



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي لميلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المرجع : / 2014

قسم : علوم التسيير
ميدان : علوم اقتصادية، التجارة و علوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص : مالية

مذكرة بعنوان:

فعالية أجهزة التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر
دراسة حالة: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير (ل.م.د.)
تخصص " مالية "

إشراف الأستاذ (ة):

- ريغي هشام

إعداد الطلبة:

- بوشليف فضيلة
- بلواد لطفي
- سلمى سارة

السنة الجامعية: 2013/2014

شكر و تقدير



انطلاقاً من قوله تعالى: « رب أوزعني أن أشكر

نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن أعمل صالحاً

ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين ».

ثم امتثالاً لتوجيه النبي - صلى الله عليه و سلم - فيما ثبت عنه في الحديث الصحيح قال: « من لا

يشكر الناس لا يشكر الله ».

فأرى أنه من الواجب أن أقدم جزيل شكري و تقديري لكل من أولاني معروف بتوجيه أو نصح أو إرشاد

خلال إنجازي لهذه المذكرة.

و أخص بالذكر الأستاذ القدير " ريغي هشام ".

الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة فأرشدني و وجهني حتى تحقق لي المراد على خير ما يرام

فبارك الله فيه و جزاه الله كل خير.

كما أتوجه بالشكر و العرفان لجميع الأساتذة الكرام الذين قاموا بمساعدتي و نصحي و إرشادي .

إهداء

إلى حبيبي و قدوتي رسول الله * صلي الله عليه و سلم * و على آله و صحبه

الطيبين الطاهرين و من والهم بإحسان إلى يوم الدين.

إلى من ربنتي و أنارت دربي و أعاننتي بالصلوات و الدعوات إلى رمز الحنان إلى من

أعطنتي بدون حساب إلى أغلى إنسان في هذا الوجود، إلى التي جعلها الله مأواي و

مسكني إلى التي تحت قدميها الجنان، إلى من علمتني منذ طفولتي أُمي الحبيبة .

إلى الذي غرس في قلبي حب العلم و علمني أن الإرادة أساس النجاح، إلى من

انتظر ثمرة جهده إلى من أتعب نفسه ليطعمني و يربيني إلى من عمل بكد في

سبيلي و علمني معنى الكفاح و أوصلني إلى ما أنا عليه أبي الحبيب الغالي

رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه.

إلى كل من حبهم يجري في عروقي و يلهج بذكراهم فؤادي زوجي و إبني أمير،

و إلى إخوتي و أخواتي الكريمات و أعمامي و عماتي و إلى أخوالي و خالاتي

إلى أصدقائي و أحبائي.

❖ فضيلة ❖

إهداء

الحمد لله لهذا و ما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك و عظيم سلطانك،

الحمد لله الذي أنار لنا الدرب و كلل جهودنا النجاح و أعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من قال فيهما الرحمان " ... اخفض لهما جناح الذل من الرحمة ... " .

إلى التي لو اتخذت من ماء البحر مدادا و من لورق الشجر قرطاسا لأعد فضلها و مزاياها لما أوفيتها مثقال

ذرة من حقها إلى القلب الذي ينبض في كل لحظة بالحب و الرحمة إلى من أنارت قلوبنا و قاسمتنا أفراحنا و آلامنا .

إلى من ضحت بالغالي و النفيس لأجلنا إلى التي غمرتني بعطفها و حنانها ووجهتي برعايتها و نصائحها إلى

القلب الودود إلى من ملكت فؤادي من دون قيود و جعلتني أحبها بلا حدود إلى هبة الرحمان و نبع الحنان و

نبض قلبي و نور حياتي إلى حبيبتي أمي ... و غاليتي أمي ... و عزيزتي أمي .

إلى من أنار دربي عند ظلمت المكان إلى من حمل عن كاهلي ثقل الأيام إلى من يبعث لي بشعاع الأمل كلما

أحس القلب بالنقصان إلى من أحسن تربيتي و علمني أن الحياة كفاح و أن العمل سر النجاح إلى أغلي

هدية ربانية أبي العزيز .

