



جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

شعبة العلوم الاقتصادية

تخصص تحليل اقتصادي واستشراف



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية - تخصص تحليل اقتصادي واستشراف

# أزمة البطالة و آليات التشغيل في الجزائر

دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا

إشراف:

-د. يحيى لخصر

من إعداد الطالبان:

-نقادي ربيع

-زناقي عبد الحميد

لجنة التقييم:

جامعة بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر ب	- علي دحمان محمد -	الرئيس
جامعة بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر أ	- يحيى لخصر -	المشرف
جامعة بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر أ	- حولية يحيى -	الممتحن

السنة الجامعية 2020-2021



# شكراً وأحرافاً

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان الى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل

وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، وأخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور لخضر يحيى الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة والتي كانت عوناً لنا في اتمام هذا البحث.

# إِهْدَاء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الانبياء والمرسلين أهدي هذا العمل الى:

إلى من رباني الى أعظم وأعلى وأعز إنسان في هذا العالم الى الذي لا تنتهي كلمات بوصفه في نظر

العالم هو " **أبي رحمة الله عليه** "

الى من ربنتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات الى التي ساندتني في أحلى اللحظات السأم  
والتردد، الى من رفعت معنوياتي وزرعت في قلبي الإيمان بعدم الاستسلام الى أعلى إنسان في هذا الوجود

إلى " **أمي الغالية أطل الله في عمرها.** "

الى أخوتي الذين كانوا لي سندا والذين أثاروا لي درب الحياة.

الى أصدقائي الذين لا تكفي كلمات عن شكرهم لوقفاتهم معي و مساندتي معنويا.

الى كل عائلتي الكريمة.

الى كل من يحبني سواء من قريب او من بعيد.

الى كل محب غيور على هذا الوطن.

﴿ نقادي ربيع وزناقي عبد الحميد ﴾

# قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات:

المختصر	المعنى بالفرنسية	المعنى بالعربية
<b>OCDE</b>	Organisation pour la coopération et le développement économique	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
<b>ANEM</b>	Agence Nationale de l'Emploi	الوكالة الوطنية للتشغيل
<b>DAIP</b>	dispositif d'aide à l'insertion professionnelle	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
<b>CNAC</b>	La Caisse Nationale d'Assurance Chômage	الصندوق الوطني للتأمين علي البطالة
<b>ANGEM</b>	Agence Nationale du Microcrédit	المصغر للقرض الوطنية الوكالة
<b>APSI</b>	Magasin agence pour accompagner et suivre les investissements antérieurs	ومتابعة الاستثمار لدعم الوكالة محل سابقا
<b>ANDI</b>	Agence nationale de développement des investissements	الوكالة الوطنية لتطوير للاستثمار
<b>CID</b>	Contrats d'intégration pour les titulaires de certificats	الشهادات حاملي إدماج عقود
<b>CIP</b>	contrats d'insertion professionnelle	المهني الإدماج عقود
<b>CFI</b>	Contrats de formation et d'intégration	إدماج تكوين و عقود
<b>CTA</b>	Contrat de travail aidé	عقد العمل المدعم
<b>IAIG</b>	Indemnisation des activités d'intérêt public	ذات نشاطات مقابل التعويض العامة المنفعة
<b>TUP HIMO</b>	Travail à forte intensité de main-d'oeuvre	عامة منفعة ذات الأشغال العاملة لليد المكثف الاستعمال
<b>CPE</b>	Contrats de pré-exploitation	التشغيل قبل ما عقود
<b>SNC</b>	société de solidarité	شركة تضامن

قائمة المختصرات

شركة ذات مسؤولية محدودة	Société à responsabilité limitée	<b>SARL</b>
الشركة الفردية	entreprise individuelle	<b>EURL</b>
قرار منح الامتيازات الخاصة بمرحلة الإنجاز	La décision d'accorder des concessions pour la phase d'achèvement	<b>DOAR</b>
تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة الاستغلال	Remise de la décision d'attribution des concessions spéciales exploitation	<b>DOAE</b>
تحويل القرض بدون فائدة	Remise de la décision d'attribution des concessions spéciales exploitation..	<b>PNR</b>

# قائمة المحتويات



I.....	بسملة
II.....	شكر و عرفان
III.....	إهداء
V.....	قائمة المختصرات:
VIII.....	الفهرس:
XI.....	قائمة الأشكال:
XII.....	قائمة الجداول:
أ.....	مقدمة:

الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة

2.....	تمهيد
3.....	المبحث الأول: ماهية البطالة
3.....	المطلب الأول: تعريف البطالة و قياسها
3.....	1- تعريف البطالة:
4.....	2- قياس البطالة:
7.....	المطلب الثاني: أنواع البطالة
7.....	1- البطالة الإجبارية:
7.....	2- البطالة الدورية:
8.....	3- البطالة الاختيارية:
8.....	4- البطالة الاحتكاكية:
8.....	5- البطالة الهيكلية :
9.....	6- البطالة المقنعة:
9.....	7- البطالة الجزئية:

10.....	المطلب الثالث: أسباب و آثار البطالة
10.....	1- أسباب البطالة:
11.....	2- آثار البطالة:
12.....	المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.
12.....	المطلب الأول: تفسير النظرية الكلاسيكية للبطالة
14.....	المطلب الثاني: تفسير النظرية الكيترية للبطالة
15.....	1- النظرية الحديثة للبطالة:
16.....	2- نظرية البحث عن العمل:
17.....	3- نظرية تجزئة سوق العمل:
18.....	4- نظرية الأجور الكفاءة:
19.....	5- نظرية احتلال سوق العمل:
21.....	خلاصة الفصل:

### الفصل الثاني: آليات التشغيل لمكافحة البطالة في الجزائر

22.....	تمهيد الفصل:
23.....	المبحث الأول: سياسة التشغيل في الجزائر
23.....	المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل وأهدافها في الجزائر
23.....	1- مفهوم سياسية التشغيل
25.....	2- أهداف سياسة التشغيل
26.....	المطلب الثاني: الأجهزة المعتمدة للتشغيل في الجزائر
27.....	1- الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل وضمن الاجتماعي
35.....	2- الأجهزة المسيرة من قبل وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
37.....	المبحث الثاني: آثار سياسة التشغيل
37.....	المطلب الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل
37.....	1- معوقات سياسة التشغيل
39.....	2- تحديات سياسة التشغيل
40.....	المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل

## قائمة المحتويات

- 1- تقييم أداء سياسة التشغيل..... 40
- 2- التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل..... 42
- خلاصة الفصل: ..... 49

### الجانب التطبيقي:

#### الفصل التطبيقي: دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا

- مقدمة الفصل..... 52
- المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا **ANSEJ**..... 53
- المطلب الأول: التعريف بالوكالة: ..... 53
- المطلب الثاني: مهام الوكالة: ..... 54
- المطلب الثالث: أهداف الوكالة وهيكلتها التنظيمي: ..... 55
- المبحث الثاني: تمويل الوكالة الوطنية للمؤسسات الصغيرة:..... 61
- المطلب الأول: مفهوم المؤسسة الصغيرة ومراحل إنشائها: ..... 61
- المطلب الثاني: تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ** سابقا للمؤسسات الصغيرة: ..... 66
- المطلب الثالث: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومساهمتها في التشغيل..... 72
- خلاصة الفصل..... 75
- خاتمة:..... 77
- قائمة المصادر و المراجع:..... 80
- ملخص.

قائمة الأشكال:

- 10 ..... الشكل (1-1): من إعداد صاحب البحث.
- 13 ..... الشكل (1-2): نشوء البطالة في حالة جمود الأجور.
- 15 ..... الشكل (1-3): دالة العمل عند كينز.
- 32 ..... الشكل (1-2): مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.
- 60 ..... الشكل (1-3) : الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- 65 ..... الشكل (2-3): مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا...

قائمة الجداول:

- 68 ..... جدول رقم (3-1): الهيكل المالي للتمويل الثنائي
- 69 ..... جدول رقم (3-2): الهيكل المالي للتمويل الثلاثي
- ..... جدول رقم (3-3): تطور مناصب العمل من خلال المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا
- 72 ..... الشباب سابقا
- 73 ..... جدول رقم (3-4): توزيع المشاريع ومناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط

# مقدمة

## مقدمة:

لقد نشأت فكرة العمل و تطورت مع وجود و تطور الإنسان منذ الأزل ، إلا أن تصور الإنسان لهذه الفكرة قد أخذ عدة صور و أشكال منذ الحضارات القديمة إلى الحضارة الحديثة ، الأمر الذي أثر على قيمة العمل ضيقا و اتساعا ، احتقارا و تقديسا ، ويتفق الفكر الاقتصادي الحديث سواء الرأسمالي منه أو الاشتراكي على أن العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج و هو المصدر الأساسي لكل الأدوات التي ينتفع بها الإنسان ،ومنه يجب العمل على تنمية طاقات الإنسان الصحية و العقلية و الوجدانية و السلوكية إلى أقصى ما يمكن أن تصل إليه ، واكتساب القدرة على المشاركة الفاعلة في صناعة الحياة ، و بالعودة إلى العمل الذي يحتل مكانة بارزة في كل الشعوب سواء من ناحية الاقتصادية و الاجتماعية أو حتى الثقافية ، فهو أداة لتنمية القدرات الذهنية و التواصل بين الشعوب والعمل قضية مركزية في المجتمع المعاصر، نظامه وروابطه قيمه و خيالاته قديمة و مآلاته في المستقبل علي مدار حياة الإنسان و يصرف أوقات العمر قسمه بين النهار للمعاش و ليل للسكون ، وفي إتقانه يبذل معظم العناية منه و رزقه فيه اكتمال الذات ، به يتعب ويسعد و إليه يسعى و يدأب و في طلبه يكد ، بفقدانه يشقى و ينكسر فيفرد على الجميع ويعزل. فبممارسة العمل يتمايز الناس و العاملون أفراد وجماعات منهم عامل مباشر وعاطل متقاعد وي مراتبه يتفاضل الخلق هذا يمارسه بجهد البدني و ذلك يتعاطاه بفكره و تحصيله بين منازل الشأن و رباط العلاقات الاجتماعية.

وبالنسبة إلى العمل يتشكل تصنيف قوى العاملين هؤلاء طبقة النشطين وأولئك صنف القوى العاملة و دونهما تفرد فئة العاطلين ، وتكاد أدبيات العمل أن تحصره في ما يتم أدائه في دائرة العامة علي علاقات المهنية المنظمة بالقوانين و الإحكام التي تستقيم بها حياة المجتمع المدني ، وبناء الحضارة.

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة إلى التقليل من مشكلة البطالة وخاصة في أوساط الشباب، وان هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالاهتمام والدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها، رغم المشاكل الاقتصادية والتغيرات المتمثلة في اقتصاد السوق والمنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل وتوفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه وذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها وتسريح العمال.

ونظرا لبعض النقائص والسلبيات التي آلت إليها السياسة الاقتصادية المنتهجة لتشجيع ودعم القطاع الخاص جعلت المشرع الجزائري يفكر في إحداث أجهزة وأساليب تقنية واقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل ومن ثم وضعت لأول مرة في الجزائر سياسة خاصة بالتشغيل حيث تم وضع أجهزة وبرامج تهدف في مجملها إلى التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل وتواصلت هذه الأجهزة إلى يومنا هذا.

### أهمية البحث:

يكتسي موضوع أزمة البطالة و آليات التشغيل في الجزائر أهمية بالغة، خاصة عند الحديث عن دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي ويمكن إبراز هذه الأهمية فيما يلي:

إن موضوع التشغيل متداول في الوسط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، حيث أنه له صدى واسع، وذلك حول بناء وإنشاء قطاع متكامل يتماشى مع متطلبات التنمية، ومعرفة مدى نجاعة السياسات في تحسين مستوى التشغيل، وهذا للحفاظ على الاستقرار من كل النواحي، كون هذا الأخير مسعى و مبتغى الدولة ولضمان استمراره كان لابد للدولة من إتباع سياسة خاصة بقطاع التشغيل بواسطة برامج وأجهزة.

### أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر التشغيل المشكل الرئيسي للفرد وشغله الشاغل ورغبة الدولة في حل هذا المشكل، ولهذا أردنا معرفة الجهود المبذولة من قبل الدولة لمكافحة البطالة، والتعمق لمعرفة تلك البرامج والآليات الموجودة، ومدى نجاعة السياسة المنتهجة من طرف الدولة، وإفادة الشباب وإحاطتهم بكل آليات التشغيل التي وفرتها الدولة.

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على آليات الجزائر لمعالجة البطالة وتوفير فرص العمل وماذا نعني بسوق العمل الجزائري، وكذا التعرف على مدى نجاح سياسة التشغيل، ومنه تكمن أهداف الدراسة في:

– التعرف على الإستراتيجية الجزائرية لحل أزمة التشغيل ومدى نجاحها.

– الوقوف على الآثار التي خلفتها آليات التشغيل في الجزائر.



منهجية البحث:

اعتمدنا في دراستنا لهذا البحث على المنهج الوصفي بحيث قمنا بوصف سياسة التشغيل المعتمدة في الجزائر ووصفنا حال السوق العمل في الجزائر.

الصعوبات: التي صدفتنا خلال بحثنا جملة من الصعوبات منها:

— تشعب هذا الموضوع وتضارب الآراء و الإحصائيات حوله،

— ضيق الوقت ،

— ندرة المراجع الحديثة المتصلة بالموضوع.

إشكالية البحث:

— ها هي لآليات التشغيل في الجزائر وهل ساهمت في التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر؟

ولتسهيل حل الإشكالية نقوم بتجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

— ما مكانة ودور سوق العمل في ضبط وتعديل الشغل؟

— ما معني العمل وسوق العمل في الجزائر؟

— ما هي الإجراءات المتبعة لخلق مناصب الشغل والحد من البطالة؟

— ماهي الأجهزة والبرامج التي تضمنتها سياسة التشغيل في الجزائر؟

الفصل الأول:

الإطار النظري للبطالة

## تمهيد

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث و التحليل، لذا أستحوذ موضوع البطالة جزء كبير من اهتمام الباحثين في المجالين الاجتماعي و الاقتصادي، باعتباره موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم حيث أن قضية البطالة في الوقت الراهن تمثل إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم العربي رغم تعمق الأبحاث و تعدد النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة من أجل زيادة حجم العمالة ومن ثم التخفيض من معدلات البطالة. رغم كل هذا إلى أن أسوأ و أبرز سمات اللازمة الاقتصادية التي توجد في الدول العربية و النامية على حد سواء هي تزايد عدد الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه دون أن يعثروا عليه ، و من أجل فهم هذه المشكلة يتعين علينا من منطلق التحليل أن نعرض بشكل عام الإطار النظري الخاص بالبطالة من خلال مباحث رئيسية.

**المبحث الأول : ماهية البطالة**

البطالة شغلت حيزا كبيرا في التحليل الاقتصادي و كانت من أهم المشاكل الخطيرة المعروفة على مستوى الاقتصاد الكلي ،حيث أنها مست مختلف اقتصاديات الدول و قبل التطرق إلى تحليلها عبر مختلف النظريات الاقتصادية سوف نسلط الضوء على أهم التفاصيل التي تبين لنا الصورة شاملة على ما تحمله البطالة من معاني و كيف يمكن قياسها و كذلك معرفة مختلف أنواع البطالة،و أهم أسبابها ،و الآثار السلبية الناتجة عنها.

**المطلب الأول: تعريف البطالة و قياسها**

اختلفت التعارف التي تطرقت إلى البطالة من حيث صياغة هذه التعارف لكنها اتفقت في المعنى و المفهوم الأساسي لها، كما نجد أن تتبع طريقة واحدة لقياس حجم البطالة إلا انه تكمن المشكلة في صعوبة قياسها.

**1- تعريف البطالة:**

\*تعرف على البطالة على أنها عدد الأشخاص القادرين على العمل و لا يعملون بالرغم من أنهم يبحثون عنه بشكل جدي.<sup>1</sup>

\*وتعرف منظمة العمل الدولية البطالة بأنها تشمل كافة الأشخاص اللذين هم في سن العمل ، و راغبين في العمل و باحثين عنه. ولكنهم لا يجدون عملا، و ذلك خلال فترة الإسناد و المقصود بفترة الإسناد هي تلك الفترة التي تقاس بتا البطالة و عادة ما تكون أسبوع أو أسبوعين.

\*كما عرفها الديوان الوطني للإحصاء كما يلي:

-يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

-أن يكون في سن يسمح له بالعمل (15 سنة و 64 سنة)

<sup>1</sup> سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009م-2010م، ص: 03.

- لا يملك عمل عند إجراء التحقيق الإحصائي ، و تشير غلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

- أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.<sup>1</sup>

## 2- قياس البطالة:

### أ/ طريقة قياس البطالة:

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات الاقتصادية الكلية ذات دلالة بالغة في رسم السياسات الاقتصادية و تقديم فعاليتها و لا يمكن علاج مشكلة البطالة مال يكن تطور حقي لها.

حيث إحصاءات البطالة الرسمية تستند على أخذ عينة عشوائية من السكان في نهاية العام (أو في نهاية كل شهر في الدول المتقدمة) أي بإتباع أسلوب العينات، و ليس الإحصاء العام، نظرا لما يتطلبه ذلك من وقت طويل و تكاليف ناهضة، ثم تحليل تاريخ العمل لأفراد هذه العينة، و تقسم إحصاءات بطالة السكان القادرين على العمل (16 سنة فأكثر)، إلى ثلاث مجموعات:

**العاملين:** و يشمل كافة الأفراد الذين يمارسون أي عمل مقابل أجر

**العاطلين:** و يشمل كل أفراد غير العاملين و اللذين في نفس الوقت راغبين في العمل و يبحثون بشكل جيد عن العمل، أو ينتظرون العودة إلى العمل و لكنهم لا يجدون عملا.

