 47: يوضح تاريخ إنشاء المؤسسات

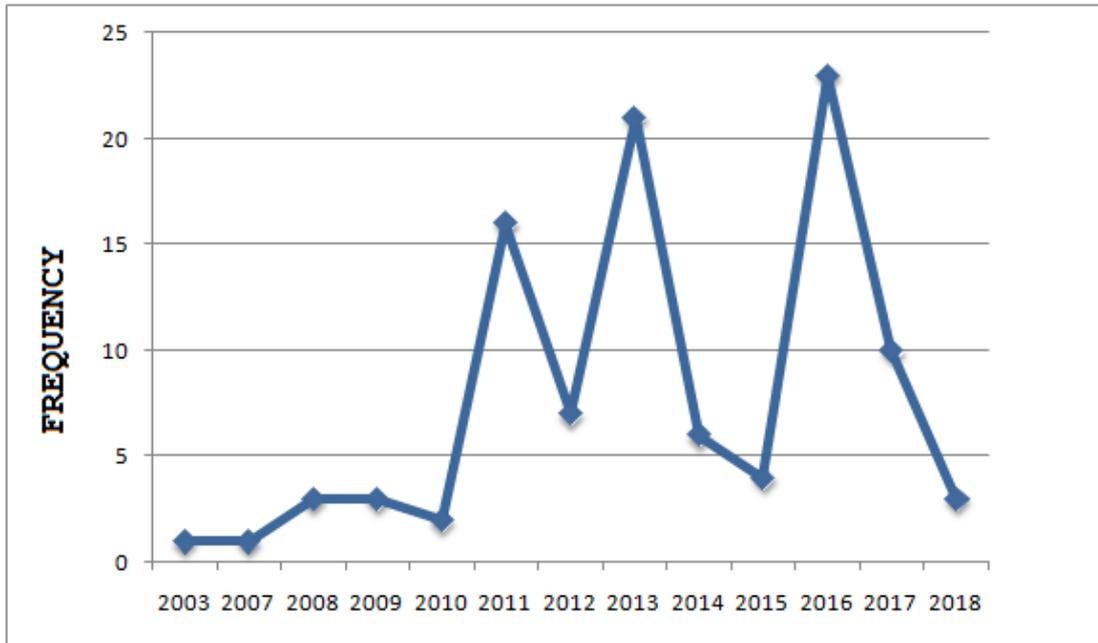
LADATE					
	Année	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2003	1	1,0	1,0	1,0
	2007	1	1,0	1,0	2,0
	2008	3	2,9	3,0	5,0
	2009	3	2,9	3,0	8,0
	2010	2	2,0	2,0	10,0
	2011	16	15,7	16,0	26,0
	2012	7	6,9	7,0	33,0
	2013	21	20,6	21,0	54,0
	2014	6	5,9	6,0	60,0
	2015	4	3,9	4,0	64,0
	2016	23	22,5	23,0	87,0
	2017	10	9,8	10,0	97,0
	2018	3	2,9	3,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

التفسير:

تبين من خلال الجدول رقم 04 أن عدد ملفات التي تم قبولها ما بين فترة 2003-2010 كان لا يتعدى 08 ملفات لبيتضاعف المجموع أكثر من 10 مرات كان عليه في الفترة الممتدة من 2010 إلى 2015 حيث بدأت عدد المشاريع المقبولة على مستوى الوكالة تتراجع وذلك لأسباب اقتصادية محظة لينتقل إجمالي المشاريع من 23 مشروع في 2016 إلى 03 مشاريع في 2018 و يتبين هذا في المنحنى التالي:

الشكل رقم 30: يوضح تاريخ إنشاء المؤسسات



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم 48: يوضح توزيع أفراد العينة وفق معيار المؤهل العلمي

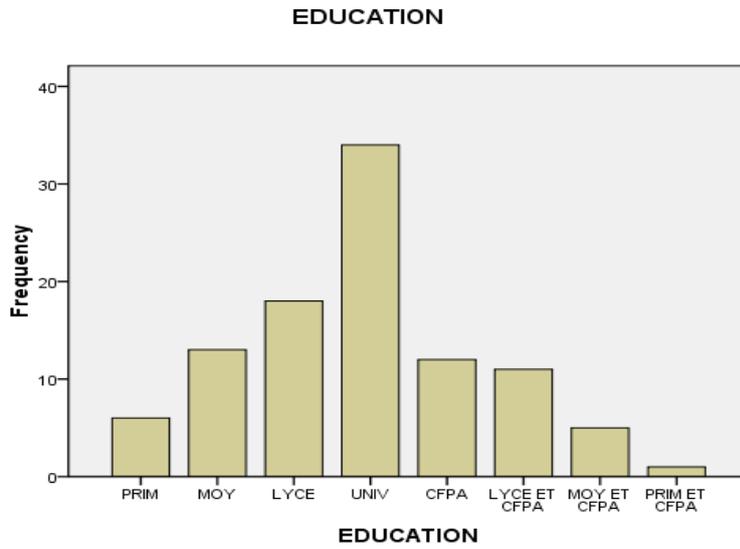
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIM	6	5,9	6,0	6,0
	MOY	13	12,7	13,0	19,0
	LYCE	18	17,6	18,0	37,0
	UNIV	34	33,3	34,0	71,0
	CFPA	12	11,8	12,0	83,0
	LYCE ET CFPA	11	10,8	11,0	94,0
	MOY ET CFPA	5	4,9	5,0	99,0
	PRIM ET CFPA	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

التفسير:

يشير الجدول رقم 03 إلى أن ثلث العينة التي قامت بإيداع ملفاتهم على مستوى جهاز ANSEJ خلال الفترة الممتدة 2000-2018 هي في غالبيتهم جامعيين وذلك بنسبة 33% مقابل 17,6% و 11,8% بالنسبة لفئة الثانوي وشهادة التكوين المهني بالترتيب وهذا عكس ما كان عليه الامر خلال السنوات السابقة.