إلى أغلي و أعز و أحب و أرق و أحلي و أقرب إنسانة إلى قلبي أختي الغالية « دنيا » .

إلى شموع بيتنا الأعزاء : أختي دليلة ، أخي فارس ، أخي إسحاق .

إلى توأم روحي و نبض قلبي ، فيض المحبة و الوفاء منبع الثقة و العطاء « حسام الدين » .

إلى جدتي الغالية « الحاجة بيبي » أطل الله في عمرها .

إلى من عشت معها أحلي الأوقات و الأيام و تشاركنا البسمة و الآلام صديقتي و أختي الغالية « مروة » .

إلى من تبنتهم الأيام إلى أخوتي الذين لم تلدهم أمي « نسيم ، حياة ، خديجة ، سارة ، سميرة » .

إلى صديقتي و أختي الغالية أبنة عمي صليحة .

إلى التي أتمنى أن أراها وردة لا تذبل في غياب الربيع صديقتي و زميلتي في المذكرة « فضيلة » .

إلى من شاركنا شقاوة العمل و كان لنا نعم العون و الرفيق في المذكرة الزميل « لطفي » .

إلى أظهر روح، روح جدي « فضيل » و عمي « سعيد » و جدتي « خديجة » و جدي

« محمد » و الغالية التي ستضل ذكرها دوما في قلوبنا .

« خالتي ربعة » تغمدهم الله برحمته و اسكنهم فسيح جنانه .

إلى من منحنا وقته و جهده و صبره الكثير و كان في قمة العطاء و

كان لنا نعم العون الأستاذ « ريغي هشام »

إلى كل من نساه قلبي و ذكره قلبي

إهداء

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " من لا يشكر الناس لا يشكر الله " .
الشكر أولا و أخيرا إلى الله عز و جل الذي وهب لنا أسباب القدرة لإتمام هذا البحث
و أعاننا في كل ظروف الحياة.

أهدي ثمرة جهدي إلى أغلى ما أملك في الوجود إلى من أوصاني بهما الله خيرا: إلى فلذة كبدي و قرّة عيني
إلى تاج رأسي و مهجة فؤادي إلى القلب الذي أواني و الصدر الذي إحتواني إلى الشمعة التي أنارت دربي،
إلى التي غمرتني صلواتها و رافقتني دعواتها إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها:
- أمي الغالية أطال الله في عمرها -

إلى رمز الكفاح و العزيمة إلى منبع الشهامة و الرجولة إلى قلب المروعة و الكرم، إلى الذي رباني
فأحسن تربيتي و علمني فأحسن تعليمي، إلى من رفعت به رأسي و أسندت إليه ظهري إلى من
خط طريقي، إلى من جعلني أسير في هذه الدنيا بخطى سديدة و زادت الثقة في نفسي من ثقته بي،
إلى من تمنيت أن يرى عملي هذا إلى أحن و أروع أب في الوجود
- أبي العزيز الغالي رحمه الله -

إلى من تقاسمت معهم حلو الحياة و مرها و كنت فخوراً بأني منهم و بينهم شموع الدرب أخواتي الأحباء:
آمال، راضية، منال، مسعودة و أزواجهن و أولادهن حفظهم الله.

إخوتي الأحباء:

أحمد و يحي

إلى الأستاذ المشرف " ريغي هشام "

إلى من عشت معهم ذكرياتي الجامعية و اليومية: رؤوف، احمد، صلاح، محمد، كريمة، أميرة.

إلى من شاركني هذا العمل سارة و فضيلة.