**الخارجون من قوة العمل:** و يشمل جميع الأفراد البالغين الملتحقين بالدراسة ، و ربات البيوت ، و المتقاعدين... الخ.

<sup>1</sup> شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001م-2004م، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر، سنة 2004م-2005م، ص: 04-05.

و كذلك الأفراد غير الراغبين في البحث عن العمل و مما سبق ذكره فإن القوة العاملة تتكون من الأفراد اللذين هم في سن العمل. القادرين و الراغبين فيه سواء كان، يعملون أو لا يعملون.

$$\text{قوة العمل} = \text{العاملون} + \text{العاطلون}$$

يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل على القوة العاملة عند نقطة زمنية معينة و ذلك باستخدام الصيغة التالية.

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

أما نسبة مشاركة قوة العمل فهذه الأخيرة هي تعتبر كنسبة من السكان القادرين على العمل<sup>1</sup>.

ب/ انتقاد طريقة حساب معدل البطالة:

إن صيغة سابقة الذكر قد لا تتوفر فيها الدقة و المعلومات الكافية عن البطالة ،خاصة في الدول النامية لهذا نجد انتقادات مختلفة حول طريقة حساب معدلات البطالة لعدة أسباب نذكر منها:

\* قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من المعدلات الحقيقية ، نظرا لصعوبة التعرف على توفر القدرة و الرغبة و الاستمرار في البحث للأفراد العاطلين عن العمل.

\* يزداد عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أي أن استخدامهم غير الكامل إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال الساعات اليومية و هو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع و السبب في ذلك غالبا كون أصحاب العمل لا يفرطون بعمالهم المدربين أو الماهرين بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم و إنما يحافظون عليه حين

<sup>1</sup> حسام علي داود، مبادئ الإقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، سنة 2010م، ص: 183-184.

انتعاش الحالة الاقتصادية و هم يمثلون إمكانيات فائضة و غير مستقلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية.

\*لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات المختلفة أو بالنسبة للأعمار المختلفة أو بالنسبة للرجال أو النساء، لذا يستحسن العمل على احتساب، معدلات البطالة لفئات اجتماعية مختلفة و لقطاعات اقتصادية منفصلة كقطاع الإنشاءات و القطاع الصناعي أو الزراعي أو التجاري و لفئات الأعمار المنفصلة للقوة العاملة للوقوف على الوضع الحقيقي للبطالة و تأثيراتها الاجتماعية .

\*لا تعتمد تأثيرات البطالة في المجتمع على المعدل الإجمالي فحسب و إنما أيضا على الفترة التي يبقى فيها العامل خلالها بدون عمل بحيث يصعب التعرف على تلك الفترة، و كلما تطول الفترة تكون تأثيرات البطالة أكثر حدة و أكثر مأساوية.

إن قياس البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة و ذلك للأسباب التالية:

\*ضعف الجهاز الإحصائي و عدم توفر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية و التي يستدل منه على حجم البطالة و ذلك لعدم وجود إعانات تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية، أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على النحو الذي يسمح لهم بتكوين قواعد و بيانات يمكن الاعتماد عليها من ناحية لأخرى.

\*الوزن النسبي لما يسمى بالاقتصاد الخفي أو الموازي غير القانوني أكبر في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة ولا تدخل أنشطة هذا الاقتصاد في الإحصاءات الرسمية، ثم فإن البيانات المتعلقة بهذا القطاع في الدول النامية تكون أقل من حقيقتها.

\*عدم وجود إحصاءات و بيانات دقيقة عن القطاع غير المنظم في الدول النامية، و هو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة و الحرفيين العاملين لحسابهم الخاص و محلات الإصلاح و المقاهي و ما شبه ذلك، رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية.

تختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى و يمثل أهم الاختلافات باختصار في النقاط التالية:

\*السن القانوني للعمل ذو سن التقاعد بالحد الأدنى و الحد الأعلى لعمر العامل، حيث تختلف الحدود حسب تشريعات في كل بلد و ذلك لقياس السكان النشطين.

\*الفترة الزمنية المحددة للبحث عن العمل.

\*كيفية التعامل إحصائيا مع الخرجين الجدد ، و كذلك مع الأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة.

\*تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة، حيث تعتمد بعض الدول على تعداد السكان فيها، بينما يعتمد آخر على مسح العمل كالعينات ، و دول أخرى تلجأ إلى إحصاءات مكاتب العمل من خلال إعانات البطالة المقدمة للعاطلين.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: أنواع البطالة

يمكن تصنيف البطالة إلى عدة أنواع مختلفة، لكن بصفة عامة سوف نركز على نوعين رئيسيين من البطالة و هما البطالة الإجبارية و البطالة الاختيارية، مع التعرض للتقسيمات المختلفة التي يمكن إدراجها تحت كل نوع منها.

### 1- البطالة الإجبارية:

يطلق عليها أحيانا البطالة السافرة و هي تعني حالة وجود شخص قاد على العمل، و يبحث عنه بشكل جاد عند أجر سائد، لكنه لا يجده، حيث يبقى مجبرا على التعطل من غير إرادته أو اختياره.

كما يندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية أيضا البطالة الدورية.

### 2- البطالة الدورية:

هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا، و بالتالي قد تتوقف بغض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى

<sup>1</sup> سليم عقون، المرجع السابق، ص: 06-07.



تسريح عدد من القوة العاملة، و هذا النوع من البطالة يسمى البطالة العابرة و يظهر عادة في الدول المتقدمة.

العمال الذين يعملون بإنتاجية حدية تساوي الصفر، غالباً ما نجد هذا النوع من أبطالة في المجال الزراعي التقليدي أو الوظائف الحكومية. نجد مثلاً في مزرعة فلاحيه خمسة عمال منهم عاملان قادران على القيام بجميع شؤونها فنلاحظ أن الثلاثة عمال الباقون هم ضمن البطالة المقنعة و لكننا لا نستطيع معرفة من هم الثلاثة العاطلون عن العمل.

### 3- البطالة الاختيارية:

تظهر هذه البطالة عندما يقوم العامل بالتعطل بمحض إرادته دون أي سيطرة أو إجبار و يندرج تحت هذا النوع من البطالة ما يعرف بـ:

### 4- البطالة الاحتكاكية:

تعني وجود الفرد في حالة تعطل، نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن العمل دون أن يجد العمل المناسب له، أو حالة عدم عثور صاحب العمل على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة. البطالة الاحتكاكية بالمفهوم السابق هي بطالة اختيارية لأنها تتم بناء على رغبة بعض الأفراد بهدف التفرغ من أجل البحث عن المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل في السوق.

### 5- البطالة الهيكلية :

يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين :

العامل الأول : يفسر وجود هذا النوع من البطالة في حالة عدم توافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة و بيم المهارات التي يملكها الأفراد الباحثين عن العمل ، كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل و بين المناطق الجغرافية التي يوجد بها الأفراد الباحثون عن العمل .

العامل الثاني : يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المقدرة الاستيعابية للإقتصاد الوطني ، و التي تنشأ أساسا بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الإقتصاد الوطني و بين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا.

#### 6- البطالة المقنعة:

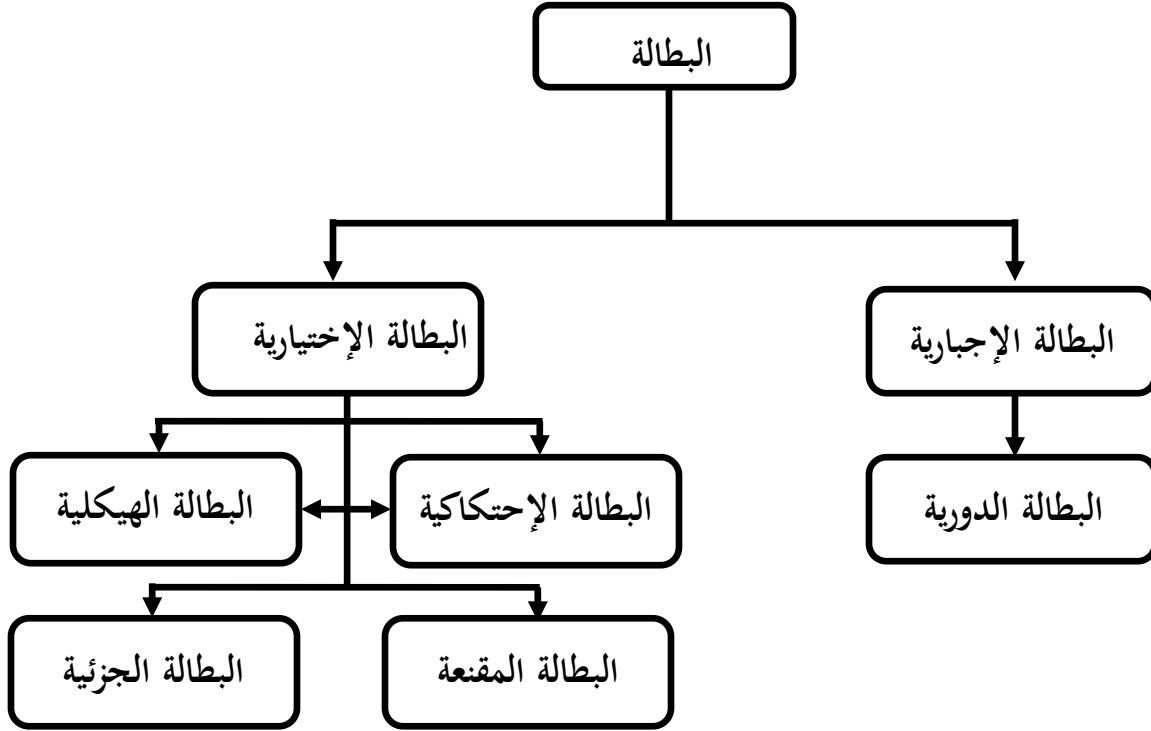
تسمى مقنعة و مستترة لأنها غير ملحوظة، و هي تصف العمال الذين يعملون بإنتاجية حدية تساوي الصفر. غالبا ما نجد هذا النوع من البطالة في المجال الزراعي التقليدي أو الوظائف الحكومية. نجد مثلا في مزرعة فلاحية خمسة عمال منهم عاملان قادران على القيام بجميع شؤونها ، فنلاحظ أن الثلاثة العمال الباقون هم ضمن البطالة المقنعة و لكننا لا نستطيع معرفة من هم الثلاثة العاطلون عن العمل.

#### 7- البطالة الجزئية:

تسمى أيضا بالبطالة الموسمية، وهي تصف حالة الأفراد الذين يعملون في مواسم معينة ولا يعملون في مواسم أخرى<sup>1</sup>

<sup>1</sup> براحو الحاج ملياني ، دور آليات دعم التشغيل و دعم الاستثمار في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر ، دراسة قياسية تحليلية ، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة عبد الحميد ابن باديس ،، مستغانم سنة 2013 / 2014 ، ص20-21.

وفي هذا الشكل سنحاول تلخيص كل هذه الأنواع:



الشكل (1-1): من إعداد صاحب البحث

### المطلب الثالث: أسباب و آثار البطالة

#### 1- أسباب البطالة:

تتعد الأسباب التي تؤدي إلى البطالة و لعل من أهمها ما يأتي:

- ارتفاع معدلات نمو السكان، دون توفر الدولة فرص عمل جديدة النظرة النسبية لرأس المال، ومن ثم انخفاض معدلات الاستثمار، مما يعني عدم توفر فرص عمل جديدة للعمال.
- تغير الفن الإنتاجي نتيجة للتقدم العلمي و التكنولوجي، مما يؤدي إلى إحلال الآلة محل العامل، ومن ثم انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

-سوء التخطيط التعليمي ،فغالبا ما يتم التوجه نحو التعليم الأكاديمي و الابتعاد عن التعليم المهني، مما يؤدي إلى ازدياد عدد العاطلين عن العمل من ذوي التعليم الأكاديمي .

-تؤدي الهجرة من الريف إلى المدن، إلى ازدياد عرض العمل في المدن، ومن ثم تزايد أعداد العاطلين عن العمل بالمدن.

-عدم الاستقرار السياسي، و الاضطرابات السياسية و الحروب ،ومن ثم انخفاض معدلات الاستثمار و انعدام فرص عمل جديدة.<sup>1</sup>

## 2- آثار البطالة:

للبطالة آثار سلبية للفرد و المجتمع ،و نرصد هنا أهم الآثار الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية للبطالة، و ذلك على النحو التالي:

### • الآثار الاقتصادية:

يعد الإنسان هو المورد الاقتصادي الأول، و من ثم إذا لم يجد جزءا من أفراد المجتمع فرصة للعمل، فمعنى ذلك أن هناك هدر و خسارة لإمكانات و طاقات كان يمكن أن تساهم في زيادة الإنتاج، و نتيجة لهذا الهدر ينخفض الإنتاج و الدخل القومي و الاستخدام و البطالة التي تؤدي إلى زيادة عرض العمل عن الطلب عليه، و بالتالي تنخفض الأجور،ومن ثم تتدنى مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور كما يترتب على بطالة ضعف المقدرة على الإنفاق أو انعدامها .ومن ثم انخفاض حجم الإنفاق القومي الأمر الذي ينتج عنه انخفاض الإنتاج وزيادة نسبة البطالة و تفاقمها.

### • الآثار الاجتماعية:

على المستوى الاجتماعي تؤدي البطالة إلى ضعف أوامر الروابط التي يحملها أفراد المجتمع تجاه المؤسسات الرسمية و الأنظمة و القيم الاجتماعية السائدة. و للبطالة التي تستغرق مدة طويلة لوحظ أن

<sup>1</sup> د قريب الله عبد المجيد عبد القادر حامد ، المحددات الاقتصادية و الاجتماعية لبطالة في السودان دراسة قياسية باستخدام انحدار المركبات الرئيسية للمدة 1981-2015 ، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية العدد 100 المجلد 23 لسنة 2017 بجامعة طيبة المملكة العربية السعودية ، جامعة الوادي السودان ص 419.

لها تأثير كبير على ارتفاع تناول المخدرات و المسكرات و التدخين بين أوساط العاطلين عن العمل، كما تؤدي البطالة إلى ارتفاع معدلات الجريمة في المجتمعات ،و تفشي ظاهرة السرقة و النصب و الاحتلال ، و كذلك تعمل البطالة على تأخر سن الزواج بين الذكور و الإناث و زيادة نسبة العبوسة في المجتمع.

• الآثار السياسية:

من الناحية السياسية تؤدي البطالة إلى اضطراب الأوضاع السياسية في الدولة ،و اندلاع الاحتجاجات و المظاهرات و المطالبة بإعانات البطالة، و تعمل البطالة على ضعف درجة المشاركة السياسية في كافة أجهزة و دواوين الدولة ، كما تؤدي البطالة إلى ضعف روح انتماء و الشعور بالوطنية و اللامبالاة المدمرة 'تجاه الوطن و أفراد المجتمع.<sup>1</sup>

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة.

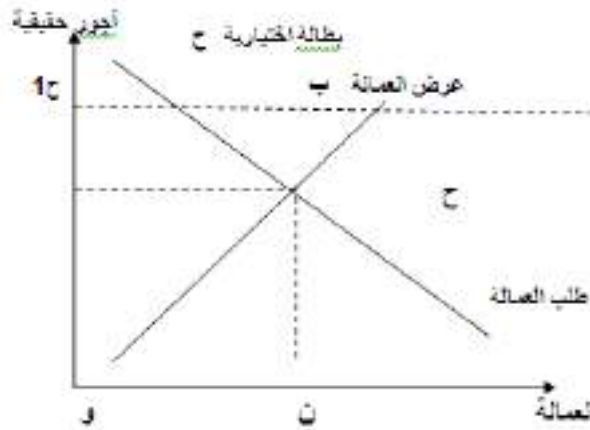
وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقا و حاضرا و لا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من هذه الظاهرة بشكل أو بآخر، و قد شغلت البطالة حيزا كبيرا في التحليل الاقتصادي، و سيتم عرض أهم نظريات المفسر للبطالة و الأكثر شيوعا في الفكري الاقتصادي.

المطلب الأول: تفسير النظرية الكلاسيكية للبطالة

يرى الكلاسيك أن الاقتصاد يتوازن دائما عند مستوى التشغيل الكامل، بحيث أن كل فرد قادر على العمل و يرغب فيه عند أجر التوازن يجد فرصة عمل أي لا مجال لوجود بطالة إجبارية و إذا وجدت فهي بطالة اختيارية، بمعنى وجود يد عاملة لترفض الأجر المنخفض السائد في السوق، تتكفل بإتباعها آلية الأجور ذلك أن تخفيض هذه الأخيرة سيرفع مستوى الأرباح، و هو ما يشكل حافزا لزيادة الاستثمار و بالتالي رفض مستوى التشغيل، خصوصا في ظل التنافس على منصب العمل و القبول بمستوى الأجور السائدة، أي معالجة البطالة من خلال مرونة الأجور بالانخفاض، و يقر الكلاسيكيون

الدكتور فريب الله عبد المجيد - عبد القادر حامد المرجع السابق ص 420. <sup>1</sup>

أن السبب الرئيسي في حدوث هذا النوع من البطالة، هو عدم مرونة الأجور نظرا لتدخل الحكومة أو النقابات العمالية من خلال تحديد أدنى للأجور أعلى من أجر التوازن.<sup>1</sup>



الشكل (1-2): نشوء البطالة في حالة جمود الأجور

في الشكل البياني يتحدد مستوى العمالة التوازني (ن) عندما يتقاطع كل من منحنى الطلب على العمالة و منحنى عرض العمالة في النقطة التوازنية (P)، كما تحدد لنا أيضا مستوى الأجر الحقيقي التوازني (ح) فإذا افترضنا وجود نقابات عمالية قوية رأت أن هذا الأجر التوازني، هو أجر منخفض نسبيا ومن ثم قامت برفع الأجور النقدية و مع ثبات مستوى الأسعار ترتفع الأجور الحقيقية إلى مستوى (ح1) و هو أعلى من الأجر الحقيقي التوازني (ح)، و هنا تنشأ البطالة الاختيارية تقدر بالمسافة (ب-ج) حيث يكون عرض العمالة أكبر من الطلب على العمالة، و يرى الكلاسيكي أن عدم مرونة الأجور النقدية في الاتجاه النزولي هو السبب في نشأة مثل هذا النوع من البطالة الاختيارية، حين وافقت النقابات العمالية على تخفيض الأجور النقدية فإن البطالة الاختيارية سوف تختفي و ستعود مرة أخرى للوضع التوازني عند المستوى العمالة الكاملة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> د. طارق بن خليف و د محمد ابن سلسيمان ، أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على البطالة في الجزائر دراسة قياسية خلال الفترة 1980-2014 ، جامعة الجلفة الجزائر، ص 7.