الشكل رقم 31: يوضح توزيع أفراد العينة وفق معيار المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج SPSS

خلاصة الفصل الثالث

من خلال تحليل البيانات التي قمنا بجمعها عن طريق الاستمارة الاستقصائية، والتي تم تصميمها بناء على الهدف الرئيسي والأهداف الفرعية المشكلة للدراسة التي أجريت على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع تلمسان، وعن طريق جمع إحصائيات التشغيل بالوكالة للفترة الممتدة من 2000 إلى غاية 2017، وتحليلها وتفسيرها، تبين لنا أن القروض الممنوحة من طرف الوكالة هي حلول فعالة في خلق مناصب شغل والتخفيف من حدة البطالة، إلا أن هذا المعدل يبقى متواضع، مقارنة مع ما ينتظر منها، تحصلنا على جملة من النتائج يمكن اختصارها فيما يلي:

الدور الفعال الذي تقوم به الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فيما يخص متابعة البطل المستفيد ومرافقته خلال جميع مراحل استفادته من الإجراء، اعتبارا من الإعداد لفكرة المشروع ودراسة مدى جدواها الاقتصادية، ووصولاً إلى تجسيد هذه الفكرة على أرض الميدان وذلك بإنشاء المؤسسة الخاصة به، هذه المساعدة لا تقتصر فقط على الناحية المعنوية، بل تتعدى ذلك لتصل إلى الجانب المادي من خلال مساهمته المعتبرة في التمويل أو الهيكل المالي الكلي للمشروع، وكفالة المستفيد أمام المؤسسة المالية المكلفة بتمويل المشروع.

ملائمة الهيكل المالي الذي خص به هذا الإجراء من خلال التوزيع الجيد للمساهمات المالية لكل طرف بشكل يريح المستفيد من الإجراء، خصوصا ذلك الجزء المتعلق بمساهمة البنوك في تمويل المشروع من خلال تخفيض معدل الفائدة المقترن بالقرض البنكي وكذلك مختلف الخدمات المتعلقة به كالطرق التي تدفع به أقساطه.

توفر صاحب المؤسسة على مميزات وخصائص تؤهله للنجاح وبالتالي نجاح مؤسسته، كالرغبة في الخروج من البطالة، امتلاك خبرة سابقة في العمل، التحكم في القدرات التسييرية للمؤسسة، التحكم في بعض القدرات، كالقدرة على الإقناع، التعامل مع الصعوبات والحصول على المعلومات، وغيرها من المميزات الأخرى.

وفي الأخير يمكن اعتبار أن معظم المحددات التي تم دراستها يمكن اعتبارها كمحددات أدت إلى نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف البطالين الذين استفادوا من الإجراء الذي تدعم به الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

خانہ خانہ

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في بداية البحث واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه كل المجتمعات، كما تعتبر أيضا أحد التحديات التي يجب على كافة الدول الانتباه إليها، حيث يتوجب عليها الشروع في العمل على إيجاد السياسات والإستراتيجيات التي من خلالها يمكن مواجهتها حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عنها.

ولقد تبين لنا من خلال دراستنا لسوق العمل في الجزائر أنه تميز منذ النصف الثاني من الثمانينات إلى غاية 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى 30% فالأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار المحروقات، قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق العمل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطالبي العمل، إضافة إلى ما ترتب عليه من الإصلاحات الاقتصادية التي باشرت بها الجزائر وشروعها في تطبيق برنامج التعديل الهيكلي الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

وللتخفيف من شدة هذه البطالة ومحاولة للتحكم فيها، لجأت الحكومة لتتصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج تسعى إلى التوظيف، وبالتالي تنشيط سوق العمل، كما عمدت إلى تشجيع الاستثمار الخاص المحلي خاصة فيما يتعلق بالتشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، بعدما حقق هذا القطاع باقتصاديات دول كثيرة نتائج جد إيجابية في مجال التنمية وتحسين مؤشراتنا الاقتصادية هذا من جهة ومن جهة أخرى كونها تشكل البديل الناجح للقضاء على البطالة وعلى مختلف تأثيراتها السلبية بسبب تفاعل هذا النوع من المؤسسات وتكيفها السهل والسريع مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي المتواجدة به.

وبهذا المنطق أصبح من الضروري الاستفادة من خصائص المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، كوسيلة جد فعالة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل معطيات البطالة التي عانت منها ولا زالت تعاني منها وإلى حد ما بلادنا.

تناولت هذه الدراسة موضوع القرض المصغر ودور في خلق مناصب شغل، وقد حاولنا الإجابة على الإشكالية الرئيسية للدراسة التي تمحورت حول "ما مدى مساهمة جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مواجهة البطالة؟".

حيث توصلنا في الأخير إلى أن الاستراتيجيات قد ساهمت فعلا في توفير مناصب عمل جديدة وأعدت الحياة للعديد من الأسر الفقيرة من خلال القروض الممنوحة عبر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب خلال الفترة 2000-2018 ولكن كل هذا تبقى مساهمة ضعيفة مقارنة إلى ما هو منظر منها ، كما توصلنا من خلال ها الدراسة إلى النتائج التالية:

نتائج الدراسة:

- تسعى الدولة الجزائرية من خلال استحداث الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، إلى ترقية التشغيل وعلى وجه الخصوص تشغيل الشباب؛
- إن الإعانات والامتيازات الممنوحة من طرف الوكالة ANSEJ هي أحد أهم الحوافز الأساسية لإقبال الشباب للاقتراض عن طريق الوكالة؛
- أعطت القوانين والتعديلات التي استحدثت في الفترة 2013-2015 أثر إيجابي في إقبال حاملي الشهادات العليا للاقتراض عن طريق الوكالة، أيضا ضبط وتنظيم الجهاز، وأعطته أكثر من مصداقية من ذي قبل؛
- المؤهل والمستوى التعليمي للشباب له دور أساسي في نجاح واستمرارية المشروع؛
- إن رغم مساعي الدولة إلى تبني استراتيجيات و أجهزة دعم وتشغيل الشباب على غرار جهاز ANSEJ إلا أن مثل هذه الأجهزة يبقى ضئيل في مساهمته

في خلق مناصب الشغل مما يحتم على الحكومة إلى مضاعفة مثل هذه
الإستراتيجيات

➤ سوء التنسيق بين مختلف أجهزة الشغل وتداخل المهام فيما بينها هو ما ينقص من
مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها؛

نتائج اختبار الفرضيات:

بعد القيام بهذا العمل المتواضع ارتأينا تقديم النتائج المتوصل إليها وذلك وفق مستويين
أساسيين، الأول يتعرض للنتائج المستخلصة عند معالجتنا للجانب النظري للموضوع، وذلك
في كل من الفصلين: الأول والثاني، أما المستوى الثاني فيعرض النتائج المتحصل عليها من
دراسة الجانب التطبيقي للموضوع بما فيها الإجابة على صحة الفرضيات المصاغة في
البداية والمكونة لمشكلة البحث.