إلى زملائي و زميلاتي " دفعة 2014 "

إلى كل من عرفني و ساعدني من قريب أو بعيد

لطفيني

فهرس المحتويات

I	شكر و تقدير
II	إهداء
(I X- VIII)	فهرس المحتويات
X	قائمة الأشكال
(XII – XI)	قائمة الجداول
(أ – ج)	مقدمة عامة
(34-1)	الفصل الأول: نظرة عامة حول واقع التشغيل و البطالة في الجزائر
1	تمهيد
2	المبحث الأول: ماهية البطالة و التشغيل
2	المطلب الأول: تعريف البطالة، التشغيل
2	1- تعريف البطالة
3	2- تعريف التشغيل
4	المطلب الثاني: أنواع البطالة
4	1- البطالة الدورية
6	2- البطالة الهيكلية
7	3- البطالة الاحتكاكية
8	4- البطالة الاختيارية و الإجبارية
8	5- البطالة المقنعة
9	6- البطالة السافرة
9	7- البطالة الموسمية
10	المطلب الثالث: قياس البطالة و مشكلة إحصائها
16	المبحث الثاني: نظريات البطالة
16	المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية
17	المطلب الثاني: النظرية الكينزية

المطلب الثالث: النظرية النيوكلاسيكية.....	18
المطلب الرابع: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة.....	19
1- نظرية رأس المال البشري.....	19
2- نظرية البحث عن العمل.....	21
3- نظرية العقود الضمنية.....	22
4- نظرية الأجر المكافئ.....	23
5- نظرية تجزئة سوق العمل.....	23
المبحث الثالث: تحليل واقع البطالة في الجزائر في الفترة 2008 – 2013.....	25
المطلب الأول: تحليل واقع سوق العمل.....	25
المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر.....	29
1- أهم العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة.....	29
2- العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة.....	30
المطلب الثالث: نتائج البطالة.....	32
1- نتائج إقتصادية.....	32
2- نتائج إجتماعية.....	33
خلاصة الفصل الأول.....	34
الفصل الثاني: هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر..... (35 – 57)	
تمهيد.....	35
المبحث الأول: مساهمة كل من: CNAC,DAS,ANGEM,ANEM في توفير مناصب الشغل.....	40
المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).....	40
المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).....	41
المطلب الثالث: وكالة التنمية الاجتماعية (DAS).....	43
المطلب الرابع: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).....	46
المبحث الثاني: جهود الجزائر في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.....	47
المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ANSEJ).....	47
المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لدعم و تطوير الاستثمار (ANDI).....	51

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لترقية الصناعات الصغيرة و المتوسطة.....	52
المبحث الثالث: مصالح و هيئات التشغيل الأخرى في الجزائر.....	53
المطلب الأول: برنامج الإنعاش الاقتصادي.....	53
المطلب الثاني: برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL).....	54
1- الإيجابيات.....	54
2- السلبيات.....	55
المطلب الثالث: الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.....	56
خلاصة الفصل الثاني.....	58
الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة – وكالة ميلة – CNAC..(59-79)	
تمهيد.....	59
المبحث الأول: تقديم بجهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة – ميلة – ..	60
المطلب الأول: نشأة و تطور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).....	60
1- نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....	60
2- تطور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....	61
المطلب الثاني: الأفراد المستفيدون من جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).....	61
المطلب الثالث: الوثائق المطلوبة لملف الإستفادة من جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (30	
سنة – 50 سنة).....	62
المبحث الثاني: آلية عمل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).....	63
المطلب الأول: مجالات نشاط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.....	63
المطلب الثاني: المساعدات والإمتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة..	63
1- تخفيض نسب الفوائد الخاصة بالقرض البنكي.....	63
2- الإمتيازات الجبائية.....	64
المطلب الثالث: كيفية تمويل المشروع.....	64
1- المستوى الأول.....	64
2- المستوى الثاني.....	64
المطلب الرابع: مسار صاحب المشروع.....	67

المبحث الثالث: مدى فعالية جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.....	68
المطلب الأول: دواعي التأمين على البطالة	68
المطلب الثاني: التعويضات التي تقدمها هيئة التأمين على البطالة	71
المطلب الثالث: نشاطات صندوق التأمين على البطالة	72
خلاصة الفصل الثالث.....	79
خاتمة عامة.....	(82-81)
قائمة المراجع.....	(87-84)