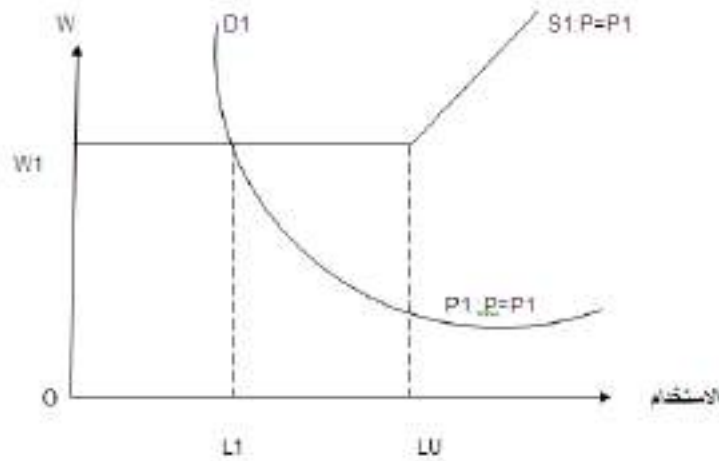
<sup>2</sup> عشيط ليني ، الإستثمار الأجنبي المباشر و دوره في تقليص البطالة في الجزائر الفترة 2000-2016 مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة سنة 2017-2018 ، ص 39.

## المطلب الثاني: تفسير النظرية الكينزية للبطالة

لقد جاء لينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض و أن حجم استخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي و الميل الاستهلاك و مقدار الاستثمار، إذن أن الميل للاستهلاك و مقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقي، و ليس العكس فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك و الميل للاستثمار بالرغم من نقد لينز للنظرية الكلاسيكية، إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار و التوزيع.

من ناحية أخرى يرفض لينز آلية الأجور كسبب للبطالة لأن انخفاضها سيؤدي إلى انخفاض دخل العمال، و بالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق، و عليه فإن سر وجود البطالة يكمن فتمايلي:

لقد لاحظ لينز أن حالة اهتمام العمال بالأجر النقدي يصبح عرض العمل ضمن حدود معينة مرنة تماما تجاه التغير في معدل الأجر النقدي، و يمكن الاستعانة بالشكل التالي في تحليل الكيني و الذي يعبر عن دالة عرض العمل بالمنحنى  $W1FS1$  و يعتمد اتجاه المنحنى على معدل الأجر النقدي،  $W1$  و مستوى السعر  $P1$ ، إذ يشير المنحنى  $W1FS1$  إلى المقدار  $OLV$  من وحدات العمل المعروضة عند مستوى الأجر النقدي  $W1$  و مستوى السعر  $P1$ ، و للحصول على مزيد من وحدات العمل يفوق الكمية  $OLV$  عند مستوى سعر  $P1$ ، لابد من رفع معدل الأجر النقدي إلى مستوى أعلى من  $W1$  ومن ثم رفع معدل الأجر النقدي.



الشكل (1-3): دالة العمل عند كينز

نلاحظ من الشكل أنه تم رسم منحنى الطلب على العمل على أساس الأجر النقدي أيضا، على افتراض ثبات مستوى السعر عند ( $P1$ )، و بارتفاع الأجر النقدي يرتفع مستوى الأجر الحقيقي على طول المنحنى  $D1$  عند مستوى السعر  $P1$ ، و يتمثل الطلب على العمل بالمقدار  $D1$  و عرض العمل بالمقدار  $OLV$ ، و على ذلك عند مستوى الأجر النقدي  $W1$ ، و السعر  $P1$  يواجه سوق العمل فائضا من عرض العمل قدره  $L1LU$  وحده، أي أن سوق العمل يعاني من حالة البطالة.<sup>1</sup>

### 1- النظرية الحديثة للبطالة:

لم يتبقى للنظريتين الكلاسيكية أو الكينية بمقدورهما تفسير معدلات البطالة المرتفعة التي انتشرت منذ بداية السبعينات و ظهرت بذلك نظريات حديثة تقوم بتفسير هذه الظاهرة، إذ تم إدخال فروض أكثر واقعية حتى تظهر أكثر قدرة على تفسيرها، و لعل أهم هذه النظريات نذكر:

- نظرية البحث عن العمل.
- نظرية تجرئه سوق العمل.
- نظرية الأجور الكفاءة.
- نظرية اختلال سوق العمل.

<sup>1</sup> عشيط لبنى، مرجع سبق ذكره، ص 40-41.



## 2- نظرية البحث عن العمل:

ترجع صياغة هذه النظرية إلى مجموعة من الاقتصاديين منهم Phelps ;Hall ;Tordons Perry حيث كانت لها القدرة على توفير إضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل كان انطلاقهما من فرضية أساسية مفادها صعوبة توفير المعلومة الكاملة حول سوق العمل، و هذا عكس ما نجد في فرضيات النظريات التقليدية لسوق العمل، فوفقا لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد هي "بطالة احتكاكية" و هي تعتبر سلوك اختياري، و قد استندت هذه النظرية على جملة من الفرضيات الفرعية يمكن حصرها فتمايلي:

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 و عدد هائل من الاتصالات بأصحاب العمل مقارنة بالعمال الذين يشتغلون).

- تحصيل المعلومات حول الأجور و مناصب الشغل المكلفة.
- الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة، فهو يقبل أن يعمل مقابل أجر يفوق الأجر الأدنى و يرفض العمل عند أجر أدنى منه.

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

- تعجز هذه النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة و أسباب استمرارها في الأجل الطويل، كما أنها تقدم تفسيراً جزئياً لمشكل التشغيل غير الكامل، إضافة إلى ذلك تتمثل آخر التوازنات الكلية في سوق العمل.

- إن هذه النظرية تعتبر البطالة اختيارية، و لكن الواقع المعاش أثبت أن البطالة راجعة إلى تخلي العمال عن العمل نتيجة للظروف الاقتصادية السيئة.

- 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.<sup>1</sup>

### 3- نظرية تجزئة سوق العمل:

تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرص تجانس وحدات العمل، و تهدف إلى تفسير أسباب وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى، تفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار، كما تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال و التحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، و ذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد و الوظائف لكل منهما:

#### • السوق الرئيسي:

سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال و عمالة على درجة عالية من المهارة، و من ثم يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل و أجور أعلى، كما تتسم ظروف العمل فيه درجة عالية من الاستقرار.

#### • السوق الثانوي:

هو سوق المنشآت الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل، و يتسم هذا السوق بانخفاض الأجور فضلا لتعرضه لدرجة أكبر من التقلبات و من ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بن عاشور ليلي محددات نجاح المؤسسة الصغيرة و المتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة 2008-2009 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ص 11 و 12.

<sup>2</sup> سقاي محمد الصديق محددات البطالة في الجزائر 2017-2018 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، جامعة بوزياف - المسيلة ص 26-27

## 4- نظرية الأجور الكفأة:

تعتمد على العلاقة التي يمكن أن ترتبط بين استقرار الأجور النقدية و إنتاجية العمال، فأصحاب العمل يعتقدون أنه من المفيد رفع الأجور عن مستواها التوازني في سوق العمل و ذلك لتشجيع العمال و زيادة إنتاجيتهم، مع الإشارة أن هذه المبادرة يترتب عنها حدوث فائض في عرض العمل، أي ظهور البطالة.

- حسب النظرية، يكون سلوك أرباب العمل و العمال في تناسق تام مع أهداف تعظيم المرودية بالنسبة لأصحاب الأعمال.

و تنظيم المنفعة و الإشباع بالنسبة للعمال حتى لو كانت الأجور مرتفعة و ظهور البطالة

يمكن حصر دوافع رفع الأجور من طرف أصحاب العمل في النقاط التالية:

- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات و الكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية، و هذا ما نلمسه في البلدان النامية

- تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم و بالتالي التقليل من سرعة دوران قوة عملهم، من خلال رفع تكلفة ترك العمل، لأنه كلما زاد الأجر كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه صف إلى ذلك أن المؤسسة التي تدفع أجور أعلى سعر من وراء ذلك التقليل من وتيرة الانصراف الإرادي للعمال، كذلك الاقتصاد في المال و الوقت حتى لا تزيد من تكلفة تكوين و توظيف عمال جدد خلفا لفئة العمال الأولى.

- زيادة إنتاجية عنصر العمل، إذ يعتقد أرباب العمل أن العمال سيبدلون جهودا كبيرة في حالة حصولهم على أجور أعلى، فيحدث تقليل لضياح الوقت و ترك العمل مع تحسين مستويات العمال و إخلاصهم

- لقد استطاعت نظرية الأجور الكفلة تفسير بعض جوانب سلوك أسواق العمل في الاقتصاد الجزئي خصوصا تلك المتعلقة بحركة العمال و سعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة و هذه الظاهرة منتشرة كثيرا، لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع و ذلك حتى تتمكن من اختصار العناصر الكفلة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود

عرض زائد من العمال، كما تتنبأ النظرية أن العمال الأقل إنتاجية الأقل مهارة-هؤلاء تكون تكلفتهم أجرهم لكل وحدة من الإنتاج عالية- معرضون لبطالة حادة إذا ما قورنوا بالعمال ذوي المؤهلات العالية لقد أستطاع نموذج الكنزيبين الجدد إعطاء التفسيرات المتعلقة بجمود الأجور و الأسعار باستخدام نظرية الأجور الكفاءة التي توضح لماذا تقاوم المؤسسات تخفيض معدلات الأجور التي تدفعها للعمال في أوقات انخفاض الطلب، و لماذا لا تقدم على التوظيف العمال العاطلين الذين قد يقبلوا العمل عند أجور أقل.<sup>1</sup>

### 5- نظرية اختلال سوق العمل:

تنطلق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة من فرضية أساسية و هي جمود الأجور و الأسعار في الأجل القصير، الشيء الذي يؤثر سلبا على كل من سوق العمل و سوق 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 التوازن في سوق العمل و السلع.

فعلى مستوى سوق العمل يحدث فائض في عرض العمل الشيء مما يؤدي إلى ظهور بطالة إجبارية أما على مستوى السوق الثاني و هو سوق السلع فإن جمود الأسعار يحدث اختلال بين الكميات المعروضة و الكميات المطلوبة من السلع.

- إضافة إلى ذلك، فإن هذه النظريات تدعم الفكرة التي جاء بتا التحليل الكلاسيكي حيث تقر بوجود بطالة اختيارية و بطالة احتكاكية، كما أنها تبين وجود البطالة الإجبارية، التي نفتها المدرسة الكلاسيكية و أثبت وجودها الفكرة و التحليل الكيني، و بناء على ذلك يظهر في هذا الفكر لنظرية الاختلال، نوعان متميزان من البطالة:

#### ● البطالة الكلاسيكية:

و هي تتميز إلى أن زيادة الأجور الحقيقية عن أجر التوازن يدفع رجال الأعمال إلى عدم الزيادة في خلق فرص العمل، مما يؤثر سلبا على زيادة عرض السلع الشيء الذي يؤدي إلى فائض في العرض داخل سوق العمل و فائض الطلب ف السوق السلع.

<sup>1</sup> سليم عقون مرجع سبق ذكره ص 30-31

## ● البطالة الكينية:

تستمد هذه البطالة تسميتها من وجود تشابه بينها و بينا لبطالة عند لينز و الراجعة أساسا إلى نقص في التشغيل المرتبط بوجود ضعف في الطلب الفعال، و ليس لارتفاع الأجور على حد قول الكلاسيكي و هذا النوع من البطالة يظهر عندما يكون فائض في العرض داخل سوق العمل.

لقد أعطت هذه النظرية تحليلا أكثر عصرنه لظاهرة البطالة، حيث أنها لم تنشر إلى السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج البطالة نظرا لوجود نوعين من البطالة في شكل أي، فافتراض تجانس عنصر العمل يعني أن البطالة قد تكون إما كينية أو كلاسيكية، و لكن الواقع يشير إلى وجود أنماط مختلفة من عنصر إلى العمل، كما أنها ظهور نوعين من البطالة في آن واحد يؤدي إلى تصادم بين الحل المقترح لعلاج البطالة الكينية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية.<sup>1</sup>

بن عاثر ليلي ، مرجع السابق ذكره ص 12-13.<sup>1</sup>

## خلاصة الفصل:

بعد التطرق لتحليل النظري يمكن القول أن البطالة تعد من أخطر المشكلات و إحدى التحديات التي تواجه العالم في القرن الواحد و العشرين، حيث تؤدي إلى الكثير من المخاطر السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية خاصة بالنسبة للدول النامية من بينها الجزائر حيث حاولنا في هذا الفصل تقديم أهم المفاهيم المتعلقة بمشكلة البطالة، حيث تبين بأن أعلى تعريفات الاقتصاديين للبطالة تنطلق من مفهوم مشترك لها، معتمدين في تعارفهم المختلفة على المعايير التي حددتها منظمة العمل الدولية، و على الرغم من صعوبة قياس معدل البطالة و اختلاف طرق قياسها بين الدول، إلا أن هناك طريقة واحدة لقياسها تأخذ بتأثير جميع الدول، كما وجدنا بأن أنواع البطالة تختلف بحسب العوامل المرتبطة بتأثيرها.

و بعد سرد مختلف للنظريات المفسرة للبطالة، تبين وجود اختلاف كبير بين الاقتصاديين فيما يتعلق بظاهرة البطالة، فالنظرية الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجارية مطلقا، لأنها ترى بأن سوق العمل في حالة توازن دائم، و الناتج دائما عند مستوى التشغيل الكامل، و لذلك فهي تعترف بالبطالة الاختيارية و الاحتكاكية فقط، غير أن النظرية الكينينية خالفت النظرية الكينينية خالفت الكلاسيكية، و أقرت بوجود بطالة الاختيارية و كذلك البطالة الإجبارية، ثم ظهرت نظريات حديثة تقوم بتفسير ظاهرة البطالة على ضوء معطيات جديدة و قد أرجعت تلك النظريات سبب وجود البطالة إلى وجود إختلالات في سوق العمل.

و لهذا فإن الآثار الاقتصادية و الاجتماعية الناجمة على البطالة أصبحت ظاهرة غير مرغوب فيها حيث كان لها تأثير سلبي على الاقتصاد القومي، و كذلك على النسيج الاجتماعي للمجتمعات، فمعظم المشكلات الاجتماعية و النفسية و الأخلاقية التي انتشرت في الآونة الأخيرة في بعض الدول التي تعاني من ظاهرة البطالة، كانت البطالة هي العامل المشترك فيها.

إضافة إلى أن وجود البطالة قد يهدد الاستقرار السياسي و الأمني للمجتمع، و يساهم كذلك في زيادة معدلات الجريمة و العنف.

الفصل الثاني:

آليات التشغيل لمكافحة البطالة في

الجزائر

## تمهيد الفصل:

لقد عرفت الجزائر مطلع الثمانينات أزمة اقتصادية حادة بمختلف مؤشراتهما، ولعل أبرز هذه المؤشرات مشكلة البطالة والتي تمثل إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها مختلف الدول، ولذلك فإن مسألة التشغيل أحد المشاكل الأساسية التي تعاني منها البلدان النامية وحتى الرأسمالية، لهذا فهي محل انشغال واضعي السياسات الاقتصادية في مختلف الدول وكذا النقابات وأرباب العمل والباحثين الاقتصاديين كل له رؤية خاصة به والتي يمثلها ويدفع عنها.

فكان لزاما على حكومات الدول الأخذ بجميع التدابير اللازمة لتفعيل سياستها التشغيلية، كدعمها للاستثمارات الخلاقة لمناصب شغل جديدة والتي من شأنها العمل على امتصاص معدلات البطالة بلجوتها إلى مختلف الآليات المعتمدة في ذلك سواء عن طريق التمويل المباشر او منح امتيازات، وبإسقاط ذلك على الدولة الجزائرية نجدها لا تدخر جهدا في هذا الإطار خاصة عندما تأخذ بالمعطيات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري من خلال الإصلاحات الاقتصادية مطلع التسعينات وبرامج التعديل .



## المبحث الأول: سياسة التشغيل في الجزائر

تحظى قضايا التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية لما تملكه الجزائر من ثروة شبانیه، إلا أنها تعاني من ارتفاع ملموس في معدل البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع وخاصة الفئة الجامعية وهذا مدفع بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة ودمج الشباب في عام الشغل.

## المطلب الأول: تعريف سياسة التشغيل وأهدافها في الجزائر

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال لموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية، إلى أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة.

### 1- مفهوم سياسية التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم إن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكلي من سبل العيش الكريم للمواطن وهو بتوفير فرص العمل في إطار سياسة التشغيل هذه الأخيرة التي تتكون من كلمتين هما:<sup>1</sup>

— سياسة: ونعني بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية

— التشغيل: وهو كافة العمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل اجر.

### أ. سياسة التشغيل:

هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادف إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها المنهاج يتمثل في

<sup>1</sup> مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي 2008/12/03، منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب، ص 9.

مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية **OCDE** سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".<sup>1</sup>

تشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الأخر على جهة العرض، كما يكون التأثير على الجهتين معاً.