اقتراحات:

من خلال هذه الدراسة التي قمنا بها وبناء على النتائج المتوصل إليها ، يمكن أن نقدم
بعض التوصيات التي من شأنها أن تحسن من أداء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

- ✓ إن الإعانات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
غير كافية وحدها من أجل دعم الشباب حاملي المشاريع بل يجب أن تدعم
بتسهيلات من طرف الهيئات المحلية؛
- ✓ ضرورة دعم المشاريع الصغيرة بمشاريع كبيرة، وهو ما يفتح المجال لتعدد المشاريع
الصغيرة (خاصة في القطاع المراد تطويرها)؛
- ✓ تبسيط الإجراءات الإدارية مما يسهل عملية معالجة الملفات واعتماد المشاريع تتم
بشكل أسرع؛
- ✓ ضرورة تقديم التسهيلات التمويلية بطرق سريعة حتى تتمكن المؤسسات المستحدثة
من الانطلاق في نشاطها؛

- ✓ توجيه الشباب أصحاب المشاريع نو نشاطات لات قيمة مضافة عالية، تلبية احتياجات السوق المحلية و الوطنية لضمان استمرارية المؤسسات المنشأة؛
- ✓ بالرغم من أن فكرة إنشاء بنوك متخصصة في التمويل المصغر والنظر فيها جديا لدى السلطات المعنية إلا أنها لم تطبق علو أرض الواقع، بالرغم من ضرورة وجودها كون أنها تستجيب بصورة فعالة لخصائص ومتطلبات المشاريع الصغيرة؛

آفاق البحث:

يبقى مجال البحث والدراسة بخصوص سوق العمل في الجزائر مفتوحا أمام كل باحث ومهتم، خاصة فيما يتعلق بسياسات التشغيل، وإن كنا قد اقتصرنا على سياسة الإنعاش الاقتصادي عند دراستنا لسياسات التشغيل على مستوى السياسات الاقتصادية الكلية، باعتبارها السياسة المطبقة في الجزائر خلال فترة الدراسة، فإننا نأمل أن يتم التطرق في بحوث قادمة إلى أنواع أخرى للسياسات الاقتصادية مثل سياسة البحث العلمي والسياسة الصناعية... إلخ، لما لها من أثر على التشغيل.

الله

الاستبيان



إن المعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذا الاستجواب ستستعمل لأغراض إحصائية تدرج ضمن تحقيق ميداني حول استراتيجيات مواجهة البطالة في الجزائر ما بين 2000-2018 لهذا نرجو منكم الاسهام في ملئ هذه الاستمارة.

1- التعريف بالمؤسسة:

- التاريخ :

- اسم و عنوان المؤسسة :

- صنف المؤسسة :

Spa Eurl Sarl

أخرى حدد:

- تاريخ إنشاء المؤسسة

2- المعلومات القاعدية و الأساسية حول المؤسسة:

- قطاع النشاط:

التجارة الصناعة البناء والأشغال العمومية خدمات

3- جهاز الاستفادة:

- حدد الجهاز الذي سبق وأن استفدتم منه؟

ANEM ANSEJ CNAC ANGEM

4- مستويات التعليم:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

مركز التكوين المهني

أخرى حدد:

5- حدد أسباب إنشائكم للمؤسسة:

- البطالة

- حافظ الإنشاء ومزايا جهاز الوكالة لدعم تشغيل الشباب ANSEJ

- فرص السوق

- لتعمل لحسابك الخاص

- أسباب أخرى حدد:

6- ما هي مدة إنشاء المؤسسة (بالشهر):

- المدة الكاملة

- المدة التي قضاها الملف على مستوى جهاز الوكالة لدعم تشغيل الشباب

- المدة التي قضاها الملف على مستوى البنك

- مدة سداد الأموال

- مدة التفعيل

- مدة التواجد بالسوق

7- ما هي أهم الصعوبات التي واجهتك؟

- صعوبات إيداع الملف على مستوى الوكالة لدعم تشغيل الشباب

- صعوبات إيداع الملف على مستوى البنك

- على مستوى التفعيل

- مع المستخدمين

- مع الموردين

8- هل شعرت أنك خضعت لمسيرة محارب بسبب الإجراءات الإدارية وطول مدة إنجاز المشروع؟

لا

نعم

*إذا كان الجواب بنعم ،هل كان ذلك بسبب:

الملاحق

الوقت البيروقراطية الربا
التماطل المحسوبة

أخرى حدد:

9- ماهو عدد المناصب المنشأة في مؤسستكم حدد؟

10- هل تعتقدون بأنكم في طور النجاح؟

نعم لا

*إذا كان الجواب بنعم هل لديكم شعور ب:

-التقدم

-التراجع

-البقاء في وضعيتكم

11- هل تفكرون في توسيع نشاطكم؟

نعم لا

12- هل راودكم شعور بالندم عند اختياركم لجهاز الوكالة لدعم تشغيل الشباب؟

نعم لا

*إذا كان جوابكم بنعم هل كان ذلك بسبب:

خسارتكم للمشروع تعاملكم مع البنوك الربوية غياب الإرادة السياسية

الوساطة أو المعرفة المنافسة غير الشرعية

أسباب أخرى حدد:

.....
.....