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
5	الدورة الإقتصادية و البطالة.	1 - 1
10	إيضاح كيفية تقسيم السكان في سن العمل.	2 - 1
16	البطالة عند الكلاسيك.	3 - 1
17	البطالة الكينزية.	4 - 1
18	توازن سوق العمل عند النيوكلاسيكية.	5 - 1
26	معدل النشاط الإقتصادي و التشغيل حسب الجنس و الشهادات المتحصل عليها.	6 - 1
49	الهيكل التنظيمي لوكالة ANSEJ.	1 - 2
66	نسب التمويل البنكية للمؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة.	1 - 3
69	نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية الإقتصادية سنة 2001.	2 - 3
69	نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية المحلية سنة 2001.	3-3
70	نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات الخاصة سنة 2001.	4-3

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
15	تعديل معدل البطالة بإضافة العمال المحبطين و العاطلين بعض الوقت في عدد من البلدان الصناعية عام 1993.	1 - 1
26	تطور المجاميع الرئيسية و المؤشرات المتعلقة بسوق العمل من 2008 إلى 2013.	2 - 1
52	معدلات إنشاء مناصب الشغل لبرنامج CNAC, ANSEJ, ANJEM.	1 - 2
65	مستويات تمويل المشروع من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.	1 - 3
66	إحصائيات CNAC لتمويل المشروعات الصغيرة.	2 - 3
69	المناصب المفقودة حسب طابع المؤسسة والنشاط.	3 - 3
70	التطور السنوي للملفات المقبولة في المراكز الجهوية للتأمين عن البطالة CNAC.	4 - 3
75	نسبة الملفات المقبولة حسب المراكز الجهوية CNAC.	5 - 3
76	التطور السنوي لوضعية ملفات التأمين على البطالة.	6 - 3
76	مؤشرات عن معالجة ملفات التأمين عن البطالة.	7 - 3

المقدمة العامة

مقدمة عامة:

تعد مشكلة البطالة محور رئيسي تستوقف كل مجتمع، و تتصدى له كل إستراتيجية تنموية حريصة على حماية و دعم التماسك الإجتماعي و الإقتصادي.

وظاهرة البطالة في الجزائر ليست بمشكلة جديدة، فجزورها تمتد منذ الفترة الإستعمارية إلى غاية السنوات الأولى من الإستقلال و بعدها، هذا الإستعمار الذي أحدث تصدعا و تفككا عميقا في هياكل الإقتصاد الجزائري و كبج فيه كل إمكانيات التراكم و النمو، كما خلق مشاكل إجتماعية يتطلب حلها عشرات السنين من الجهد و البناء و التضحية، و هذا الإرث دفع بالدولة الجزائرية منذ السنوات الأولى من الإستقلال بإرادة قوية لوضع إستراتيجية تنموية تقوم على بناء جهاز إنتاجي وطني، و حل المشاكل الإجتماعية العاجلة بالأخص البطالة.

و بالتالي فان ظاهرة البطالة تضايق مختلف الاقتصاديات و المجتمعات، و هذا ما يدفع بالمسؤولين إلى وضع مجموعة من الميكنيزمات التي من شأنها أن تحصر و تخفف منها، و من بين هذه الميكنيزمات أجهزة التشغيل التي تساهم و بقدر كبير في التخفيف من حدتها ، و من أجل ذلك قامت السلطات العمومية الجزائرية بإنشاء العديد من الأجهزة و الهياكل لهذا الغرض،و يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أحد تلك الأجهزة التي اعتمدتها السلطة الجزائرية للتقليص من البطالة، ومنه فالإشكالية المطروحة تتمحور حول:

ما مدى فعالية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في التشغيل ومكافحة البطالة بالجزائر؟

ويمكن الإجابة على التساؤل الرئيسي من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

الأسئلة الفرعية:

- ما المقصود بالبطالة والتشغيل؟
- ما هي مختلف أجهزة التشغيل في الجزائر ؟
- هل أدت فعلا أجهزة التشغيل الحالية إلى تخفيض نسبة البطالة؟
- هل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة جهاز فعال في عملية التشغيل؟

الفرضيات: للإجابة عن التساؤلات المطروحة تم وضع الفرضيات التالية:

- أن مشكلة البطالة في الجزائر مازالت قائمة رغم إنخفاض معدلاتها في السنوات الأخيرة
- أجهزة التشغيل الحالية في الجزائر محرك رئيسي للتشغيل.
- إن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في الجزائر يلعب دورا هاما في خلق مناصب الشغل.



أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- توفير إطار نظري يتضمن ماهية البطالة و أسبابها.
- الإحاطة ببعض الجوانب المتعلقة بالشغل.
- تسليط الضوء على أجهزة التشغيل في الجزائر ودورها في التشغيل.
- التركيز على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كونه أحد أجهزة التشغيل الرئيسية.

أهمية البحث: يستمد البحث أهميته من النقاط التالية:

- تكمن أهمية البحث في كونه يعالج أحد أهم المواضيع الاقتصادية والاجتماعية المطروحة على الساحة الدولية ألا وهي مشكلة البطالة وإبراز دور أجهزة التشغيل بالجزائر على استحداث مناصب عمل والتركيز على جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

أسباب إختيار الموضوع: تعود أسباب إختيارنا لهذا الموضوع إلى .

1 محاولة معرفة واقع البطالة والتشغيل في الجزائر .

2 محاولة معرفة مدى مساهمة أجهزة التشغيل في الجزائر في توفير مناصب الشغل وخاصة

.CNAC

3 كون الموضوع جد مهم ونحن مقبلون على التخرج وشبح البطالة يهددنا.

4 إثراء المكتبة الجامعية بموضوع مهم للطلبة في المستقبل.

منهج الدراسة: قصد تناول الموضوع بالدراسة و التحليل و نظرا لطبيعة هذا البحث سنعتمد على المنهج

الوصفي عند التطرق لبعض المفاهيم الخاصة بالبطالة و أنواعها و أسباب حدوثها و كذا التشغيل.

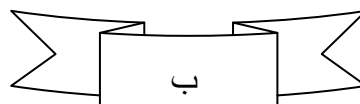
أما المنهج التحليلي: فسنستعمله في تحليل البيانات و المعلومات المتعلقة بسوق العمل.

منهج دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

هيكل البحث: من أجل تبسيط البحث و محاولة إحاطة الموضوع من أهم جوانبه إرتأينا أن نقسم بحثنا هذا إلى

ثلاثة فصول كما يلي:

الفصل الأول: نظرة عامة حول واقع التشغيل و البطالة في الجزائر.



الفصل الثاني: هياكل وآليات مكافحة البطالة ودعم التشغيل في الجزائر.

الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

الفصل الأول:

نظرة عامة حول واقع التشغيل

والبطالة في الجزائر:

تمهيد:

تعتبر البطالة أحد أخطر المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها جميع الدول المتقدمة و المتخلفة على حد سواء حيث عجزت معظم هذه الدول على حل هذه المشكلة و التي تختلف حدتها في الدول النامية و منها الجزائر عما في الدول المتقدمة ذلك لإختلاف الهياكل الاقتصادية لكل منها.

على هذا الأساس سنتطرق ضمن هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

1 ماهية البطالة و التشغيل.

2 خطريات البطالة.

3 تحليل واقع البطالة في الجزائر في الفترة 2008-2013.