كما عرفها البعض على أنها هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوي العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا أو مؤسسات عامة أو خاصة عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس أيديولوجية النظام (الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه).<sup>2</sup>

لقد اتخذت سياسة التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على المجالات إيجاد فرص العمل التي يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل أو. أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة سوق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث إتقانه والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة والاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسة الحوافز الاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان جنباً إلى جنب مع (الاهتمام بالعمالة الوافدة).<sup>3</sup>

#### ب- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:<sup>4</sup>

**البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طرق

<sup>1</sup> مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000-2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ص 191.

<sup>2</sup> احميه سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ملتقى علمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 26 و 27 أبريل 2009، ص 3

<sup>3</sup> احميه سليمان، المرجع السابق، ص 2

<sup>4</sup> ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة -دراسة النظرية في المحتوى في المفهوم و المحتوي -مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص 166.

توظيفها في مختلف المجالات والقطاعات النشاط سواء منها العامة او الخاصة بما يسمح بأحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية، ومنافسة المنتج الأجنبي وريح معركة التكنولوجيا السريعة التطور.

**البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة على ظاهرة البطالة لا سيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير ظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

**البعد التنظيمي والهيكلية:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة باتخاذ القرارات جماعية خصوصا في مجال التخطيط والتنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ بالمستوي المكاني المحلي، أي مستوي التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قري.

## 2- أهداف سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم الأهداف لسياسة التشغيل في:<sup>1</sup>

- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، من خلال عصرنه وسائل المتابعة والمراقبة والتقييم والأخذ بعين الاعتبار لطلبات الشغل الإضافية.
- القيام بالمقاربات الاقتصادية من أجل مكافحة البطالة.
- السعي إلى تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل بتغيير المناهج التعليمية وتعزيز الوسائل البيداغوجية، مما يسمح بتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لا سيما في التخصصات غير متوفرة في السوق.
- تدعيم المشاريع الاستثمارية المولدة لمناصب الشغل، ما يسمح بتنمية ثقافة المقاوله وتعزيز الإيرادات.

<sup>1</sup> بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وساسة التشغيل في الجزائر، رسالة الدكتوراه في علم الاجتماع والتنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1996-1995، ص 61.

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الاقتصادية والصناعية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد
- توفير فرص العمل لكل فرد من افراد القوة العاملة المتاحة الراغبة من اجل الكسب
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحث عنه.
- استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليل التغيرات التي تحدث إلى ادني حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل في إطار قانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل .
- العمل يمهّد الطريق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.
- التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف وذلك من اجل الحد من الفقر ومن اجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.
- تنمية ثقافة المناقولة و عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الأجهزة المعتمدة للتشغيل في الجزائر

تعتبر آليات وبرامج التشغيل التي اعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياستها متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والطرق، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم والتكوين العالي والمتوسط، وحتى بالنسبة لمن هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة

<sup>1</sup> حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014، ص 2.

الوطنية ي مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر.

### 1- الأجهزة المسيرة من طرف وزارة العمل والتشغيل وضمان الاجتماعي.

تسير هذه الأجهزة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ويمكن حصرها فيما يلي:

#### أ- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل لأول مرة في الجزائر سنة 1962 ، حيث كانت تسمى بالديوان الوطني لليد العاملة بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 وكانت مهمتها الأساسية تنصيب العمال خارج الوطن وتم تغير اسمها الى الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. وي نهاية سنة 2006 ، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة الى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

#### • مهام الوكالة الوطنية للتشغيل: من ضمن مهامها نجد:

- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها
- جمع عروض وطلبات العمل والربط بينهما
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلق بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات المحلية والدولية في مجال التشغيل.

- أهم الأجهزة التي تسيروها الوكالة الوطنية للتشغيل: تتمثل هاته الأجهزة في كل من:<sup>1</sup>

#### ب- جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP :

اعتمدت الحكومة الجزائرية في اطار النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل استراتيجيتها ي ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكليف مناهج التعليم والتكوين مع متطلبات وتحسين وتعزيز آليات الوساطة ف سوق العمل، ذلك بتخصيص مرافق أكثر سواء على مستوى الفردي وضعه كطالب عمل او على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة التأهيل بما تتطلبه السوق الحرة.<sup>2</sup>

ويحتوي هذا الجهاز على ثلاث أنواع من العقود تبرم بين المستخدم ومدير التشغيل والمستفيد، وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالب العمل لأول مرة المسجلين لدي الوكالة المحلية للتشغيل بإدماجهم أكثر ي القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، وتتخذ هذه العقود الإشكال التالية:<sup>3</sup>

– عقود إدماج حاملي الشهادات CID موجهة لخرجي التعليم العالي، وكذا التقنين السامين خريجي

– المؤسسات الوطنية للتكوين المهني

– عقود الإدماج المهني CIP موجهة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني عقود تكوين /إدماج CFI موجهة لي طالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل وتجدر الإشارة إلى أن الشباب المستفيدين من هذه العقود يتم تنصيبهم أما CFI/CHANTIER ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بيها الجماعات المحلية وأما CFI/ART لدي حرفيين معلمين ومؤسسات الإنتاج.

<sup>1</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz) تاريخ الدخول 2018/03/25 علي الساعة 12:30

<sup>2</sup> شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل ي الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية العوم الاقتصادية ، علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أوبوكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012، ص 150.

<sup>3</sup> [www.anem.dz](http://www.anem.dz) تاريخ الدخول 2018/03/25 علي الساعة 12:30

– ويضيف الجهاز عقد العمل المدعم **CTA** الذي يضمن مساهمة ي تحمل أعباء الأجر للشباب طالبي العمل المبتدئين بدون خبرة وقد تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدم حيث لا تتجاوز 11 % من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعنية، تفاديا للاستغلال المفرط للإمكانيات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل، والذي يشترط ي نفس الوقت على المؤسسات التي لم تبادر بتوظيف 41 % علي الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، لا يمكنها الاستفادة من تخصيص مناصب جديدة ي إطار هذا الجهاز<sup>1</sup>، أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 41 % فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي وفي حدود 30 % من عدد العمال المشغلين بها.

• شروط التأهيل لطالب العمل عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني  
2:DAIP

- أن يكون ذو جنسية جزائرية.
- أن يتراوح عمره بين 18 الى 31 سنة.
- أن يكون حائز على شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته مهنية.
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل محل إقامته.
- أن تكون وضعيته مثبتة إزاء الخدمة الوطنية.
- أهدافه :يعتمد هذا الجهاز على:
- إدماج شباب طالبي الشغل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية الشغل، لا سيما عبر برامج تكوين تشغيل وتوظيف تشجيع إدماج مهني للشباب
- محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية

<sup>1</sup> شباح رشيد، المرجع السابق ص 151.

<sup>2</sup> الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل ، [www.anem.dz](http://www.anem.dz)

– تحسين معارف ومؤهلات يد العاملة خلال فترة الإدماج، خاصة ما يتعلق بالمهن التي تعاني عجزا غني سوق الشغل .

– تكيف فروع التكوين وتخصيصات المطلوبة في سوق الشغل

– تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين تشغيل وتوظيف.<sup>1</sup>

### ب- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 188/94 المؤرخ في 06 جوان 1994 و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة ، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ، ويهدف إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدى مدة التكفل المحسوبة ست وثلاثون (36) شهرا ، وهذا التعويض غير معفى من اقتطاع الضمان الاجتماعي ، كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه و بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

كما كلف الصندوق CNAC بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 المؤرخ في 2003/12/06 ، تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 50 سنة.<sup>2</sup>

#### • مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

– التأمين على البطالة بتاريخ 26 ماي 1994 وبموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم (34) ، إنشاء نظام التأمين عن البطالة لفائدة إجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما بتسريح إجباري أم بتوقف نشاط المستخدم لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بـ:

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، [www.anem.dz](http://www.anem.dz)

<sup>2</sup> الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)



– المساعدة على البحث عن الشغل،

– دعم العمل الحر،

– التكوين بإعادة التأهيل.

– دعم إحداث وتوسع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين خمس وثلاثين، من جهة أخرى، يسمح نظام التأمين عن البطالة المستخدمين العموميين والخواص بجائزة آلية لمجابهة الصعوبات الاقتصادية، المالية، والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص.<sup>1</sup>

في إطار برنامج محاربة البطالة والإقصاء الاجتماعي أنيط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 2004 بمأمورية تسير جهاز دعم أحداث النشاطات وي أواخر شهر جوان 2010 اثر تقويم مساره، اتخذت السلطات العمومية إجراءات جديدة لتلبية طموحات الفئة الاجتماعية المعنية ترمي أساسا إلى تطوير وتحويل ثقافة المقاوله بحيث أدخلت تعديلات الجهاز تتضمن:

– تخفيض مدة التسجيل ي الوكالة الوطنية للتشغيل من 06 أشهر الي شهر واحد مع العلم تم إلغاء هذا الإجراء بحيث تم الاكتفاء بشهادة تسجيل طالب العمل.

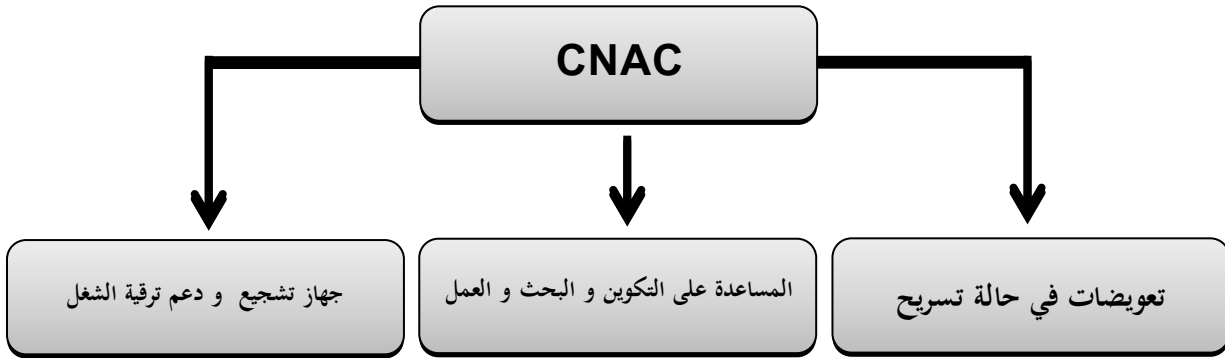
– جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل، ابتداء من سنة 2010 ، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) سنة وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح ي حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)

<sup>2</sup> مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : استراتيجية الحكومة ي القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة ، الجزائر، 2001، ص 15.

• شروط الاستفادة من التأمين على البطالة:

- ان يتراوح عمر البطال بين 35 سنة حتى 50 سنة،
- التسجيل لدي الوكالة المحلية للتشغيل المتواجدة مقر سكناه،
- عدم ممارسة أي عمل مأجور أو نشاط مهني،
- القدرة على تقديم مساهمة مالية شخصية لاستكمال المشروع.<sup>1</sup>



الشكل رقم (1-2): مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

ج- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب الأمر رقم 14/96 المؤرخ في 24/06/1996 والذي تضمنه قانون المالية سنة 1996 في المادة 16 منه، التي نصت على فتح حساب تخصيص خاص رقم 302-078 تحت عنوان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المرسوم التنفيذي رقم 96-96 المؤرخ في 08/09/1996، المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والمحدد

<sup>1</sup> الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)

لقوانينها، حيث يمنح للوكالة مهام تنظيم والتسيير العلمي للجهاز دعم تشغيل (الشباب، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.<sup>1</sup>

• شروط الاستفادة من الإعانة:

- أن يتراوح عمر الشاب ما 19-35 سنة.
- أن يكون ذو تأهيل مهني أو ذو ملكات معرفية معترف بيها
- أن يقدم مساهمة شخصية ي شكل أموال خاصة
- أن يكون شاغلا وظيفة مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة
- أن يكون مسجلا لدي مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل.

• مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

ممكن أن نلخص مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في:

- تدعم وتقدم الاستشارة وتراقب الشباب ذوي المشاريع ي إطار إنجازهم لمشاريعهم الاستثمارية،
- إقامة علاقات مع البنوك والمؤسسات المالية ي إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل،
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي تمنحها **ANSEJ** والامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها،
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع،

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر رقم 14/96 المؤرخ 1996/06/24، يتضمن قانون المالية سنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 39، الصادرة بتاريخ 1996/06/26، و المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 1996/09/08 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

– تقدم للشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.<sup>1</sup>

#### د- الوكالة الوطنية لتطوير للاستثمار ANDI:

بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 03/01 والمتعلق بتطوير الاستثمار أنشئت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لتحل محل الوكالة لدعم ومتابعة الاستثمار سابقا **APSI** في 2002/08/20 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تعني بخدمة المستثمرين الوطنيين والأجانب على حد سواء، وتعتبر هذه الوكالة خصوصا أن الجزائر تشهد تحولا اقتصاديا عميقا باتجاه اقتصاد السوق والانفتاح على رأس المال الخاص ضمن إطار إعادة الهيكلة (الأداة الأساسية) للتعريف بفرص الاستثمار القائمة والترويج بها واستقطاب رؤوس الأموال والاستثمارات الأجنبية المباشرة.

تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي يعكس والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل.<sup>2</sup>

#### • مهام الوكالة:

- ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها،
- إعلام ومساعدة و مراقبة المستثمرين ي إطار إنجاز مشاريعهم،
- تسهيل استيفاء إجراءات لتأسيسية إنشاء المؤسسات أنجاز المشاريع،
- منح المزايا الخاصة بالاستثمار،<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الطاهر بن يعقوب، تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث التمويل و الإنجازات المحققة ، أبحاث المؤتمر الدولي حول: تقييم آثار البرامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها علي تشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي من 2001-2004، جامعة سطيف ، 2013 ، ص 11.

<sup>2</sup> دحماني محمد أدريش ، إشكالية التشغيل ي الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012، ص 255.

<sup>3</sup> محمد ياسين ستو ، احمد مفاتيح ، مذكرة تخرج التحفيز الجبائي و أثره علي فرص الاستثمار للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، ص 57.

– تسير صندوق دعم الاستثمار،

– المشاركة في تسير المحافظة العقارية الاقتصادية والموجهة للاستثمار،

– نسخ وتطوير علاقات تعاون مع هيئات مماثلة.<sup>1</sup>

## 2- الأجهزة المسيرة من قبل وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

وتتمثل هذه الأجهزة في مايلي:

### أ- التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة: IAIG :

بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن AFS الموجهة للأشخاص عديمي الدخل وغير القادرين على العمل وغير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى، تساهم الوكالة أيضا في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة اجتماعية هشّة وعدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي، وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة.

يتعامل هذا جهاز مع الأشخاص الذين بلغوا سن القانونية للعمل، و كذا العاطلين عن العمل.<sup>2</sup>

ويتم تشغيل هؤلاء الأشخاص في النشاطات ذات منفعة العامة، في ورشات البلديات، ضمن نفس الشروط التشغيل العادية فيما يخص المدة القانونية للشغل والاستفادة من الحماية الاجتماعية، ولا يشكل هذا نوع من الشغل علاقة عمل بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن، تحدد الاستفادة من البرنامج بشخص واحد لكل عائلة، مقابل الاستفادة من من أجر زهيد، ويضمن البرامج أهم شيء لفئة السكان المحرومة وهو التغطية الاجتماعية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد ياسين ستو، احمد مفاتيح، المرجع السابق، ص 57.

<sup>2</sup> وكروشة عمار و ناصف محمد، مذكرة ماستر، آليات دعم التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل، الشباب فرع البويرة، 2014-2015، ص 64.

<sup>3</sup> وكروشة عمار و ناصف محمد، المرجع نفسه، ص 64.

**ب- الأشغال ذات منفعة عامة الاستعمال المكثف لليد العاملة TUP HIMO :**

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997 يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة، وهو يهدف بالدرجة الولي إلى إنشاء عدد كبير من مناصب العمل شغل مؤقتة، من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرق والري والمحافظة على البيئة والغابات، حيث تكون هذه المناصب عبارة عن النشاطات (بسيطة وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات<sup>1</sup>).

**ج- عقود ما قبل التشغيل CPE :**

هو برنامج لمكافحة بطالة الشباب الحائزين علي شهادة ، والذين تفوق أعمارهم 19 سنة ، الحائزين علي شهادة التعليم العالي ، إضافة إلى معاهد الوطنية للتكوين و الباحث عن مناصب شغل لأول مرة ، وقيمة الأجور محددة.

**د- الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM :**

أنشأت بموجب قرار اللجنة الحكومية ديسمبر 2003، حيث يعتبر القرض المصغر من الآليات التي اتخذتها الدولة لحل مشكل البطالة فهو بذلك موجه لفئات البطالة ، أو أولئك الذين يمارسون عملا مؤقت غير مضمون ، ولكن من يرغب في خلق منصب عمل ذاتي بنفسه ، مما يسمح ببحث و تطوير نشاط منتج للسلع و الخدمات ، لقد كان الانطلاق الرسمي لتنفيذ هذا النوع من التمويل للتشغيل في شهر جويلية 1999، ويتراوح القرض المصغر بين 50000 و 350000، وهو قابل لتسديد علي مرحلة تتراوح بين 12 و 60 سنة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> رقية هدروق، مذكرة تخرج ، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر (1989-2012)، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، ص 78-79.

<sup>2</sup> رقية هدروق، المرجع السابق ، ص 80.

## المبحث الثاني: آثار سياسة التشغيل.

تعرف سياسة التشغيل على إنها مجموعة الأساليب والإجراءات التي يتم توجيهها من قبل الحكومة لحل أو التخفيف من حدة الأزمات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، لذا عملت لدولة على توفير الآليات اللازمة لتنظيم سوق العمل، وتوفير مناصب شغل، ولكل سياسة معتمدة لا بد لها من آثار، معوقات وتحديات لكي يتم تقييم مدي نجاحها.