في الأخير نشكركم على تجاوبكم معنا

أسباب إنشاء المؤسسة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CHOMA	41	40,2	41,4	41,4
	A CAUS MOT ANSEJ	8	7,8	8,1	49,5
	OCCPCH DE MAR	3	2,9	3,0	52,5
	PROPORE EMP	16	15,7	16,2	68,7
	AUTRE	2	2,0	2,0	70,7
	CHOMA ET PROPORE EMP	13	12,7	13,1	83,8
	OCCPCH DE MAR ET PROPORE EMP	1	1,0	1,0	84,8
	PROPORE EMP ET AUTRE	1	1,0	1,0	85,9
	CHOMA,ACAUS MOT ANSEJ ET PROPORE EMP	5	4,9	5,1	90,9
	CHOMA ET A CAUS MOT ANSEJ	5	4,9	5,1	96,0
	A CAUS MOT ANSEJ ET PROPORE EMP	4	3,9	4,0	100,0
	Total	99	97,1	100,0	
Missing	System	3	2,9		
Total		102	100,0		

مدة إنشاء المؤسسة (بالشهر)

01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PLUS DE 12 MOINS	50	49,0	50,0	50,0
	MOIN DE 12 MOINS	50	49,0	50,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DANS LE MARCHÉ MOIN DE 36 MOINS	40	39,2	40,0	40,0
	DANS LE MARCHÉ PLUS DE 36 MOINS	60	58,8	60,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

الملاحق

الصعوبات التي واجهتك

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DEPOT	4	3,9	4,0	4,0
	BANC	2	2,0	2,0	6,0
	MIS EN OUVRE	14	13,7	14,0	20,0
	ELMPLOYESS	10	9,8	10,0	30,0
	FOURNISEUR	23	22,5	23,0	53,0
	DEPO ET BAC	11	10,8	11,0	64,0
	MISE EN OUVRE ET FOURNISEUR	10	9,8	10,0	74,0
	MISE EN OUVRE FOURNISEUR ET EMPLOYEUR	1	1,0	1,0	75,0
	EMPLOYEUR ET FOURNISEUR	2	2,0	2,0	77,0
	DEPOT, BANC, EMPLOYEUR ET FOURNISEURE	1	1,0	1,0	78,0
	DEPOT, BANC, MISE EN OUVRE, FOURNISEUR ET EMPLOUYEUR	4	3,9	4,0	82,0
	DEPOT ,BANC ET EMPLOYEUR	2	2,0	2,0	84,0
	MISE EN OUVRE ET EMPLOYEUR	3	2,9	3,0	87,0
	BANC ET FOURNISEUR	3	2,9	3,0	90,0
	DEPOT, BANC, MISE EN OUVRE ET FOURNISEUR	2	2,0	2,0	92,0
	DEPOT ET FOURNISEUR	1	1,0	1,0	93,0
	RIEN	7	6,9	7,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

الإجراءات الإدارية وطول مدة إنجاز المشروع

01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OUI	47	46,1	47,5	47,5
	NON	51	50,0	51,5	99,0
	8	1	1,0	1,0	100,0
	Total	99	97,1	100,0	
Missing	System	3	2,9		
Total		102	100,0		

02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TEMP	9	8,8	19,1	19,1
	BEURO	7	6,9	14,9	34,0
	DEGOU	1	1,0	2,1	36,2
	INTRET	6	5,9	12,8	48,9
	MAHSOU	3	2,9	6,4	55,3
	TEMP ET BERO ET DEGOU ET MAHSOU	7	6,9	14,9	70,2
	BERO, DEGOLI ET MAHSOU	4	3,9	8,5	78,7
	TEMP, BEURO, DEGOU, INTERET ET MAHSOUB	1	1,0	2,1	80,9
	TEMP ET BERO	2	2,0	4,3	85,1
	TEMP ET DERGOU	1	1,0	2,1	87,2
	BERO ET DERGOU	2	2,0	4,3	91,5
	TEMP ,BERO ET DEGOU	2	2,0	4,3	95,7
	BERO, INTERET, DEGOU ET MAHSOUBIA	1	1,0	2,1	97,9
	14	1	1,0	2,1	100,0
Total		47	46,1	100,0	
Missing	System	55	53,9		
Total		102	100,0		

الملاحق

عدد المناصب المنشأة في المؤسسة

Q9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PLUS 10	9	8,8	9,0	9,0
	MOI DE 10	91	89,2	91,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

طور النجاح

01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OUI	72	70,6	72,0	72,0
	NON	28	27,5	28,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		
02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PROG	63	61,8	87,5	87,5
	DECL	1	1,0	1,4	88,9
	STABILI	7	6,9	9,7	98,6
	6	1	1,0	1,4	100,0
	Total	72	70,6	100,0	
Missing	System	30	29,4		
Total		102	100,0		

الملاحق

توسيع النشاط

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OUI	50	49,0	50,0	50,0
	NON	50	49,0	50,0	100,0
	Total	100	98,0	100,0	
Missing	System	2	2,0		
Total		102	100,0		

اختياركم لجهاز الوكالة لدعم تشغيل الشباب

01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OUI	23	22,5	23,2	23,2
	NON	76	74,5	76,8	100,0
	Total	99	97,1	100,0	
Missing	System	3	2,9		
Total		102	100,0		
02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	declaf	3	2,9	13,6	13,6
	iintrest	2	2,0	9,1	22,7
	politi	2	2,0	9,1	31,8
	intermin	1	1,0	4,5	36,4
	mono	3	2,9	13,6	50,0
	autre	1	1,0	4,5	54,5
	interest, politi et intermin	2	2,0	9,1	63,6
	politi et autre	1	1,0	4,5	68,2
	declat ,politi et intermin	1	1,0	4,5	72,7
	politi, intermin et mono	3	2,9	13,6	86,4
	declat et interest	1	1,0	4,5	90,9
	poiti et mono	1	1,0	4,5	95,5
	declat,politi et autre	1	1,0	4,5	100,0
	Total	22	21,6	100,0	
Missing	System	80	78,4		
Total		102	100,0		

فائزہ انصاف اور

داد امر اور بی

أ. المراجع باللغة العربية

أ) الكتب:

1. أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
2. بلعزوف بن علي، محاضرات في النظريات والسياسات النقدية، ديوان المطبوعات الجامعية، -2002-2004.
3. جون مينر كينز، "النظرية العامة في الاقتصاد"، ترجمة نهاد رضا، منشورات دار مكتبة الحياة، بيروت، 1962.
4. دانيال أرلوند، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمم واليوم، الطبعة الأولى المؤسسة . الجامعية، بيروت، 1992.
5. راشد البراوي، تطور الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
6. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت 1997.
7. سامي خليل، "نظرية الاقتصاد الكلي : نظريات الاقتصاد الكلي الحديثة"، الكتاب الثاني، الكويت 1994.
8. السعيد بريش، "الاقتصاد الكلي : نظريات، نماذج وتمارين محلولة"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة - الجزائر، دون طبعة.
9. صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة، مؤسسة العمالة، بغداد، الطبعة الثانية، 1987.
10. صالح تومي، "مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي"، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة.
11. صبحي قريصة، محمد يونس، مقدمة في الاقتصاد، دار النهضة العمومية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1984.