المبحث الأول: ماهية البطالة و التشغيل:

المطلب الأول تعريف البطالة و التشغيل:

أولاً: تعريف البطالة: تعبر البطالة عن تعطيل أي عنصر من عناصر الإنتاج في لحظة معينة فهي لا تعني العنصر البشري فحسب وإنما مختلف العناصر الأخرى كوجود أراضي صالحة للزراعة غير مستغلة لسبب أو لآخر أو لثروات معدنية ولكنها دفينة الأرض، فهي بذلك تعتبر معطلة، كذلك بالنسبة للنقود إذا كانت مكتنزة رغم توافر رخص توظيفها فهي بذلك رأس مال نقدي معطل بالإضافة إلى القدرات البشرية المتوفرة وغير المستغلة. تعد بطالة لكن جرى العرف على استخدام هذا المصطلح على العنصر البشري.¹

- تعرف على أنها التعطل (التوقف) الإجباري أو الاختياري في الأحيان لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما على الرغم من قدرة هذه القوة ورغبتها في العمل والإنتاج وتقاس البطالة عادة بما يعرف = عدد العاطلين عن العمل ÷ إجمالي القوة العاملة × 100 %².
- تعرف البطالة على أنها " معضلة فاعلة سواء من الناحية الاقتصادية و الإجتماعية، والسياسية، فهي تمثل في جوهرها ظاهرة إقتصادية إلا أن معالجتها يقود إلى مشاكل إجتماعية وسياسية نظرا لخطورة الظاهرة وأبعادها المختلفة، وهو ما دفع بجميع الدول إلى إتخاذ التدابير لمعالجتها".³
- كما تعرف من حيث التوظيف على أنها "ظاهرة إجتماعية ذات صفة عالمية، تتضمن العاطلين عن العمل وهم الأشخاص الذين كانوا في السابق يعملون لكنهم توقفوا عن ذلك وقت الإحصاء، أو هم الأفراد الذين ينتظرون فرص عمل مناسبة مثل خرجي الجامعات والمعاهد، أو هم الأفراد الذين يرغبون في العمل لكنهم لا يجدونه لنقصهم الخبرة والقدرات ولا يمكنهم القيام بالعمل المطلوب".⁴
- ويقصد بالبطالة بمفهوم ضيق على أنها « عدد الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم أنهم يبحثون عن العمل بشك جدي »⁵.
- كما يمكن تعريفها وفقا للمفهوم العلمي بأنها « الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل فيه إستخداما كاملا وأمثلا »⁶.

¹ - محمد الهادي مبارك، مدخل الإقتصاد السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2003، ص 255.

² - زينب صالح الأشيوخ: الأفراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2003، ص 19.

³ - أحمد عارف عساف، محمود حسين الوادي، الإقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2009، ص 189.

⁴ - طارق الحاج، علم الإقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 1998، ص 151.

⁵ - عبد الرحمان يسري أحمد ، النظرية الإقتصادية الكلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية- مصر، 1997، ص 285.

⁶ - عبد القادر عطية، النظرية الكلية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية- مصر، 1997، ص 198.

- إجمالاً من التعاريف المقدمة سنستخلص التعريف الشامل التالي على أنها: " تعطل الأشخاص الراغبين في العمل و القادرين عليه، فالبطالة تشكل السبب الرئيسي في معظم الأمراض الاجتماعية وتمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي".

- وفي سياق التعاريف المقدمة للبطالة نشير إلى أنه تم تقسيم الأفراد إلى الذين لا يرغبون في الأعمال التي تتوفر فيها صفة الإنتظام ويميلون إلى الأعمال التي تتخللها فترات من البطالة، بينما هناك آخرون يسعون وراء الإستخدام الذي يتسم بالإستقرار و الإنتظار وذلك بسبب النقص في تدريبهم أو قلة خبرتهم بسبب بعض العيوب الجسمية أو العقلية الجزئية ومعظم هؤلاء يدرجون ضمن قائمة "العمال الجديين"¹.

ثانيا: تعريف التشغيل:

- هو توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الإقتصادي، ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلبي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الإنساني المبذول في سبيل الإنتاج سواء كان ذهنيا أو جسديا، ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف².

- هو إستخدام جزء من عمل إجتماعي يقوم به الشخص وهذا مناسب لمنصب العمل، أو تنظيم و إستخدام قوة العمل على أحسن وجه.