## المطلب الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

أن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على أهداف كثيرة سياسية واقتصادية واجتماعية وذلك بقصد جعل تلك أكثر واقعية وقبولا في الوسط الاجتماعي والاقتصادي الجزائري ومع ذلك فإن تلك السياسة واجهت تحديات ومعوقات قللت من فعاليتها.

## 1- معوقات سياسة التشغيل

إن حجم المعوقات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر، لا سيما في مجال التشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة ويمكننا حصرها في النقاط التالية:

— إن الشريحة الأكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب، حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق، أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية؛ نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية. كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي لفضته المدرسة مبكرا، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين بنسبة مرتفعة 2.4% سنويا، أي ما يفوق 300.000 طالب عمل جديد سنويا، مقارنة بضعف النمو الاقتصادي.

— العمل غير المنظم أو ما يعرف بـ **L'Economie Informels** الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف بل ندرة فرص العمل في

المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤرة استغلال فاحش للعديد من الشباب الذين عادة ما يكونون الأكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، أو في الأجور، أو مختلف الحقوق الفردية والجماعية للعامل، في غياب أو ضعف الهيئات الرقابية، من جهة، وفي ظل التوسع في تطبيق فكرة مرونة العمل والعمل المؤقت من جهة أخرى.

— عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل، التي تفتقر لوسائل التقويم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب. إلى جانب عدم انسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل، مما يعرقل نجاح التجارب العديدة والجهود المعتبرة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة.

— عدم تكييف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الإجبارية عند تخرجهم؛ وذلك لعدم التنسيق والتعاون بين هذه المكاتب والمؤسسات الهادفة إلى توفير مناصب الشغل للشرائح البطالة من جهة، ومؤسسات التكوين العليا والمتوسطة المتخصصة منها والعامّة من جهة ثانية، والمؤسسات المستخدمة من جهة ثالثة.

— حيث لا توجد مجالس تنسيق مشتركة بين جميع هذه المؤسسات للعمل على ضمان فاعلية الجهود المالية والإدارية لضمان توفير مناصب عمل لجل المتخرجين من المعاهد والجامعات ومؤسسات التكوين المهني، وإن وجدت فهي لا تؤدي دورها بالفاعلية المطلوبة.

— عجز في اليد العاملة والمؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب وجود اختلافات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل

— ضعف روح مبادرة المقاولات، لا سيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل عمل المأجور.



وأمام كل هذه المعوقات السلبية التي كثيرا ما أعاقت نجاح سياسات التشغيل، تبرز مجموعة الآليات والبرامج والمخططات التي وضعتها البلاد كتحدٍ إيجابي لمواجهة أثارها السلبية، حيث تلعب المشروعات الصغيرة والمتوسطة على سبيل المثال إحدى آليات مواجهة هذه المعوقات نظرا لهشاشة البنية الاقتصادية التي بدأ يعرفها النسيج الاقتصادي في السنوات الأخيرة؛ إذ أصبح اللجوء إلى المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مختلف المجالات الحرفية، والخدمية، لاسيما تلك التي تعمل في مجال المقاولات الثانوية لصالح المؤسسات الصناعية الكبرى أو لفروعها في الجزائر، أحد الحلول الأقل تكلفة لتحقيق التكامل الاقتصادي من جهة، وإحدى الوسائل التي تضمن من خلالها التخفيف من حدة البطالة المتزايدة في هذه البلدان من جهة أخرى، لاسيما في أوساط الشباب المتخرج من الجامعات ومعاهد التكوين المتخصصة.<sup>1</sup>

## 2- تحديات سياسة التشغيل.

تعتبر سياسة التشغيل مختلف الآليات التي تهدف إلى التقليل من البطالة، وتعتبر البطالة احد المكونات و المظاهر الأساسية للفقر و بالتالي فان انعكاسات التشغيل واضحة علي مستوى البطالة و من ثم الفقر، وفي حقيقة الأمر لا يمكن أن نتحدث عن فعالية سياسية التشغيل في بلد يعاني من قلة الاستثمارات ومعدلات نمو ضعيفة و متذبذبة، ففي الجزائر لقد انعكست سياسة التشغيل و برغم من أنها ظرفية على مستوى البطالة و الفقر كما يلي:

— انخفاض معدلات البطالة في الجزائر من 30% سنة 1999 إلى حدود 10% سنة 2014.

— تحسين المستوى المعيشي لبعض الأسر الجزائرية،

— دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بمكانة عليه سابقا،

<sup>1</sup> سير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة يومي 13-14 أبريل 2011، ص 11.

- تحسن مستوى التعليم في الجزائر حيث أن توفير الشغل يؤثر بشكل إيجابي على مستوى التعليم في الجزائر ويمكن إرجاع نسبة كبيرة من التسرب المدرسي إلى نقص مداخل الأولياء وعدم عملهم،
- أن انعكاس التشغيل على توفير الغذاء شيء واضح في الجزائر حيث أن معظم الأسر الجزائرية مكونة من ثلاث أفراد وما فوق، وهذا يستلزم أجرة لأعالتها من المصاريف المتعلقة بالغذاء، فالتشغيل في الجزائر ساهم بشكل كبير في توفير وتحسين مستوى الغذاء للعائلات و الأسر الجزائرية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل

يعتمد في التقدير النسبي لآفاق التشغيل على جملة من الفرضيات، التي يجب أن تكون في عمومها تعبر عن مجمل العوامل المؤثرة في سوق العمل والتي تلعب معطيات الماضي دورا مهما في تحديدها، وفي هذا الصدد فقد اعتمد المخطط الوطني لمكافحة البطالة على جملة من الفرضيات لتكميم آفاق التشغيل في الجزائر.<sup>2</sup>

#### 1- تقييم أداء سياسة التشغيل.

من الضروري تميز بين مخطط مكافحة البطالة والتخفيف منها وسياسات إستراتيجية التشغيل، فالأولي خاصة بالمعالجة الظرفية سواء عن طريق السياسات الاجتماعية أو الاقتصادية، أما الإستراتيجية لا يمكن أن تتجسد في الفترة الانتقالية للاقتصاد الجزائري لما تحتاجه من أموال وطاقت تحاول فيها السلطات توفيرها لإنعاش الاقتصاد وإعادة تحريكه من جديد.

<sup>1</sup> د.بوزار صافية، فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة الممتدة من (1990-2014) يومي 08-09 ديسمبر 2014، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر

<sup>2</sup> رقية هدوق، دور سياسات التشغيل في تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر (1989-2012)، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، ص 85.

يمكن تقييمنا لمدي فاعلية السياسات التشغيلية فإننا نبحث عن الأهداف التي سطرت من أجلها فمن خلال الهدف الأساسي و المسطر الذي يتمثل ي تخفيض معدلات البطالة فإننا نجد تراجع في نسبتها علي النحو التالي:

29,3 % سنة 1999 إلى 17,7 % سنة 2004 ثم 11,3 % وصولا إلى 11 % فهذا ناتج عن النمو الإقتصادي خلال العشرية الأولى من القرن 21.

اعتمدت الجزائر على طرق لترقية التشغيل وتسيير البطالة وهو ما جسده سياسات التشغيل ميدانيا بالتنسيق مع مؤسسات سوق العمل فالفرق الحالي يتطلب تغيير أكبر ي علاقات العمل مما أدى الى خلق التشغيل المؤقت المتمثل ي الشغل بالعمود المحددة المدة ، التشغيل بالنيابة الشغل نصف الوقت وهو ما عملت به الجزائر عن طريق العلاج الاجتماعي و العلاج الاقتصادي ( كتشغيل الشباب) فهذا الإجراء يخلق مناصب شغل حتى ولو كان مؤقت ،فهذا الإجراء يخص الجزائر فقط كونه مستعمل على المستوي العالمي لذا نلاحظ ازدواجية سوق العمل كالتالي:

– سوق تتميز بالديمومة العمل

– سوق ثانوية ذات المناصب المؤقتة

أما بالنسبة للإنتاجية والنمو الاقتصادي فكيف يمكن التعبير عن النمو الاقتصادي في ظل ضعف الاستثمارات كما أن الإدارة الجزائرية تشكو من تكديس العمال ي المكاتب فهو مناقض للعقلية الاقتصادية والذي من شأنه أن يخلق نوعا من البطالة المقنعة.<sup>1</sup>

أما بشأن المنصب المستحدثة فهي بعيدة كل البعد عن القطاعات التي تمثل عصب الاقتصاد ككل وكذلك قدرتها ي خلق المناصب عالية من التشغيل صناعة زراعة سياحة.

انطوت برامج وسياسات التشغيل في الجزائر عموما على ثلاثة عيوب رئيسية جعلتها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل : تكلفتها العالية وتغطيتها المنخفضة وتأثيرها المحدود فعند استعراض

<sup>1</sup> رقية هدوق، المرجع السابق، ص 90.

عينة البرامج المنفذة في إطار سياسات تحسين أداء السوق العمل في الجزائر يعكس ضعف جمع البيانات وعدم استعمالها في مختلف مراحل وضع السياسات وتنفيذها وتقييمها، فهذا يؤكد ضعف المؤسسات الرسمية وعدم استقلاليتها التامة.

## 2- التدابير والحلول المقترحة لفاعلية أداء سياسات التشغيل

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

### أ- بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل :

يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات والمؤسسات المعنية بذلك من بعد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات قدر الإمكان. والابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات،
- الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من أجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاحها من عدمه،
- العمل على تكيف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلاءم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل الميدانية، وذلك يجعلها أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع المستجدات والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيرا ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارات المركزية بطابع الأوامر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية.

ب- بالنسبة لأنماط التشغيل :

- يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة والاستمرارية، والابتعاد قدر الإمكان عن أنماط التشغيل المشقة التي لا تعالج مشكل البطالة بصفة نهائية، بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث أن تفقد مفعولها مع الوقت، الأمر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد،
- كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها، ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير، وتقييم المعوقات والإشكالات التي واجهت تطبيقها، بهدف تصحيح مسارها وكيفياتها بشكل مستمر.

ج- بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل :

إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الأولى على:

- تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات، وإزالة العقبات الإدارية، وتسهيل حصولها على الأراضي والمحلات المناسبة لها، ومدتها بالإرشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح السواق الوطنية أمام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الأسواق الدولية،
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسات والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق، ذلك أن قلة الموارد المالية، أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيرا ما تكون أهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،
- خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لإقامة سوق محلية للمقولة الثانوية، وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينهما،

- تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي، وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد أو التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الأولية... الخ. وذلك كله من اجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال،
- إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، وإشراكها في جهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية. وذلك بمنحها المكانة والدور الفعال في إنجاز المشاريع كشريك اقتصادي كامل الحقوق،
- توفير التكفل بدراسات تقييم الجدوى الاقتصادية عند تقديم المشاريع الجديدة، أو توسيع أو تطوير المشروعات القائمة، عن طريق تسهيل الخدمات الاستشارية وخدمات الخبراء. ذلك أن الكثير من المشاريع تفشل من بدايتها بسبب نقص الجدوى الاقتصادية أو الجدوى الاجتماعية.
- تمكينها من الحصول على المعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب والمعطيات الخاصة بتطور ونمو، أو تراجع السوق المحلي والدولي، وتلك المتعلقة بالتصدير والاستيراد وغير ذلك من المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط السليم، والتسيير الواعي،
- تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية، والبشرية، وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة،
- إدماج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاتفاقات والبروتوكولات الثنائية والمتعددة الأطراف مع الدول أو التجمعات الاقتصادية، وكذا ربطها ببنوك المعلومات، قصد دعم هذه المؤسسات

الوطنية فيما يتعلق بالتصدير والاستيراد والمبادلات التجارية. ومدها بالمعلومات والبيانات والإحصائيات المتعلقة بالعرض والطلب على المستوى الوطني والدولي. وكذا إدماجها في النشاطات الترويجية التي يتم تقديمها هدف تسهيل تسويق المنتجات والسلع محليا ودوليا، عن طريق وسائل الإعلام والاتصال والمعارض وغيرها،

– توفير الخدمات الموجهة لبعض الفئات المهنية أو الاجتماعية، كالشباب، أو النساء، أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بهدف مساعدتها على إنشاء مؤسسات صغيرة أو متوسطة متكيفة مع خصوصياتها، ومساعدتها على الاندماج في المنظومة المؤسساتية الوطنية،

– تشجيع وتعميم التسهيلات والخدمات الداعمة للإبداع والتطوير، بما فيها تقديم الحوافز والجوائز، عن الأعمال والإنتاج وإدارة المؤسسات الناجحة، وكذا تلك المتعلقة ببراءة الاختراعات و الاكتشافات الصناعية والعلمية.

في النهاية، يمكننا أن نسجل من خلال هذه الآليات العديدة والمتنوعة التي شكلت معالم السياسة الوطنية لتشغيل، واجب الاعتراف بكثافة وجدية وأهمية هذه الآليات والأنظمة والبرامج التي تم اعتمادها، بغض النظر عن نجاحها أو فشلها، ذلك أن النجاح أو الفشل في مثل هذه العمليات أمر مطروح وتتحكم فيه عدة عوامل داخلية وخارجية، مالية واقتصادية، وحتى سياسية، وهي العوامل التي كثيرا ما كانت غير ملائمة للتطبيق الكلي والحسن لهذه البرامج خلال العشرية التسعينات في الجزائر، بالإضافة إلى ضغوط المؤسسات المالية والتجارية الدولية، والتي كثيرا ما عارضت بعض الإجراءات الموجهة للتكفل بالتشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على اعتبار أنها ستزيد من الإنفاق الحكومي، وهو ما يتعارض مع توصيات ومبادئ هذه المؤسسات.

لكن هل يكفي كل هذا ؟ ورغم أننا نشتم ونقدر الجهود التي قامت وتقوم بها الدولة للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة، ولاسيما تلك الجهود المبذولة في تنويع آليات وأنماط التشغيل المختلفة، وفي مجال تشجيع وتسهيل إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث أقامت الدولة من أجل ذلك وزارات خاصة بهذه المهمة، فإننا نعتبر أن هذه الجهود لازالت غير كافية لبلوغ الغاية النهائية والمتمثلة في القضاء النهائي

على هذه الظاهرة. رغم قناعتنا بأن هذا الهدف يضل صعب التحقيق في ظل معطيات تشير إلى استمرار زيادة الطلب على العمل بمستويات لازالت بعيدة عن المستويات الممكن تحقيقها الآن.

ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية لمساهمة مكاتب التشغيل في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بهدف رفع قدراتها في التحكم في تنفيذ برامج ومشاريع تشغيل الشباب الباحث عن العمل، ومساعدة الشباب الذي يبادر بمشاريع صناعية أو تجارية أو خدمية في إطار صناديق دعم تشغيل الشباب المعمول بها حاليا في الجزائر.

إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاولات، خاصة بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد التكنولوجية العليا، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى، وذلك بإيجاد صيغ للدراسات والتمويل والمتابعة وتصريف المنتوجات نحو هذه المؤسسات المتخصصة في كل نوع من أنواع الإنتاج التكميلية، على غرار ما هو معمول به في مختلف الدول المصنعة، أين يتم توزيع مجموعة من عناصر المنتج على وحدات صغيرة ومتوسطة في شكل عقود مقاولات، وتفرغ المؤسسات صاحبة المشروع للأشغال والأعمال الكبرى.

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

توسيع إمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بإعطائها المزيد من الحوافز التشجيعية للشباب لخدمة الأرض، ومنحها تسهيلات التدخلي في مجالات تسوية مشكل العقار، ومنح القروض بدون فوائد، أو فوائد مخفضة، والإعفاءات الجبائية... الخ. باعتبار أن هذا القطاع يوفر مناصب عمل دائمة وقارة،



ومستقلة. بهدف القضاء أو على الأقل التقليل من النزوح الريفي، من جهة. والمساهمة في ربح معركة الاكتفاء الغذائي من جهة ثانية.

إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجهود السياسية والإدارية والمالية التي تبذلها الدولة من خلال توسيع مجال نشاطها ليشمل مجال الاستشارة والمشاركة والتعاون الفعال مع المنظمات المهنية والنقابية، والمؤسسات التنفيذية والاستشارية، المعنية بموضوع البطالة، والتشغيل وسوق العمل بصفة عامة، حول وضع وتنفيذ مخطط وطني لمكافحة البطالة، بهدف توحيد المناهج والقرارات وآليات المعتمدة في ضمان نجاح البرامج التي تتمخض عنها عمليات البحث والدراسة لكل الإمكانيات الوطنية، ولاسيما على المستوى المحلي للحد من زحف هذه الظاهرة التي أصبح تشكل الخطر الأكبر، والمصدر الأول لكافة المخاطر الأمنية والاجتماعية التي يعاني منها المجتمع الجزائري.

تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي، ( أو ما يعرف بالنشاط غير الرسمي، أو الاقتصاد غير المهيكل) باعتباره يحتل مكانة فعلية كبيرة في السوق، ومصدر هام لتوفير مناصب العمل، وذلك بالعمل على جعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة، حيث يلاحظ عليه ممارسة نوع من الاستغلال لقدرات اليد العاملة في ظروف غير مناسبة، وبأجور زهيدة مستغلا تزايد نسبة البطالة خاصة لدى الشباب الباحث عن العمل. حيث يمكن بقليل من المرونة في القوانين الاقتصادية والاجتماعية، أن يصبح هذا القطاع أحد مصادر توفير مناصب عمل معتبرة، الدائمة منها والمؤقتة.

إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي، سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة، أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي، حيث أنه بدون الاستثمار المنتج، الخلاق للقيم والثروات الحقيقية، والمنشأ لمناصب العمل الدائمة والمنتجة للثروة، تبقى أغلب الإجراءات والبرامج الأخرى عديمة ضعيفة الجدوى إذا لم نقل منعدمة الجدوى.