قائمة المصادر والمراجع

12. ضياء مجيد الموسوي، "النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون - الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005.
13. ضياء مجيد الموسوي، "سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون - الجزائر، 2007.
14. عادل فليح العلي، هناء هادي محمد علي، اقتصاد العمل، جامعة الموصل، العراق، 1990.
15. عبد الرحمان تومي، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2011.
16. عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية 2004.
17. عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التخطيط ، 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
18. عبد المجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
19. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
20. عبد المنعم السيد علي، "مدخل في علم الاقتصاد : دراسة في مبادئ الاقتصاد الرأسمالي والاشتراكي"، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، بغداد، 1984.
21. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
22. علي لطيف، إيهاب نديم، أيمن الجماعي، التحليل الاقتصادي الكلي، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1998.

23. عمرو محي الدين، عبد الرحمن يسرى، مبادئ علم الاقتصاد، بيروت، دار النهضة العربية، 1974.
24. عوض، أحمد صفي الدين. مقدمة في الاقتصاد الجزئي، الطبعة الأولى: دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض 1983.
25. قريصة صبحي، مقدمة في النظرية الاقتصادية، الدار الجامعية المصرية، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، مصر، 1965.
26. كامل بكري، محمد محروس، مبادئ الاقتصاد الجزئي، مركز الإسكندرية للكتاب، 2005.
27. محمد الشريف ألمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي، الجزائر، 1994.
28. محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005.
29. مدحت القرشي، "اقتصاديات العمل"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
30. مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2008.
31. ناصر داداي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، 2010.
32. وليد عبد الحميد عايب، "الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي"، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، 2010.

ب) الدوريات والمجلات:

1. إبراهيم بن عبد الرحمن آل عروان، نظرية التوزيع: دراسة اقتصادية فقهية، مجلة جامعة الملك سعود، م 16، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية 1424/2003.

2. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية منها والمحيطة خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السداسي الثاني، الجزائر، 2004.
3. صندوق النقد الدولي، "النشرة الإحصائية للدول العربية"، 2010.
4. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، نشاطات ومهام، النشرة الشهرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، العدد 32.
5. عبد الرحيم شبيبي، محمد شكوري، "سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة"، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يوليو 2008.
6. لخضر عبد الرزاق مولاي، "تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2010"، مجلة الباحث، العدد 2012/10.
7. لخلف حسنة، مجلة العلوم الاقتصادية، جهاز دعم تشغيل الشباب آلية لغرس ثقافة المقاوله عند الشباب (مراد زمالي مدير العام للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب لـ "الأبحاث الاقتصادية")، عدد نوفمبر 2011.

ج) الرسائل والمذكرات:

1. أبوبكر بن العائب، "دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع القياس الاقتصادي، جامعة الجزائر، 2002-2003.
2. دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012-2012.
3. رماش هاجر، اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 2

4. سعدية قصاب، "إختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990 - 2004"، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006.
5. معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966-1992، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (1994-1995).
6. مليكة يحيات، "إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر 1970-2005"، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006-2007.
7. مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة دراسة حالة عينة من جملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادات جامعية دفعات 1990-1993، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (2002-2003).
8. يحيات مليكة، إشكالية البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970_2005)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006_2007.

د) مقالات وملتقيات:

1. أحمين شفير، "التحولات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي"، منظمة العمل العربي، المعهد العربي . للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر.
2. أحمين شفير، ا "لاقتصاد الجديد وتشغيل الشباب"، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، الجزائر، 15-17 نوفمبر 2009.

3. بربيش السعيد، بلغرة عبد اللطيف، إشكالية تمويل البنوك للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، 17|18 أبريل 2006.
4. بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك، "دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010 الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
5. سعدية قصاب، "مرونة علاقات العمل في الجزائر 1990-2006 الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 25 و 26 جوان 2008.
6. الطاهر لطرش، "الإطار المؤسسي لسوق العمل وسياسة التشغيل في الجزائر : خصائصه وأثره على ديناميكية التشغيل"، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
7. عبد الله بلوناس، "برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي للاقتصاد الجزائري"، الملتقى الدولي حول تاهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج في الحركة الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 29-30 أكتوبر 2001.
8. عزيزة بن سمية، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، الملتقى الدولي حول أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية في الدول النامية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، يومي 04-05 ديسمبر 2006.
9. كمال رزيق، بوزعرور عمار، "التصحيح الهيكلي وأثاره على المؤسسة الاقتصادية في الجزائر"، الملتقى الدولي حول تاهيل المؤسسة الاقتصادية وتعظيم مكاسب الاندماج

قائمة المصادر والمراجع

- في الحركة الاقتصادية العالمية، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، يومي 29-30 أكتوبر 2001.
10. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، "مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي"، السداسي الأول من سنة، 2004.
11. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، جوان، 2002.
12. محمد بن عبد الله بن علي النفيسة، الأجر وأثرها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي: دراسة مقارنة، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جمعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1991.
13. مساحل فاتح، شعباني لطفي، آثار وانعكاسات برنامج التعديل الهيكلي على الاقتصاد الجزائري، الملتقى الدولي الأول حول. 05 ديسمبر - 2006 أبعاد الجيل الثاني من الإصلاحات الاقتصادية، جامعة بومرداس، الجزائر.
14. مطانيوس حبيب، مداخلة في مسألة البطالة في سورية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، برنامج ندوة الثلاثاء الاقتصادية السابعة عشرة حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية في سورية، المركز الثقافي العربي في المزة، سورية، 2004.
15. ناصر مراد، "مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية "البطالة: أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع"، الجزء الثاني، جامعة سعد دحلب، البلدية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 25-27 أبريل 2006.
16. هوارى عامر /أستاذ مساعد-جامعة محمد الشريف مساعديّة- سوق أهراس ،قاسم حيزية/أستاذة مساعدة "أ"- جامعة آكلي محند أولحاج -البويرة السياسات الاقتصادية في الجزائر بين خلق البطالة ومكافحتها، 2013.
17. وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية سابقا، "خلاصة الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية 1967-1978، الجزائر، ماي 1980.

18. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء مؤسسة.

ه) مواقع الإنترنت:

1. www.cnac.dz، تاريخ الإطلاع 25/10/2016.
2. أحمد أويحيى، بيان السياسة العامة المقدم أمام المجلس الشعبي الوطني، 22 ماي 2005، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://WWW.apn.dz.org>، تاريخ التصفح: 19/06/2014.
3. عبد العزيز بوتفليقة، خطاب أمام إدارات الأمة، الجزائر، 07 أفريل، نقلا عن الموقع الإلكتروني: <http://www.mjjustice.dz> تاريخ التصفح: 19/06/2014.
4. الموقع الإلكتروني، www.echoroukonlin.com، تاريخ التصفح 10/06/2016.
5. وزارة الشؤون الخارجية، رئاسة - عمل - تشغيل - ضان اجتماعي، جلسة استماع ليوم الثلاثاء 23 سبتمبر 2008، نقلا عن الموقع الإلكتروني السابق، تاريخ التصفح 19/08/2014.
6. وزارة الشؤون الخارجية، كلمة رئيس الجمهورية بمناسبة إحياء ذكرى 24 فبراير، يوم 25 فيفري 2009، نقلا عن الموقع الإلكتروني <http://193.194-78-233/ma-ar>، تاريخ التصفح 19/08/2014.
7. <http://www.fgar.dz> تاريخ الاطلاع 25/10/2016
8. [Http://Kanz-redha.Blogspor.com](http://Kanz-redha.Blogspor.com)
9. Les Services du Premier Ministre, «Annexe à la déclaration de politique général», Octobre 2010, sur le site www.Prepierr-ministre.gov.dz (07/05/2012 14 :39).
10. <http://www.qc.cme-ca/download.Php>
11. www.cnac.dz

و) النصوص القانونية والتنظيمية:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 34، الصادر في 01 جوان 1994.
2. الجريدة الرسمية، العدد 52، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، 1996.
3. المادة: 2، 3، 4، 5، 6، 7 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 91 الصادر بتاريخ 06 ديسمبر 1998.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74، الصادر في 13 نوفمبر 2002.
5. 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، سنة 2003.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 84، الصادر في 31 ديسمبر 2003.
7. الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادر بتاريخ 11 جانفي 2004.
8. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر في 25 جانفي 2004.
9. الجريدة الرسمية، العدد 35، الصادر بتاريخ 07 جويلية 2013.

II. المراجع باللغة الأجنبية

1. Ahmed ZAKANE, "Analyse de l'Offre d'Emploi réalités et perspectives cas de l'Algérie", mémoire de magistère en sciences économiques, Université d'Alger, Institut des sciences économiques, Juin 1992.
2. Ali SOUAG, "L'impact de flexibilité du marché du travail sur la compétitivité des entreprises au Maghreb Central", mémoire de magistère en économie et statistique appliquée, Institut National de Planification et de la Statistique, 2006 – 2007.
3. Conseil National Economique et Social (CNES), «rapport national sur le développement humain en Algérie», 2006.
4. CROZET Yves, PENASA Serge, TIRAN André, op., Cit.
5. DEVOLUY MICHEL, op.cit.
6. Emmanuel Nyahoo, Finances internationales: théorie, politique et pratique, 2ème édition, Presses de l'université Laval, Québec, 2002.
7. Fodil HASSAM, "Chronique de l'économie Algérienne vingt ans de réformes libérales 1986– 2004 les chemins d'une croissance retrouvée", Edition l'économiste d'Algérie, Algérie, 2005.
8. Frédéric TEULON, "Le Chômage et les politiques de l'Emploi", Edition du seuil, juin 1996, Paris.

9. FRIEDMAN Milton, op.cit.
10. G. Duthil, OP, Cit.
11. G. Grangeas, J. Mlepage, Economie de l'emploi, PUF, France, 1993.
12. Gilles FERREOL, Philippe DEUBEL, "Economie du Travail", Armand colin, Paris, 1990.
13. J – L Bailly, Economie monétaire et financière, 2ème édition, Edition Bréal, Paris, 2006.
14. J. Gautie, Les politiques d'emploi, librairie vuibert, Paris, 1993.
15. Jacques LECAILLON, "Analyse Macroéconomique", Edition CUJAS, Paris, 1969.
16. La stabilité de l'emploi, Presses de l'université Laval, Québec, 1956.
17. LAFAY Jean Dominique, 1996, "Existe-t-il aujourd'hui une possibilité de diminuer le chômage par une relance de l'inflation? "Le Cercle des économistes, Chroniques économiques, Ed: Descartes & Cie.
18. Le Garant, Bulletin Le Fond de garantie des crédits aux PME, d'information édité par le fond de garantie des crédits aux PME-FGAR, Alger, N 1, Avril 2011.
19. Marcia Quintslr, Séminaire Emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des

- statistiques", 18^{ème} Conférence Internationale de Statisticiens du Travail, BIT, Genève, 24 novembre – 5 décembre 2008.
20. Mécanisme Africain d'Evaluation par les Paris.
21. Med el Hocine BENISSAD, " l'ajustement structurel: l'expérience du Maghreb", Algérie, OPU, 1999.
22. Olivier Bellégo, Mokhtar Lakehal, Guy Caire, Christelle Jannot–Robert, Dictionnaire des questions sociales: L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux, Harmattan, Paris, 2005.
23. ONS, Données statistiques, Activité, emploi et chômage, Algérie, N°514, Edition: 2008.
24. ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.
25. Plihou, Les grandes explications macro–économique du chômage, les cahiers français, documentation française, n° 2816, Mai–Juin 1990.
26. Sapsford. D.and Tzannatos. Z.(1993). The economics of Labour Market. The Macmillan Press Ltd. UK.
27. Smail Benamara, Les Perspectives Offertes par Le Marché Algerien grace au Plan Quinquennal 2010–2014, forum économique sur le consiel de coopération du Golf et le Maghreb, 20/10/2010, Montréal, Québec.