- وبالمقابل يتطابق مفهوم التشغيل مع التوظيف إذ يرتبط كلاهما بالمنصب المالي وما يعنيه من إستغلال لمنصب العمل الشاغر ويرتبط التوظيف أساسا بالوظيفة التي يوفرها والتي تعني بدورها مجموع ما يكلف به العامل من مهام و أعمال إستنادا إلى خصوصية المنصب وما يتطلبه من مؤهلات، أما العمل فيبقى في إطاره الإجتماعي الواسع مصدرا للثروة والمنفعة معا³.

¹ - إبراهيم خريس، محمود الوادي، نضال الحواري، الأساس في علم الإقتصاد، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2007، ص 294.

² - محمد نديم بساطة، الإقتصاد السياسي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية مكتب الشرق، حلب- سوريا، 1969، ص 50.

³ - ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب: البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

المطلب الثاني: أنواع البطالة: هناك أنواع من البطالة:**البطالة الدورية (cyclical unemployment):¹**

من المفهوم أن النشاط الاقتصادي، يجمع متغيراته في الإقتصادات الرأسمالية لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة، بل تتأثر هذا النشاط فترات صعود وهبوط دورية أشبه بحركة «الزجاج». ويطلق على حركة التقلبات الصاعدة والهابطة للنشاط الاقتصادي والذي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث وعشرين سنين، مصطلح "الدورة الاقتصادية". Business cycles التي لها خاصية التكرار والدورية. وتتكون الدورة الاقتصادية من مرحلتين ومن نقطتي تحول turning points. والمرحلة الأولى هي مرحلة الرواج والتوسع expansion يتجه فيها حجم الدخل والناتج والتوظيف نحو التزايد، إلى أن يصل التوسع منتهاه بالوصول إلى نقطة الذروة peak أو قمة الرواج وعندها تحدث الأزمة (وهي نقطة التحول) وبعدها يتجه نحو حجم النشاط الاقتصادي بجميع مكوناته (الدخل والناتج والتوظيف...) نحو الهبوط الدوري، إلى نقطة قاع الإنكماش throw، وبعدها مباشرة يبدأ الانتعاش recovery ، (وهي نقطة تحول يتجه بعدها حجم النشاط الاقتصادي نحو التوسع مرة أخرى... وهكذا....، ورغم أنه لا توجد دورتان إقتصاديتان تتشابهان من حيث حدة التقلبات والعمق الزمني لهما، فإن جميع الدورات الاقتصادية لها سمات مشتركة متشابهة. بمعنى أنه لو توقع أحد الإقتصاديين أن إقتصاد بلد ما سيدخل بعد فترة قصيرة قادمة مرحلة الكساد، فإنه يستطيع أن يرصد مقدما المعالم الأساسية لهذه المرحلة كما يلي:

1 - سوق تهبط مشتريات السلع الاستهلاكية بشكل واضح، وسوق تتزايد نتيجة لتلك المخزونات غير المرغوب فيها من السلع الاستهلاكية المعمرة، كالسيارات والأجهزة الكهربائية. وكنتيجة لرد فعل أصحاب الأعمال على هذا الهبوط بخفض حجم إنتاجهم، فإن الدخل القومي الإجمالي سوف يهبط، ويهبط معه أيضا الإنفاق الاستثماري.

2 - سينخفض الطلب على العمالة، وسيأخذ هذا الانخفاض في البداية شكل خفض ساعات العمل، ثم في مرحلة ثانية تسريح العمال، وبالتالي ارتفاع معدل البطالة.

3 - مع هبوط حجم الإنتاج سيهبط بالتبعية الطلب على المواد الخام والوسيلة، وستتخفض نتيجة لذلك أسعار كثير من السلع، على أن الأجور وأسعار منتجات الصناعات التحويلية لن تهبط بسرعة في بداية الكساد.

4 - ستتدهور معدلات الأرباح في قطاع الأعمال بسرعة في بداية الكساد وستتدهور معها أسعار الأسهم في سوق الأوراق المالية، وسيسيطر التشاؤم على المستثمرين، وسينخفض أيضا الطلب على القروض من الجهاز

¹ - ريغي هشام: العولمة والبطالة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي، معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، سنة 2008-2009، ص 87.