ويبقى الاستثمار المنتج الخلاق للثروة، ومناصب العمل الدائمة والمنتجة، ثم الاستثمار في الإنسان بتكوينه وتأهيله للتكيف مع كل المستجدات والمتغيرات، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإمكانيات وتحريرها من القيود البيروقراطية البالية للقيام بمهامها والتكيف مع متغيرات سوق العمل، من اجل

التحكم في إقامة التوازنات اللازمة بين عروض العمل والطلبات المسجلة بشأنه، ومنحها الوسائل الكفيلة باندماجها في منظومة التشغيل المتكاملة القادرة على مواجهة ليس فقط أزمة البطالة ولكن، القدرة على التحكم في تسيير تدفقات اليد العاملة على سوق العمل بتوجيهها التوجيه الجيد سواء بإعادة تكوينها وتكييفها مع المتطلبات التي تقتضيها سوق العمل، أو بتوجيهها نحو القطاعات التي تعرف حاجة إلى تلك العمالة الزائدة.

إن هذا الشروط التي طارحناها، تجد مبرره في نتائج مختلف الجهود المبذولة إلى حد الآن، والتي تميزت بغياب الاستثمارات الحقيقية، مما جعلها عاجزة عن حل العديد من المشاكل الاجتماعية المتفاقمة من يوم لآخر، والمتمثلة على وجه الخصوص في زحف شبح الفقر ليصيب المزيد من الشرائح الاجتماعية، ويولد مع الوقت المزيد من الإقصاء والتهميش، والشعور بالفراغ واليأس من المستقبل، ومنه، هذا الواقع الذي لم تتمكن مختلف الجهود المبذولة تغييره، مرشح للتعقيد أكثر مع استكمال الإجراءات القانونية والاقتصادية المطلوبة لتطبيق مبادئ وقوانين العمولة بالدخول بعد الانتماء النهائي لمنظمة التجارة الدولية، في دوامة الاقتصاد العالمي الذي سوف لن يكون رحيمًا بالفئات الشبانية نظرًا لما سيفرضه من قيود على السلطات العمومية في التكفل بالتخفيف من بطالته، بعد أن تدخل قوانين وتعليمات التقليل إلى أقصى حد ممكن من النفقات العمومية الموجهة للتشغيل، وتوفير وسائل العيش الكريمة للطبقات الفقيرة، وغير القادرين عن العمل، وكذلك غير الحاصلين عليه، أو الذين فقدوا عملهم بسبب التعديلات الهيكلية للاقتصاديات النامية. وهو أمر تدلنا عليه مختلف التجارب التي سبقتنا إلى الانتماء إلى هذا النظام الذي لا يعترف سوى بمصالح أصحاب رؤوس الأموال والاستثمارات، على حساب المصالح الاجتماعية للعمال أصحاب قوة العمل فقط.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> احية سليمان، السياسة العامة للشغل ومكافحة البطالة في الجزائر، جامعة سعيدة يوم 26 و 27 افريل، ص 12.

## خلاصة الفصل:

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، ولنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل، وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، والعمل على عصنة قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، وتردي الوضع الأمني، وتفاقم معدلات البطالة خلال هاته الفترة وتأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، يمكنها تجاوز المشكلة بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة والتسيير الجيد لها.

# الجانب التطبيقي

## الفصل الثالث:

دراسة تطبيقية لحالة الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب سابقا ANSEJ

## مقدمة الفصل

من خلال دراستنا للإطار النظري للبطالة والآليات التي اتبعتها الجزائر من أجل الحد من تفاقم مشكل البطالة الذي بات يهدد المجتمع والسبب الرئيسي لانتشار الفقر خصصنا هذا الفصل لمعرفة ما مدى مساهمة في امتصاص جزء من البطالة حيث قمنا بدراسة ميدانية بالوكالة.

حيث ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين وهما:

- المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا
- المبحث الثاني: تمويل الوكالة الوطنية للمؤسسات المصغرة

## المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا ANSEJ

من خلال هذا المبحث سوف نقوم بالتعرف على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

## المطلب الأول: التعريف بالوكالة:

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ جهازا لإنشاء وتمويل المؤسسات الصغيرة بصيغة القرض الحسن، وهي تلك المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن 10 عمال، وبداية من هذا العدد تعتبر مؤسسة صغيرة حسب تعريف القانون الجزائري للمؤسسات الصغيرة.<sup>1</sup>

في سبيل إنشاء مؤسسات صغيرة في إطار جديدي يكون أحسن تكييفا مع اقتصاد السوق الحر الذي تنتبه الجزائر بعد الدخول في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية بداية التسعينات من القرن الماضي تم الشروع في إنشاء جهاز جديد للإدماج المهني اتجاه السبب منذ السداسي الثاني لسنة 1997 وكلفت الهيئة المعروفة باسم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بتأطير وتطبيق هذا الجهاز الذي يعمل على تغطية نوعين من النشاط:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات صغيرة.
- التكوين والتدعيم اللازم لمسيري المؤسسات الصغيرة.

يقوم الجهاز على ثلاث مبادئ أساسية:<sup>2</sup>

- إدماج مشاريع الشباب المستثمر في آليات السوق.
- ضمان تمويل الأنسب حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.
- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سنة 1996، وتعرف بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعتمد إلى مساهمة في الاقتصاد من خلال إنشاء أو

<sup>1</sup> القانون التوجيهي رقم: 01-18 المؤرخ في: 12-12-2001 والمتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

<sup>2</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل، جوان 2002، ص115.

توسيع مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات ولها عدة فروع ولائحة وضعت تحت وصاية رئيس الحكومة في بادئ الأمر، ثم كلف وزير التشغيل بالمتابعة العملية لمختلف أنشطتها.<sup>1</sup>

ألحقت بوزارة التشغيل والتضامن الوطني خلال السداسي الثاني لسنة 1997،<sup>2</sup> ولتكون الحل الأنجح لمعالجة مشكل البطالة أثناء الفترة الانتقالية نحو اقتصاد السوق الحر، في سبتمبر 2003 ثم إدخال تعديل على جهاز دعم وتشغيل الشباب وهذا تماشيا مع معطيات المرحلة الجديدة والواقع الذي فرض الأهمية الاقتصادية للمؤسسات المصغرة، ومن بين التعديلات التي أجريت على الجهاز وكان لها الأثر الكبير في عمله هي مشاركة الشباب البطال في هذا الجهاز حيث تم رفع مستوى الاستثمار من 04 مليون دينار إلى 10 مليون دينار كحد أقصى، التخفيض من نسبة المساهمة الشخصية إلى 05% و10% تمويل التوسع في المشاريع، وكان التطبيق الفعلي لتلك الإجراءات في جانفي 2004.

تتضمن الوكالة شبكة تحوي 53 فرعا موزعة على كافة التراب الوطني، الأمر الذي أمدّها بوجود قوي وعمل جوارى لصالح إنشاء مؤسسات مصغرة، سمح لها بالتقرب أكثر من الشباب المستثمر على حسب الإمكانيات المحلية.

### المطلب الثاني: مهام الوكالة:

تتولى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب القيام بالمهام التالية:<sup>3</sup>

تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار إنجاز مشاريعهم الاستثمارية ز لاسيما المتعلقة بمجال التركيب المالي ورصد القروض، كما أنها تقوم وفي هذا الصدد بإقامة علامات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب الكمالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل.

تطبق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب، واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به، كما تسير وفقا للتشريع

<sup>1</sup> الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، جانفي 2004، ص29.

<sup>2</sup> abdelghani MEBAREK, la Micro-Entreprise, vecteur de Développement Local une Nouvelle Dynamique, Séminaire de WALIS sur le NOUVEAU DISPOSITIF ANSEJ,te l'Emploi de Jeunes, 2003, p :01.

<sup>3</sup> المادة:06 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-296، المؤرخ في: 08 سبتمبر 1996.



تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلاف المالي الموضوع تحت تصرفها.

تشجع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الرامية لترقية استحداث الأنشطة وتوسيعها باستحداث بنك للمشاريع المفيدة اقتصاديا واجتماعيا، وكذا تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها، حيث تضع بين أيديهم كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي التقني، التشريعي، والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.

تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.

تنظم دورات لتكوين الشباب وتحديد معرفهم في تقنيات التسيير (الإدارة) على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية، وفي هذا الصدد تبرم الوكالة اتفاقيات مع الهيئات والمؤسسات التي يمكن أن تستفيد من خلالها من إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع.

— تمنح تكويننا حول تقنيات تسيير (إدارة) المؤسسات.

— تضمن متابعة المشروع منذ انطلاقه.

### المطلب الثالث: أهداف الوكالة وهيكلتها التنظيمي:

يهدف إنشاء فرع للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مختلف ولايات الوطن إلى تكثيف نسيج

المؤسسات المصغرة في مختلف هذه الولايات، وذلك من أجل:<sup>1</sup>

— إنشاء مناصب شغل للشباب البطال أو المسرحين نتيجة عمليات الخوصصة وإعادة الهيكلة.

— إعادة الاعتبار لبعض الأنشطة المهمشة كالحرف والصناعات التقليدية.

<sup>1</sup> صورية بوريدح، دور البنوك في تمويل وتنمية المؤسسات المصغرة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة فلسطينية، 2004-2005، ص116.

- إدماج الشرائح التي تنشط في القطاع الغير الرسمي والمكثين في المنازل ذوي المؤهلات بالسماح لهم بإقامة نشاط خاص.
- تحرير المبادرة الخاصة وزرع الثقافة تبني العمل المستقل وتحمل المسؤولية.
- إحداث نوع من التوازن الجهوي فيما بين المناطق، خاصة النائية من خلال الامتيازات التي تمنح في سبيل تحقيق ذلك.
- تعمل على إنتاج السلع والخدمات، وبالتالي إعادة الاعتبار للمنتوج الوطني وطرحه للمنافسة محليا وحتى دوليا.

### 1- التنظيم - التسيير - العمل:

يسير الوكالة مجلس التوجيه ويديرها مدير عام، وتزود بمجلس مراقبة، حيث يقترح المدير العام تنظيم الوكالة ويصادق عليه مجلس التوجيهي.<sup>1</sup>

### 2- مجلس التوجيه:

يتكون مجلس التوجيه من الأعضاء الآتيين:

- ممثل الوزير المكلف بالتشغيل.
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية والبيئة.
- ممثل الوزير المكلف بالمالية.
- ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية.
- ممثل الوزير المكلف بالفلاحة والصيد البحري.
- ممثل الوزير المكلف بالشباب.
- ممثل الوزير المكلف بالتخطيط.
- ممثل المجلس العلى للشباب

<sup>1</sup> بوطفة نارمان، بوعمران مليكة، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، تحت إشراف بوزيان العربي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، تخصص مالية 2000-2001، ص 118-123.

- رئيس الغرفة الجزائرية للتجارة والصناعة، أو ممثله.
  - المدير العام لوكالة ترقية الاستثمارات ودعمها ومتابعتها، أو ممثله.
  - رئيس الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية والحرف، أو ممثله.
  - رئيس الغرفة الوطنية للفلاحة أو ممثله.
  - رئيس جمعية البنوك والمؤسسات المالية أو ممثله.
  - مسؤول صندوق الضمان النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية المشتركة، أو ممثله.
  - ممثلان عن الجمعيات الشبانية ذات الطابع الوطني والتي يشبه هدفها هدف الوكالة.
- يتم تعيين هؤلاء الأعضاء من طرف الوزير المكلف بالتشغيل بناء على اقتراح من السلطات التي ينتمون إليها ولفترة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

يجتمع مجلس التوجيه كل ثلاثة أشهر على الأقل، بدعوة من رئيسه. ويمكن أن يجتمع زيادة مع ذلك في دورة غير عادية، بدعوة من رئيسه، أو باقتراح من ثلثي أعضائه، أو بطلب من الوزير المكلف بالتشغيل، إذا دعت الحاجة إلى ذلك ليداول على ما يأتي:

- برنامج نشاط الوكالة.
- نفقات تسيير الوكالة وتجهيزها.
- تنظيم الوكالة ونظامها الداخليان.
- المخطط السنوي لتمويل نشاطات الوكالة.
- القواعد العامة لاستعمال الوسائل المالية الموجودة.
- إنشاء فروع جهوية أو محلية للوكالة.
- قبول الهبات والوصايا.
- اقتناء البنايات واستئجارها ونقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية وتبادلها.
- المسائل المرتبطة بشروط توظيف مستخدمي الوكالة وتكوينهم.
- الحصائل وحسابات النتائج.
- تعيين محافظ (أو محافظي) الحسابات الذي (أو الذين) يحدد مرتبه (أو مرتبهم).

— كل تدبير، أو كل برامج غرضه إشراك الوكالة في حفز أجهزة أو مؤسسات مدعوة إلى دعم عملها في مجال الاستثمارات التي يقوم بها الشباب ذوي المشاريع أو إنشائها.

**3- المدير العام:** يعين المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالتشغيل.

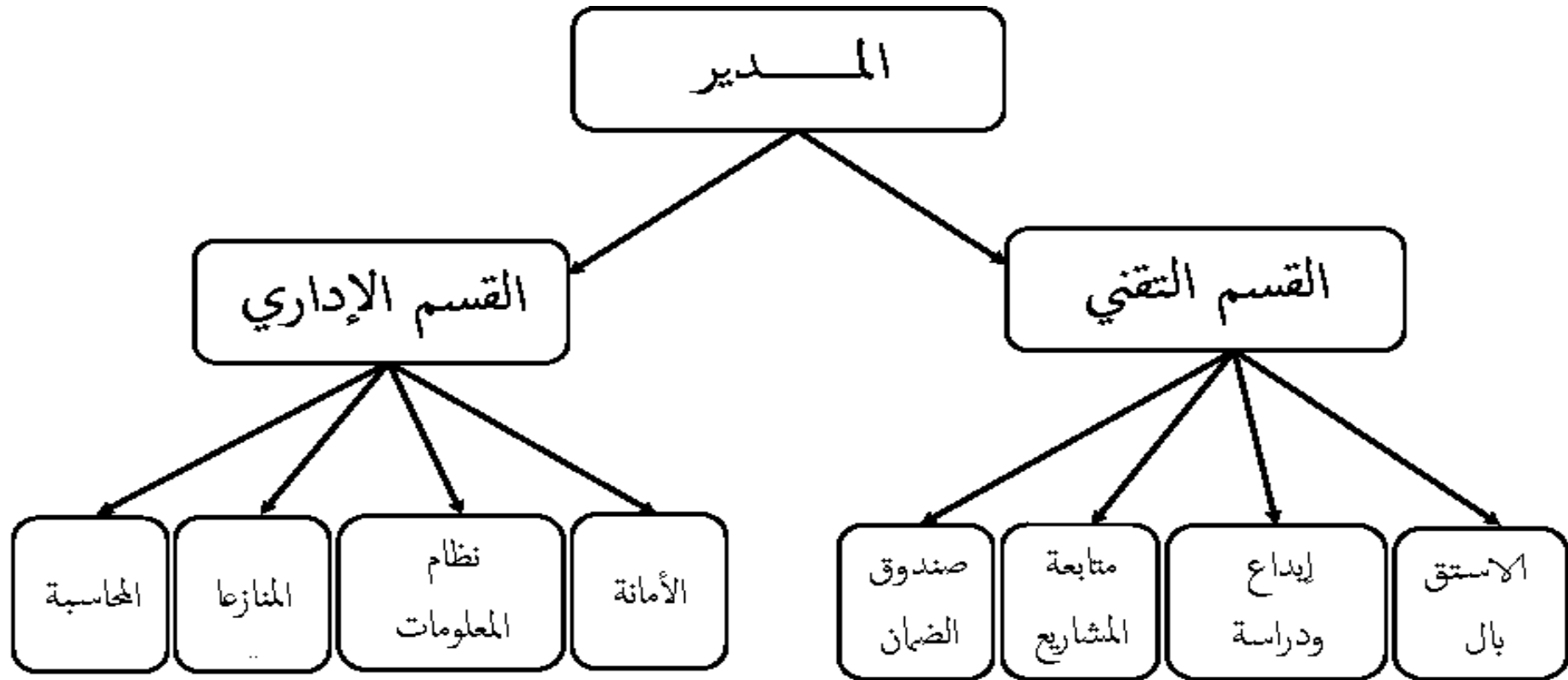
تصنف وظيفة المدير العام للوكالة استنادا الوظيفة العليا للدولة، المكلف بمهمة لدى رئيس الحكومة. وتمثل مهام المدير العام فيما يلي:

- يمثل الوكالة إزاء الغير ويمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة.
- يحرص على إنجاز الأهداف المسندة للوكالة، ويتولى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه.
- يضمن سير المصالح ويمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة. ويعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
- يقاضي أما العدالة ويقوم بكل إجراء تحفظي.
- يعد البيانات التقديرية للإيرادات والنفقات ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها.
- يعد الحصيلة وحسابات النتائج ويعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها.
- يبرم كل صفقة أو عقد أو اتفاقية أو اتفاق غي إطار التنظيم المعمول به.
- يأمر بصرف نفقات الوكالة
- يقدم في نهاية كل سنة مالية تقريرا سنويا عن النشاطات، مرفقا بالحصائل وحسابات النتائج ويرفعه إلى الوزير المكلف بالتشغيل بعد موافقة مجلس التوجيه.
- يعد مشروع التنظيم الداخلي للوكالة ويعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه، ويحرص على احترام تطبيقه.