الفجر

.....1.....	قائمة الأشكال والجداول
.....أ.....	مقدمة عامة
.....2.....	الفصل الأول: ماهية البطالة وأثرها في الجزائر
.....2.....	مقدمة الفصل الأول
.....3.....	المبحث الأول: عموميات حول البطالة
.....3.....	المطلب الأول: مفاهيم حول البطالة
.....3.....	الفرع الأول: تعريف البطالة لغة واصطلاحا
.....3.....	أولا: تعريف البطالة لغة
.....3.....	ثانيا: تعريف البطالة اصطلاحا
.....3.....	الفرع الثاني: تعريف البطالة حسب الهيئات والمنظمات الدولية
.....3.....	أولا: تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU)
.....4.....	ثانيا: تعريف منظمة العمل الدولية (OIT)
.....5.....	ثالثا: تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT)
.....6.....	رابعا: تعريف الديوان الوطني للإحصاء (ONS)
.....7.....	المطلب الثاني: أنواع البطالة طرق قياسها، مسبباتها وآثارها
.....7.....	الفرع الأول: أنواع البطالة
.....8.....	أولا: البطالة الظاهرة
.....11.....	ثانيا: البطالة الكامنة أو المقنعة
.....12.....	الفرع الثاني: طرق قياس البطالة
.....12.....	أولا: المقياس الرسمي
.....14.....	ثانيا: المقياس العلمي
.....14.....	الفرع الثالث: مسببات البطالة وآثارها ومحدداتها
.....14.....	أولا: أسباب البطالة

.....17.....	ثانيا: آثار البطالة
.....20.....	ثالثا: محددات البطالة
.....22.....	المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة
.....22.....	المطلب الأول: النظريات التقليدية
.....22.....	الفرع الأول: النظريات الكلاسيكية
.....23.....	أولا: نظرية حدّ الكفاف أجر الكفاف (Subsistence wage theory)
.....27.....	ثانيا: نظرية مخصص الأجور (رصيد الأجور: Wage fund theory)
.....29.....	ثالثا: التفسير الاقتصادي للبطالة حسب النظرية الكلاسيكية
.....30.....	الفرع الثاني: النظريات النيو كلاسيكية
.....32.....	الفرع الثالث: النظريات الماركسية
.....32.....	أولا: نظرية فعالية الأجور
.....33.....	ثانيا: نموذج لويس Le modèle d'anti-sélection de WEISS
.....33.....	ثالثا: تحاشي العمل لشايبورو وستيغلتر modèle du tire au flanc de Shapiro et Stiglitz
.....33.....	رابعا: النموذج الاجتماعي "لأكرلوف" le modèle sociologique AKERLOF
.....34.....	المطلب الثاني: النظريات الحديثة
.....34.....	الفرع الأول: النظريات الكينزية
.....35.....	أولا: التفسير الاقتصادي للبطالة حسب كينز
.....37.....	ثانيا: نظرية البحث عن العمل
.....38.....	ثالثا: نظرية الاختلال (اختلال التوازن)
.....38.....	رابعا: نظرية العقود الضمنية
.....39.....	خامسا: نظرية الأجر المكافئ
.....40.....	سادسا: نظرية تجزئة سوق العمل

.....41.....	سابعا: نظرية رأس المال البشري
.....41.....	ثامنا: نظرية البطالة الهيكلية
.....42.....	الفرع الثاني: النظرية النقدية
.....43.....	الفرع الثالث: نظريات بفريدج ومنحنى فليبس
.....43.....	أولا: نظرية بفريدج
.....45.....	ثانيا: نظرية منحنى فليبس
.....57.....	المبحث الثالث: تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2018)
.....57.....	المطلب الأول: البطالة خلال الفترة 2000-2010
.....58.....	الفرع الأول: انعكاسات برنامج الانتعاش الاقتصادي على معدلات البطالة
59	الفرع الثاني: توزيع المشتغلين حسب القطاعات الاقتصادية للفترة (2001-2005)
.....60.....	الفرع الثالث: البطالة في الجزائر بعد 2005
.....61.....	الفرع الرابع: إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة خلال الفترة
.62	الفرع الخامس: البرنامج الخماسي التكميلي (برنامج دعم النمو) 2005-2009
.....63.....	المطلب الثاني: البطالة خلال الفترة 2010-2014
.....63.....	الفرع الأول: 2014-2010 برنامج توظيف النمو الاقتصادي
66	الفرع الثاني: المربع السحري للاقتصاد الجزائري على مدى الفترة (2001_2009)
.....72.....	المطلب الثالث: البطالة خلال الفترة 2014-2018
.....75.....	خلاصة الفصل الأول
.....77.....	الفصل الثاني: سوق العمل وتطوره في الجزائر
.....77.....	مقدمة الفصل الثاني
.....78.....	المبحث الأول: تطور مفهوم سوق العمل لدى مدارس الفكر الاقتصادي
.....78.....	المطلب الأول: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكلاسيكي والنيوكلاسيكي
.....79.....	الفرع الأول: التحليل الكلاسيكي الجديد لسوق العمل

.....80	أولاً: المؤسسات الاقتصادية والأفراد لهم نفس المعلومات
..80	ثانياً: توفر المعلومات الكاملة لدى المؤسسات الاقتصادية على عكس الأفراد
.....82...	الفرع الثاني: النموذج النيوكلاسيكي لسوق العمل
.....82.....	أولاً: الطلب على العمل
.....89.....	ثانياً: العرض الكلي للعمل
.....90.....	ثالثاً: التوازن والاختلال في سوق العمل
.....92	المطلب الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي
.....92.....	الفرع الأول: سوق العمل لدى كينز
.....93.....	أولاً: التحليل الكينزي لعرض العمل
.....94.....	ثانياً: التوازن في سوق العمل
.....96..	الفرع الثاني: التحليل الكينزي الجديد لسوق العمل
.....100.....	المبحث الثاني: مدخل إلى سياسات التشغيل
.....100.	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لسياسات التشغيل
.....100.....	الفرع الأول: مفهوم سياسات التشغيل
.....100.....	أولاً: المفهوم العام
.....101.....	ثانياً: المفهوم الاقتصادي
.....103.	الفرع الثاني: مفهوم سياسات التشغيل النشطة والعاطلة
.....103.....	أولاً: سياسات التشغيل النشطة
.....104.....	ثانياً: سياسات التشغيل العاطلة
.....105.	المطلب الثاني: الإطار التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر
105.	الفرع الأول: وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط (1967-1989)
.....106.....	أولاً: المرحلة الأولى 1967-1979
.....111.....	ثانياً: المرحلة الثانية: 1980-1989

.....114.....	ثالثا: واقع التشغيل خلال عقد الثمانينات
	الفرع الثاني: وضع التشغيل ريان مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999)
.....117.....	
	أولا: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية
.....117.....	
	ثانيا: آثار الإصلاحات الاقتصادية على ميدان الشغل في الجزائر في عشرية التسعينات
.....123.....	
.....126.....	المبحث الثالث: سوق العمل في الجزائر
.....126.....	المطلب الأول: تطور سوق العمل في الجزائر
.....126.....	الفرع الأول: لمحة تاريخية عن تطور سوق العمل في الجزائر
.....128.....	الفرع الثاني: تطور سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000 - 2010
.....128.....	أولا: تطور عرض العمل (تطور القوة العاملة)
.....140.....	ثانيا: تطور الطلب على العمل
.....144.....	المطلب الثاني: خصائص سوق العمل الجزائري
.....144.....	الفرع الأول: تجزؤ سوق العمل
.....145.....	الفرع الثاني: البطالة وسوق العمل الجزائري
.....147.....	المطلب الثالث: الاستراتيجيات المستحدثة مع أجهزة الدعم لتوفير فرص العمل
.....148.....	الفرع الأول: الاستراتيجيات المستحدثة لتوفير فرص العمل
.....148.....	أولا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
.....148.....	ثانيا: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM
.....149.....	ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
.....149.....	رابعا: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC
.....149.....	خامسا: المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر

.....149.....	سادسا: وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)
.....150.....	الفرع الثاني: أجهزة الدعم لتوفير فرص العمل
.....150..	أولا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
.....152.	ثانيا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
.....160.	ثالثا: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
164.	المطلب الرابع: الأجهزة لمكافحة البطالة في الجزائر وصناديق ضمان القروض
.....164.	الفرع الأول: الأجهزة لمكافحة البطالة في الجزائر
.....164.....	أولا: عرض أجهزة التشغيل
.....169.....	ثانيا: تقييم أجهزة التشغيل
.....174.....	الفرع الثاني: صناديق ضمان القروض
.....179.....	خلاصة الفصل الثاني
.....181.	الفصل الثالث: دراسة قياسية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
.....181.....	مقدمة الفصل الثالث
.....182.	المبحث الأول: تقديم عام حول الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
.....182.	المطلب الأول: نشأة وإستراتيجية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
.....182.	الفرع الأول: نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
.....183.	الفرع الثاني: إستراتيجية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
185.	المطلب الثاني: مهام وامتيازات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتمويل فيها
.....186.	الفرع الأول: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
.....187.	الفرع الثاني: الامتيازات والمساعدات الممنوحة من طرف الوكالة
.....187.....	أولا: الإعانات المقدمة من طرف الوكالة
191.	ثانيا: شروط ضوابط الاستفادة من امتيازات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
.....192.	ثالثا: التوجهات الرئيسية للمخطط فيما يتعلق بالتمويل في الجزائر

.....192.....	رابعاً: الأرقام الرئيسية للجهاز للعام 2016
.193.	الفرع الثالث: طريقة التمويل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
.....193.....	أولاً: استثمار الإنشاء
.....196.....	ثانياً: استثمار التوسيع
.....197.....	ثالثاً: المشاريع الممولة طبيعتها
.....201.	المطلب الثالث: أهم المعوقات التي تواجه إستراتيجية القرض المصغر
.....201....	الفرع الأول: المعوقات متعلقة بالفئة المستهدفة
.....201.	الفرع الثاني: المعوقات المتعلقة الوكالة ANSEJ
.....202.	المبحث الثاني: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية تلمسان
.....202...	المطلب الأول: السكان والبطالة في ولاية تلمسان
.....202.....	الفرع الأول: التعريف بالولاية
.....203.	الفرع الثاني: المؤسسات الممولة حسب مختلف القطاعات
.....208.....	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الإحصاء
.....208.....	الفرع الأول: مجتمع الدراسة
.....208.	الفرع الثاني: مفاهيم أساسية حول البرنامج SPSS
.....209.....	الفرع الثالث: أدوات التحليل الإحصائي
.....216.....	خلاصة الفصل الثالث
.....219.....	خاتمة عامة
.....224.....	الملاحق
.....234.....	قائمة المصادر والمراجع
.....247.....	الفهرس

ملخص

رغم تراجع المعدل الإجمالي للبطالة في الجزائر نتيجة السياسات المبزولة والاستراتيجيات المنتهجة للحمر منها، إلا أنها لا تزال مرتفعة في أوساط الشباب، هذا ما أدى إلى موجهتها مما أدى بالرولة إلى إنشاء وكالة وطنية لرعم وتشغيل الشباب، وهذا للمساهمة في موجهة البطالة، من هنا قمنا بدراسة ميدانية لحالة الوكالة الوطنية لرعم تشغيل الشباب الفترة 2000-2018 لولاية تلمسان، لما لها من دور في تجسير أفكار الشباب وتمويل مشاريعهم وخلق مناصب الشغل، والإسهام في توازن سوق العمل، إلا أن مساهمتها في موجهة البطالة لم تصل للمستوى المطلوب.

الكلمات المفتاحية

البطالة ، الشباب ، الوكالة الوطنية لرعم تشغيل الشباب.

Résumé :

L'éthique des affaires et la corruption administrative son considères comme des thèmes importants qui intéressent actuellement les chercheurs en économie. Cette étude a pour objectif l'analyse des approches de ses concepts et l'étude du cas de la direction des impôts de la willaya de Tlemcen. Ainsi, l'étude effectuée sur un échantillon de 90 agents a dégagé une relation positive entre le niveau de l'éthique professionnelle et leur comportement fonctionnelle dans cette organisation publique.

Mots Clés:

Ethique des affaire – Responsabilité Sociale – corruption administrative – fonctionnaire public – direction des impôts.

Abstract:

Business ethics and administrative corruption are considered one of the hottest topics that attract researchers in Economics. Accordingly, this study aims to analyze the basic approaches to these two concepts, with a case study in Tlemcen taxes directorate. Based on survey included a sample of the 90 employees, this study found a positive correlation between these ethics and functional behavior in this governmental organization.

Key words:

Business Ethics – Social Responsibility – Administrative Corruption – Public Employee – Taxes Directorate