**4- لجنة المراقبة:** تتكون لجنة المراقبة في الوكالة من ثلاثة أعضاء، يعينهم مجلس التوجيه، تكلف لجنة المراقبة بممارسة الرقابة اللاحقة لتطبيق قراراتها، لحساب مجلس التوجيه. وتجتمع بحضور المدير العام في نهاية كل ثلاثة أشهر من أجل:

- تقديم إلى المدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتطبيق البرامج والمشاريع التي شرعت فيها الوكالة.
  - إدلاء برأيها في التقارير الدورية عن المتابعة والتنفيذ والتقييم التي يعدها المدير العام.
  - تقديم مجلس التوجيه ملاحظاتها وتوصياتها عن البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة ونفقاتها وبرنامج نشاطها وكذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام.
  - المراقبة وتدقيق الحسابات عن استعمال أموال الوكالة.
- ويترتب عن اجتماعات لجنة المراقبة:
- إعداد محاضر ترسل إلى الوزير المكلف بالتشغيل.
  - تقديم تقارير سنوية للوالي وكذا للهيئات الإحصائية التابعة للولاية.
  - تقديم تقارير إلى رئيس الحكومة لإظهار الوضعية العامة التي يسير عليها عمل الوكالة.

الشكل (3-1) : الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: منشورات داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل

المبحث الثاني: تمويل الوكالة الوطنية للمؤسسات المصغرة:

المطلب الأول: مفهوم المؤسسة المصغرة ومراحل إنشائها:

اختلفت الدراسات التي اهتمت بالمؤسسات المصغرة حول المعايير التي يمكن إتباعها لتعريف المؤسسة المصغرة، وذلك نظرا لاختلاف أهدافها والمناطق التي تقام فيها هذه الأبحاث ودرجة التفوق الصناعي الذي تتمتع به الدول المعنية.

ويوجد أكثر من 250 تعريف للمؤسسة المصغرة.

فمثلا تهتم النقابات بعدد العمال، بينما تهتم المؤسسات المصرفية والمالية بقدرة المؤسسات على الوفاء بالالتزامات وبأصولها الثابتة... إلخ.

وتعتمد منظمة العمل الدولية في تعريف المؤسسة المصغرة على عدد العمال والذي يتراوح بين 4-5 عمال، وهذا ما اتفق عليه الخبراء العرب خلال المؤتمر المنعقد ببيروت عام 1968.

ونلخص في الأخير إلى هذا التعريف للمؤسسة المصغرة على أنها: كيان اقتصادي يسمح لكل شخص طبيعي طالب العمل أو مسرح في الاستثمار، في إنتاج السلع وتقديم الخدمات بصفة فردية أو جماعية ولحسابه الخاص. إذ يمكن أن تنشأ من طرف شاب واحد أو مجموعة من الشباب وهي تلمس كافة القطاعات الاقتصادية، ويتحدد نطاقها بعدد العمال أو حجم الاستثمارات، ويجرى التركيز على حجم الاستثمار بحيث لا يتعدى 3 ملايين دينار جزائري.<sup>1</sup>

## 1- الهدف من إنشائها:

إن خلق وإقامة المؤسسات المصغرة في مختلف جهات الوطن يرمي إلى تحقيق العديد من الأهداف:<sup>2</sup>

– ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية، سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، أو إحياء أنشطة تم التخلي عنها لسبب أو لآخر ومثال ذلك إعادة بعث وتنشيط الصناعات التقليدية، المناولة في قطاع الصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية.

<sup>1</sup> نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، مجد للنشر والتوزيع، بيروت، 2007، ص 24.

<sup>2</sup> ماهر حسين المحروق، إيهاب مقابلة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الأردن، آذار، 2006، ص 03.

- استحدثت فرص جديدة للعمل سواء بصورة مباشرة بالنسبة لأصحاب المؤسسات المستحدثة بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين، وبهذا يمكن أن تساهم في مجال الشغل.
- إعادة إدماج العمال المسرحين من مناصبهم جراء إفلاس بعض المؤسسات أو بفعل تقليص حجم العمالة من خلال إعادة الهيكلة.
- تعتبر أداة فعالة في توطين الأنشطة في المناطق النائية مما جعلها أداة هامة في ترقية الثروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل بين المناطق.
- تشكل حلقة وصل في النسيج الاقتصادي من خلال العلاقات التي تربطها بالمؤسسات المختلطة والمتفاعلة معها والتي تشترك في استخدام ذات المدخلات.
- إعطاء الفرصة لفئات عديدة من المجتمع ممن يمتلكون الأفكار الاستثمارية الجيدة ولا يملكون المقدرة المالية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.
- تمثل إحدى مصادر التدخل بالنسبة لأصحابها ولمستخدميهم، كما تشكل مصدر إضافة لتنمية العائد المالي للدولة من خلال الاقتطاعات والضرائب المختلفة.
- وهي أيضا إحدى وسائل الإدماج للقطاع العائلي والقطاع غير المنظم.

## 2- خصائصها:

- تمتاز المؤسسات المصغرة بالعديد من الخصائص والتي تجعلها مخرولة لتحقيق الأهداف السابقة الذكر:<sup>1</sup>
- صغر حجمها وقلة التخصيص في العمل مما يساعد على المرونة والتكيف مع الأوضاع الاقتصادية المحلية الوطنية، وحتى الدولية في ظل العولمة والتفتيح الاقتصادي.
  - الضآلة النسبية لرأس مال هذه المؤسسات مما يجعل تمويلها سهلة وممكنة خاصة إذا كان أصحاب هذه المؤسسة يمتلكون نصيبا من رأس المال بصورة نقدية أو عينية، ويشترط أثناء تأسيس المؤسسة مساهمة شخصية من قبل المستثمر يتغير مستواها حسب مستوى الاستثمار الشيء الذي يخفف من الأعباء المالية للبنوك والهيئات التمويلية الأخرى.

<sup>1</sup> سعاد نائف بنوطي: إدارة الأعمال الصغيرة للزيادة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 35-38.



- سرعة الاستجابات لحاجات السوق، ذلك أن صغر الحجم وضآلة لرأس مال وقلة التخصيص كلها عوامل تسمح بتغيير درجة ومستوى النشاط أو طبيعته على اعتبار أنه سيكون أقل كلفة مما لو كان عليه الحال في مؤسسة كبيرة.
- قدرة هذه المؤسسات على الاستجابة للخصوصيات المحلية والجهوية تبعا لدرجة وفرة عناصر الإنتاج ومستوى القاعدة الهيكلية.
- سرعة وسهولة اتخاذ القرار نظرا لتركزه في يد صاحب المشروع والشركاء وبالتالي معالجة المشاكل التي يمكن أن تطرح في حينها مما يمكن أيضا من استقرار اليد العاملة.
- حرية اختيار النشاط لصاحب أو أصحاب المشروع يسمح بالكشف عن القدرات الذاتية للأفراد وترقية المبادرات الفردية، وإعطائها الفرصة للإبداع والاختراع.
- سهولة تأسيس هذا النوع من المؤسسات يفسح المجال أمام تحقيق الشغل الذاتي وترقية الاقتصاد العائلي مما جعل هذه المؤسسات تفرض نفسها في أنحاء متعددة من العالم.
- سرعة الإعلام وسهولة انتقال المعلومة داخل هذا النوع من المؤسسات يمكنها من التكيف والتأقلم مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.

### 3- الإطار التشريعي للمؤسسة المصغرة:

يحدد القانون التجاري في مختلف الأشكال القانونية للشركاء التجارية الخاضعة للتسجيل في السجل التجاري، ويعطي للمؤسسات المصغرة إمكانية اتخاذ الأشكال التالية:

- شركة تضامن (SNC).
- شركة ذات مسؤولية محدودة (SARL).
- الشركة الفردية (EURL).

وهي الأشكال الأكثر ملائمة للمؤسسات المصغرة لمسؤولية الشركاء.

## 4- مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

للاستفادة من دعم الفرع في تأسيس مؤسسة مصغرة لا بد من توفر الشروط التالية:<sup>1</sup>

– أن يتراوح عمر الشاب أو الشباب ما بين 19 و35 سنة، ويمكن رفع سن المسير (المكلف بالإدارة) إلى 40 سنة كحد أقصى مع شرط إحداث ثلاثة مناصب عمل دائمة على الأقل بما في ذلك صاحب المشروع.

– أن يكون حاصلا على تأهيل مهني أو ملكيات معرفية معترف بها.

– القدرة على تقديم مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يحدد من طرف الفرع.

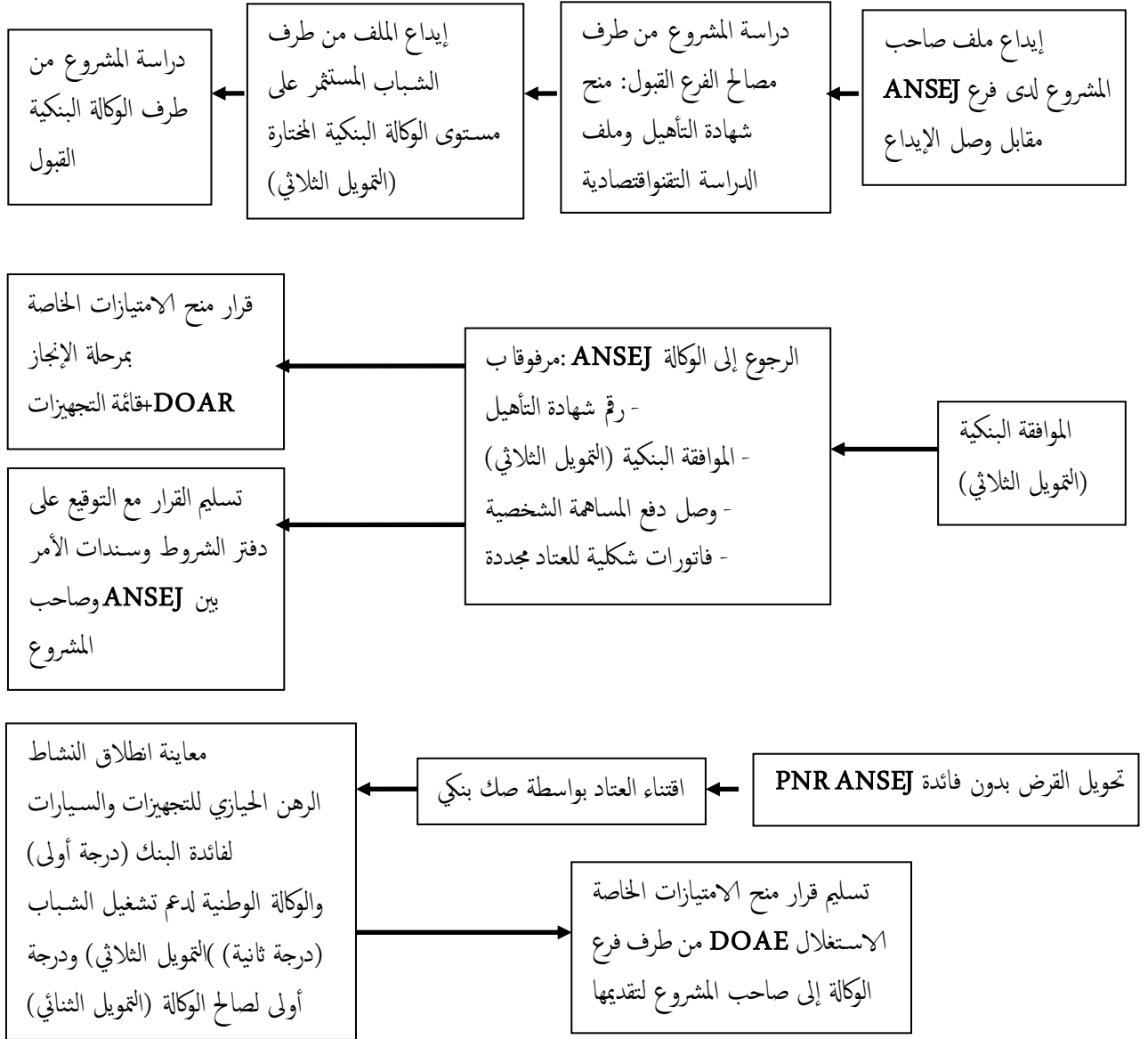
– لا يشغل وظيفة مأجورة وقت تقديم طلب الإعانة من الفرع.

لإنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، عمدت الوكالة إلى وضع مخطط

يشرح هذه العملية للشباب وفق المراحل التالية:

<sup>1</sup> المادة: 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-296، المؤرخ في: 08 سبتمبر. 1996.

الشكل (3-2): مراحل إنشاء مؤسسة مصغرة في ظل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب



المصدر: منشورات داخلية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

من الشكل يمكن تلخيص مراحل إنشاء المؤسسة المصغرة عبر الوكالة الوطنية في الخطوات التالية:

يتوجه الشاب أو الشباب الراغب في إنشاء مؤسسة مصغرة إلى فرع الوكالة الموجودة في محل إقامته ويقوم بإيداع ملف المشروع على مستوى مصلحة الاستقبال، مكون من ملف إداري وملف مالي، يقوم الفرع بدراسة الملف وعند القبول تمنح لصاحب المشروع شهادة تأهيل وملف الدراسة (التقنية والاقتصادية) على مستوى مصلحة التأهيل، ليتم التوجه إلى البنك المختار لطلب التمويل في حالة تمويل ثلاثي.

أما في حالة التمويل الثنائي فيتوجه الشاب أو الشباب إلى المرحلة الموالية مباشرة مرفوقا بالوثائق التكميلية لإجراءات الإنشاء، يتحصل من خلالها صاحب المشروع على قرار منح الامتيازات من طرف الفرع بالإضافة إلى قائمة التجهيزات، فيتم توقيع شروط بينه وبين فرع الوكالة مع الإمضاء على سندات لأمر بقيمة مبلغ القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الفرع.

والملاحظ أن المستثمر يمكن أن يقع في مشكل ارتفاع سعر العتاد المراد شراؤه، نظرا لطول إجراءات المرحلة الأولى ويتحمل المستثمر دفع فارق السعر، والذي قد يؤدي به أحيانا إلى عدم استكمال الإجراءات. يتوجه بعدها إلى مصلحة المحاسبة والتمويل لتحويل مبلغ القرض لحساب المؤسسة المصغرة. بعد دفع مساهمته الشخصية وتسليمه الأمر باستلام صك لصالح المورد لطلب العتاد والذي بعد جلبه وتهيئة مكان إقامة المشروع والدخول في مرحلة الاستغلال، يعود مرة أخرى للفرع ليأتي دور مصلحة المتابعة لمعاينة انطلاق المشروع وإجراء الرهن الحيازي لفائدة الفرع، مع دفع مبلغ الاشتراكات في صندوق ضمان أخطار القروض، . ثم تتم إجراءات تسليم قرار منح الامتيازات الخاصة بالاستغلال من طرف الفرع لتقديمها إلى مصلحة الضرائب لاستفادته من الإعفاءات الضريبية.

## المطلب الثاني: تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا

### للمؤسسات المصغرة:

يوجد نوعان من تركيبة التمويل: تمويل ثنائي وتمويل ثلاثي، وبعد التعديلات التي أدخلتها الحكومة على هذه التركيبة في اجتماعها بتاريخ: 2011/02/22 أصبحت كما يلي:<sup>1</sup>

### 1- التركيبة المالية لإنشاء مؤسسة مصغرة بتمويل ثنائي:

تتشكل التركيبة المالية من:

المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب الاستثمار.

القروض بدون فائدة (والتي يمكن اعتبارها قروضا حسنة) التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، تتغير قيمة هذا القرض حسب مستوى الاستثمار.

<sup>1</sup> المنشورات التعريفية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

## 2- الإعانات المالية والامتيازات الجبائية:

تمنح الإعانات المالية والامتيازات الجبائية للمؤسسة المصغرة المنشأة في إطار التمويل الثنائي ويتعلق الأمر ب:

- **الإعانة المالية:** هذه الإعانة تأخذ شكل قرض بدون فائدة طويل المدى تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بواسطة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب للمؤسسة المصغرة.
- **الامتيازات الجبائية:** تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:  
في مرحلة انجاز المشروع:
- ✓ الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة لشراء التجهيزات والحصول على الخدمات التي تدخل مباشرة في تطبيق الاستثمار.
- ✓ تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.
- ✓ الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الإكتسابات العقارية.
- ✓ الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.
- ✓ في مرحلة استغلال المشروع: (لمدة ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو ستة سنوات للمناطق الخاصة).
- ✓ الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات، الضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاط المهني.
- ✓ تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محددة.
- ✓ الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات وإضافات البناءات.
- ✓ الإعفاء من الكلفة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات الصغيرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

ويتمثل الهيكل المالي للتمويل الثنائي في الجدول التالي:

جدول رقم (3-1): الهيكل المالي للتمويل الثنائي

المستوى الأول:

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار
%75	%25	2.000.000 دج

المستوى الثاني:

المساهمة الشخصية	القرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار
%80	%20	2.000.000 دج إلى 10.000.000 دج

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

3- تركيبة المالية لإنشاء مؤسسة مصغرة بتمويل ثلاثي:

تشكل التركيبة المالية من:

- المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع التي تتغير قيمتها حسب مستوى الاستثمار وموطنه.
- القرض بدون فائدة الذي تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتتغير قيمته حسب مستوى الاستثمار.
- القرض البنكي الذي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة، ويتم ضمانه من طرف صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة.

ويتمثل الهيكل المالي للتمويل الثلاثي في الجدول التالي:

جدول رقم (3-2) : الهيكل المالي للتمويل الثلاثي

نسب تخفيض معدلات الفائدة:

المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق القطاعات
%80	%95	القطاعات ذات الأولوية
%60	%80	القطاعات الأخرى

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

4- الهيكل المالي للتمويل الثلاثي:

المستوى الأول:

القرض البنكي		المساهمة الشخصية		القرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار
المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	%25	حتى 2.000.000 دج
%70	%70	%05	%05		

## المستوى الثاني:

القرض البنكي		المساهمة الشخصية		القرض بدون فائدة	قيمة الاستثمار
المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	المناطق الخاصة	المناطق الأخرى	20%	من 2.000.001 دج إلى 10.000.000 دج
70%	72%	08%	10%		

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

إن طرق الاستثمار المبينة في الجداول السابقة وفق صيغتين تتمثل في استثمار الإنشاء، وهناك استثمار التوسعة للمؤسسة المصغرة، ويتمثل في توسيع الاستثمارات المنجزة من طرف المؤسسة المصغرة المستفيدة من تمويل الوكالة عند إنشائها، وهذا بعد أن تكون قد مرت بمرحلة الاستغلال المحددة بثلاث (03) سنوات.

دخلت الاستفادة من استثمار التوسعة حيز التطبيق إثر التعديلات الجديدة في نصوص الجهاز في سبتمبر 2003 وللاستفادة من توسعة الاستثمار فإن ذلك يتطلب بالنسبة للمؤسسة المصغرة:

- تسديد على الأقل 70% من القرض البنكي الممنوح لاستثمار الإنشاء بالنسبة للتمويل الثلاثي إذا اختار صاحب المشروع نفس البنك الممول لاستثماره الأول.
- تسديد على الأقل من القرض بدون فائدة الممنوح لاستثمار الإنشاء بالنسبة للتمويل الثنائي.
- لاستهلاك الكلي لفترة الإعفاءات الضريبية بالنسبة للمشروع، والمحددة بثلاث (03) سنوات بالنسبة للمناطق العامة، وست (06) سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة (الهضاب العليا والجنوب)
- تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

أما بالنسبة للتركيبة المالية لاستثمار التوسعة سواء كان التمويل ثنائيا أو ثلاثيا، فإنها نفس التركيبات السابقة الذكر بالنسبة لتمويل استثمار الإنشاء سواء كان ثنائيا أو ثلاثيا.



يلاحظ إذن على تمويلات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أنها قرض بدون فائدة (أي قرض حسن)، وهو قرض طويل المدى تمنحه الوكالة للمؤسسة المصغرة ويكون معنى من دفع الفوائد، ويتم تسديد الشاب أو الشباب لمجموع التمويل عادة لمدة عشر سنوات، خمس سنوات لتسديد القرض البنكي أولا (في حالة التمويل الثلاثي)، ثم خمس سنوات لتسديد قرض الوكالة، أي عند إكمال تسديد القرض البنكي يبدأ تسديد القرض بدون الفائدة الخاص بالوكالة، مع فترة سماح أولية تقدر بثلاث سنوات، أي أن مدة التسديد الإجمالية قد تمتد إلى 13 سنة، أما في حالة التمويل الثنائي فإن المقترض يبدأ بالتسديد مباشرة للوكالة.

ويمكن أن نشير هنا إلى أن عمل الوكالة يتم على أساس تخفيض في نسب الفوائد البنكية لصالح الشباب، والتي تدفع فروقاتها الوكالة للبنوك، وهي تصل إلى 80% بالنسبة للاستثمار في بعض القطاعات الحيوية كالزراعة والصيد البحري والأشغال العمومية والصناعات التحويلية، وبنسبة 60% في بقية القطاعات الأخرى، كما أن الفرق بين المنطقة العامة والمنطقة الخاصة ويقصد بهذه الأخيرة في الجزائر منطقتي الهضاب العليا والجنوب، لا يظهر في حجم مساهمة الشاب ولا مساهمة البنك كما في الجدول السابق، وإنما في تخفيضات الفوائد البنكية والتي تصل إلى 95% في المنطقة الخاصة بالنسبة للقطاعات الحيوية، وإلى 80% بالنسبة لبقية القطاعات. وكمحصلة للتخفيضات السابقة، فإن الشاب المقترض في المنطقة الخاصة يتكفل بدفع فائدة بنكية قد تصل إلى 0.5% فقط في حالة الاستثمار في القطاعات الحيوية و1% في بقية القطاعات.

### المطلب الثالث: تطور مشاريع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومساهمتها في التشغيل

الجدول الموالي يبين تطور عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سابقا لولاية عين تموشنت وهذا وفقا للزمن (2006-2017).

جدول رقم (3-3) : تطور مناصب العمل من خلال المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

السنوات	المشاريع الممولة	مناصب العمل
2006	110	126
2007	85	109
2008	111	132
2009	265	305
2010	245	295
2011	561	677
2012	1354	1887
2013	688	837
2014	836	1394
2015	240	506
2016	68	156
2017	24	61

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

#### 1- التعليق على نتائج الجدول:

من خلال الجدول تبين أنه خلال سنة 2006 بلغ عدد المشاريع الممولة ما يقارب 110 مشروع ممول، وتوقعت الدولة في هذه السنة ما يقارب 126 منصب عمل، وسرعان ما بدأ عدد المؤسسات يرتفع تدريجيا ليصل سنة 2009 إلى 265 مشروع ممول يقابله 305 منصب عمل متوقع، إلا أن مناصب

الشغل هي الأخرى لم تعرف توجهها مستقرا، إذ انخفضت تدريجيا لتصل إلى 295 منصب عمل خلال سنة 2010، ليبدأ في التصاعد مرة أخرى بداية من سنة 2011 ب 561 مشروع ممول وما يقارب 677 منصب شغل، ثم ليتجاوز 5 أضعاف من كان عليه خلال سنة 2012 ليصل بعد 5 سنوات إلى الذروة ب 1354 مشروع ممول من طرف الوكالة و1887 منصب شغل متوقع ولكن ما حصل من سنة 2013 حتي سنة 2017 قلب الموازين وتناقص عدد المؤسسات إلى أقصى حد ممكن مقارنة بالسنوات السابقة ليصل إلى 24 مشروع ممول وهذا يعود إلى توجه اهتمام بعض المستثمرين بنوع آخر من المشاريع ذات مزايا مهمة تقدمها الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.

#### جدول رقم (3-4): توزيع المشاريع ومناصب الشغل على مختلف قطاعات النشاط

قطاع النشاط	المشاريع الممولة	مناصب العمل
الفلاحة	865	1234
الحرف	29	41
البناء والأشغال العمومية	290	463
الصناعة	487	738
الصيد البحري	68	263
المهن الحرة	61	94
الخدمات	1352	1910
النقل	1435	1742

المصدر: المنشورات التعريفية للوكالة الوطنية

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع النقل هو الأكثر استقطابا من ناحية المشاريع الممولة حيث بلغ عدد هذه نحو 1435 ما يسمح بخلق 1742 منصب عمل متوقع، أما قطاع الخدمات فله المرتبة الأولى من ناحية التوظيف ما يسمح له باستحداث 1910 منصب عمل، يليه قطاع الفلاحة الذي يقوم بتوفير 865 مشروع فلاحي ممول ليأتي بعده قطاع الصناعة بتوفير 487 مؤسسة صناعية، وهذا الأخير يسمح بتوفير 290 بالنسبة لقطاع البناء و68 بالنسبة لقطاع الصيد البحري.

وأخر قطاع مستحدث لمناصب العمل حسب المشاريع الممولة هو قطاع الحرف ب 29 مشروع وتوفير 41 منصب عمل مستحدث.

وأخيرا نجد أ قطاعي الخدمات والنقل يحتلان الصدارة في خلق فرص العمل.

## خلاصة الفصل

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها تبين لنا أن الوكالة الوطنية استطاعت تحقيق آمال آلاف الشباب بتشجيعها لكل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات صغيرة لإنتاج السلع والخدمات، كما أنها تستحق اهتماما أكبر لما حقته من نتائج وأرقام، في معالجة مختلف العراقيل التي واجهتها من أجل الاضطلاع بدور أكثر فاعلية وبأساليب أكثر إقبالا في تشغيل الشباب.

خاتمة

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى حث الشباب البطال على البحث عن فرص العمل، وقد كان لهذه التدابير الجانب الإيجابي والذي يتمثل في تجنب إقصاء الشباب البطال من عالم الشغل وبالتالي خفض معدل البطالة.

ومن خلال هذه الدراسة لا حظنا أن هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور البطالة، ومما زاد الأمر تفاقمًا هو الاعتماد على الاقتصاد على القطاع العام، إذ أن الأزمة البترولية سنة 1986 جعلت الجزائر تقع في المشكلة ولذلك يجب الاهتمام بالصناعات الإنتاجية ورفع تنافسيتها من أجل زيادة حجم الصادرات خارج قطاع المحروقات، ووضع سياسات وتدابير تهدف إلى تطوير القطاع الصناعي والإنتاجي سوء السلعي أو الخدمي بالإضافة إلى الاهتمام بجلب الاستثمارات الخارجية المباشرة، هذا بالإضافة إلى الاهتمام بقطاع السياحة والفندقة باعتبار أنه قطاع استراتيجي له دور كبير في خفض البطالة وتنوع عائدات البلد، وأكبر دليل على ذلك نجد أن العديد من الدول تعتمد على قطاع السياحة في تحقيق نموها الاقتصادي، بالإضافة إلى ما سبق ذكره لا بد من اللجوء إلى بعض الحلول منها:

- استحداث أجهزة تهتم بالقطاع الزراعي و تشجيع الاستثمار في هذا القطاع الخاص وان الجزائر تتوفر على شروط تفعيل هذا القطاع (شباب + أراضي خصبة)
- ضرورة العمل على تحديث الأنظمة التعليمية ومحتويات الدراسة بحيث يستجيب للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية السريعة التي يمر بها العام
- العمل على خلق وظائف طويلة ومتوسطة الأجل
- القضاء على مشكلة الفساد الإداري عن طريق تفعيل قوانين مكافحة الفساد لضمان فاعلية أداء البرامج وسياسات التشغيل والحد من ظاهرة البيروقراطية في نطاقها السلبي
- الحد من السياسات التراكمية في ميدان التشغيل لما لها من دور سلبي على خارطة أداء سياسات تشغيله.
- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق المؤسسات صغيرة ومتوسطة

- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدور الكبير ي خلق مناصب العمل
  - اشتراك المؤسسات الصغير والمتوسطة المتخصصة ي مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى
  - إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ويمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية:
- من خلال الفصل الأول تبين لنا أن هناك جدلا واختلافا فيما يتعلق بظاهرة البطالة وهذا راجع إلى الديناميكية المشاركة وتغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة وهذا ما يؤكد لنا صحة الفرضية الأولى.
  - في الفصل الثاني إذا كانت السياسات التشغيلية قد عملت على تقليص نسبة البطالة فإن أساس هذه السياسات هو الأغطية المالية الهائلة الآتية من عائدات المحروقات نتيجة ارتفاعها في الأسواق العالمية.
  - استخلصنا في الفصل الثالث و هو الجانب التطبيقي قمنا بدراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ** سابقا بحيث نرى أن الوكالة الوطنية استطاعت تحقيق أمال آلاف الشباب بتشجيعها لكل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل و التقليص من نسبة البطالة في الجزائر.
- وأخيرا نرجو أن نكون قد وفقنا في تقديم المذكرة ، وأن نكون قد استوفينا جميع جوانبها بما فيهل الإطار النظري و التطبيقي، و هذا الإنجاز كان بمساعدة الأستاذ المؤطر ( الدكتور يحيياوي لخضر)، بحيث لم يخل علينا بنصائحه و إرشاداته و كان العون و السند في إكمال هذه المذكرة، فإن أصبنا فهذه غايتنا وإن لم نصب فنسأل الله العون والرشاد.



## قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

1. [www.anem.dz](http://www.anem.dz) تاريخ الدخول 2018/03/25 علي الساعة 12:30
2. احمية سليمان ، السياسة العامة للشغل ومكافحة البطالة ي الجزائر ،جامعة سعيدة يوم 26 و 27 افريل.
3. احمية سليمان، السياسة العامة ي مجال التشغيل ومكافحة البطالة ي الجزائر ملتقي علمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، 26 و 27 أبريل 2009.
4. براحو الحاج ملياني ، دور آليات دعم التشغيل و دعم الاستثمار في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر ، دراسة قياسية تحليلية ، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة عبد الحميد ابن باديس ،، مستغانم سنة 2013 / 2014.
5. بلقاسم سلطانية، التكوين المهني وساسة التشغيل ي الجزائر، رسالة الدكتوراه ي علم الاجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.
6. بن عاشور ليلي محددات نجاح المؤسسة الصغيرة و المتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة دارسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة 2008-2009 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر.
7. بوطرفة ناريمان، بوعمران مليكة، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، تحت إشراف بوزيان العربي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة مستغانم، تخصص مالية 2000-2001.
8. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،الامر رقم 14/96 المؤرخ 1996/06/24، يتضمن قانون المالية سنة 1996 ، الجريدة الرسمية رقم 39، الصادرة بتاريخ 1996/06/26، و المرسوم التنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 1996/09/08 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
9. حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو ي تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية ، بحث مقدم للملتقي الوطني حول سياسة التشغيل و دورها ي تنمية الموارد البشرية ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2014.

## قائمة المصادر و المراجع

10. حسام علي داود، مبادئ الإقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، سنة 2010م.
11. د قريب الله عبد المجيد عبد القادر حامد ، المحددات الاقتصادية و الإجتماعية لبطالة في السودان دراسة قياسية بإستخدام انحدار المركبات الرئيسية للمدة 1981-2015 ، مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية العدد 100 المجلد 23 لسنة 2017 بجامعة طيبة المملكة العربية السعودية ، جامعة الوادي السودان.
12. د.بوزار صافية ،فعالية وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة و الفقر ي الجزائر خلال الفترة الممتدة من ( 1990-2014) يومي 08-09 ديسمبر 2014، المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر
13. د.طارق بن خليف و د محمد ابن سلسيمان ، أثر المتغيرات الإقتصادية الكلية على البطالة في الجزائر دراسة قياسية خلال الفترة 1980-2014 ، جامعة الجلفة الجزائر.
14. دحماني محمد أدرويش ، إشكالية التشغيل ي الجزائر ، أطروحة دكتوراه ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2012.
15. رقية هدروق، مذكرة تخرج ، دور سياسات التشغيل ي تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر (1989-2012)، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية.
16. رقية هدوق ، دور سياسات التشغيل ي تحقيق الاستقرار السياسي في الجزائر ( 1989-2012)، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة.
17. سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل ي الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها ي تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة يومي 13-14 أفريل 2011.
18. سعاد نائف برنوطي: إدارة الأعمال الصغيرة للزيادة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
19. سقاي محمد الصديق محددات البطالة في الجزائر 2017-2018 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، جامعة بوضياف - المسيلة .

## قائمة المصادر و المراجع

20. سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، سنة 2009م-2010م.
21. شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، علوم التسيير و العلوم التجارية ، جامعة أوبوكر بلقايد ، تلمسان، 2011-2012.
22. شلالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001م-2004م، رسالة ماجستير في العلوم الإقتصادية ، جامعة الجزائر، سنة 2004م-2005م.
23. صورية بوريدح، دور البنوك في تمويل وتنمية المؤسسات المصغرة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة، 2004-2005.
24. الطاهر بن يعقوب ،تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب من حيث التمويل و الإنجازات المحققة ، أبحاث المؤتمر الدولي حول : تقييم آثار البرامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها علي تشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي من 2001-2004، جامعة سطيف ، 2013.
25. عشيط لبي ، الإستثمار الأجنبي المباشر و دوره في تقليص البطالة في الجزائر الفترة 2000-2016 مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية ، جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة سنة 2017-2018.
26. القانون التوجيهي رقم: 01-18 المؤرخ في: 12-12-2001 والمتضمن ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
27. ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة -دراسة النظرية في المحتوى في المفهوم و المحتوى -مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول ، 2006.
28. المادة: 02 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-296، المؤرخ في: 08 سبتمبر 1996.
29. المادة: 06 من المرسوم التنفيذي رقم: 96-296، المؤرخ في: 08 سبتمبر 1996.

## قائمة المصادر و المراجع

30. ماهر حسين المحروق، إيهاب مقابلة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الأردن، آذار، 2006.
31. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل، جوان 2002.
32. محمد ياسين ستو ، احمد مفاتيح ، مذكرة تخرج التحفيز الجبائي و أثره علي فرص الاستثمار للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة.
33. مصطفى بلقدم ومصطفى طويطى ،المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتنصص البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول : استراتيجية الحكومة ي القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة مسيلة ، الجزائر، 2001.
34. مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل ي أسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوي المحلي 2008/12/03، منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب.
35. المنشورات التعريفية بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
36. الموقع الرسمي للصندوق الوطني لتأمين على البطالة [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)
37. مولاي لخضر عبد الرزاق ،تقييم أداء سياسة التشغيل ي الجزائر 2000-2011، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
38. نبيل جواد ،إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الولي، مجد للنشر والتوزيع، بيروت، 2007.
39. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، جانفي 2004.
40. وكروشة عمار و ناصف محمد، مذكرة ماستر ، آليات دعم التشغيل في الجزائر، دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل ، الشباب فرع البويرة، 2014-2015.

### مراجع باللغة الفرنسية:

1. Abdelghani MEBAREK, la Micro-Entrprise, vecteur de Développement Local une Nouvelle Dynamique, Séminaire de WALIS sur le NOUVEAU DISPOSITIF ANSEJ,te l'Emploi de Jeunes, 2003.

## ملخص:

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو علاج موضوع سياسة التشغيل في الجزائر. الفصل الأول قمنا بتحليل أهم الجوانب المتعلقة بظاهرة البطالة. في الفصل الثاني تضمن آليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر إما الفصل الثالث قمنا بدراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

من خلال هذه الدراسة استنتجنا أن سياسة التشغيل يجب أن تكون أكثر فاعلية في خلق مناصب الشغل في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** سياسة التشغيل، البطالة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجزائر.

## Résumé :

L'objectif principal de cette étude est de traiter le sujet de la politique de l'emploi en Algérie. Dans le premier chapitre nous avons analysé les aspects les plus importants du phénomène du chômage, Tandis que le second chapitre inclus les mécanismes de lutte contre le chômage et le soutien de l'emploi en Algérie, alors que le troisième chapitre nous avons étudié le cas de l'agence nationale de soutien de l'emploi de jeunes.

A travers cette étude nous avons conclu que la politique de l'emploi en Algérie devrait être beaucoup plus efficace afin de créer plus d'emplois.

**Mots-clés :** politique de l'emploi, le chômage, Agence nationale de soutien de l'emploi de jeunes, l'Algérie