المصرفي، وتنخفض نتيجة لذلك أسعار الفائدة. أما مرحلة الانتعاش أو التوسع أو الرواج، فيمكن القول أن سماتها الأساسية تكاد تكون نقيض ما ذكرنا حالا عن حالة الكساد. وما يهمنا في هذا الخصوص، هو أن نلاحظ أن أهم سمات حركة الدورة الاقتصادية هي التقلبات التي تحدث في الطلب على العمالة وما يواكبها من تقلبات في معدل البطالة. فقد رأينا أن من أهم سمات مرحلة الكساد إرتفاع معدل البطالة، ومن أهم سمات مرحلة التوسع إنخفاض معدل البطالة. وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية cyclical unemployment¹.

الشكل رقم 1-1: الدورة الاقتصادية والبطالة:



المصدر: ريغي هشام، العولمة و البطالة، نفس المرجع السابق، ص 88.

¹ - نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

البطالة الهيكلية: 1: Structural Unemployment

وهي بطالة طوعية تحدث نتيجة لعوامل مختلفة والتي منها:

- 1 - البحث عن وظيفة أفضل تتوافق مع طموحات الأشخاص العاطلين المعنيين في مراكز إدارية و إجتماعية معينة أو تتلائم مع أذواقهم في مواصفات العمل وظروف إنجازه.
- 2 - إن تشريعات الأجور الأدنى وضغوط نقابات العمل وأجور الكفاءة Efficiency Wage Rate تفرض على المؤسسات تأكيد مؤهلات عالية تتطابق مع مواصفات الوظائف المعروضة.
- 3 - توافر الوظائف الملائمة في أقاليم أو مواقع جغرافية من الصعوبة الإقامة فيها، لأسباب تتعلق بقيود إدارية أو سياسية أو إجتماعية أو لغوية. مثل إستمرار بطالة عمال المناجم الفحم لعدة سنوات في بعض الدول الصناعية مثل الولايات المتحدة بسبب صعوبات إنتقالهم مع أسرهم إلى أماكن أخرى للإلتحاق بمهن تتناسب مع خبراتهم.
- 4 - تفاوت الأجور بين المناطق أو المنشآت المختلفة، يدفع العاملين إلى ظاهرة دوران العمل (مع بقاء الأمور الأخرى على حالها...)، وهنا فإن الفترة الواقعة بين ترك العمل الأول و الإلتحاق بالعمل البديل فترة تعطل.
- 5 - إن التغيرات التي تحدث في الأذواق أو التكنولوجيا أو الضرائب أو المنافسة والتي تأثر سلبا في الطلب على مهارات معينة، فمثلا إن تدهور الطلب على الأواني النحاسية بسبب منافسة الأواني المصنوعة من الألمنيوم الخفيف قد أدى إلى إنهيار الصناعة الحرفية (للنحاسيات)، ولم يكن باستطاعة العاملين فيها من التحول السريع إلى نشاطات قائمة وهي أصلا تتسم في البلدان النامية بالضييق في إستيعاب القوى العاملة العاطلة أولا تتلائم مع مؤهلات الحرفيين السابقين. وهكذا الحال بالنسبة لصناعة الملابس الشعبية التقليدية في غالبية بلدان العالم التي تحول الطلب عنها بسبب تغير الأذواق أو إرتفاع الأثمان. وكذلك مع دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير الحاسبات الشخصية وشبكات الإتصال الدولية، حيث أهملت وظائف عديدة بسبب القفزات الكبيرة في كفاءات الأداء لعمليات الإنتاج والتبادل وفي مختلف النشاطات السلعية والخدمية والتي شهدت وتائر متصاعدة من حيث الحجم والسرعة والتكلفة.
- 6 - إدخال تحولات هيكلية في التنظيمات الإدارية والعسكرية، فمثلا إن تقليص عدد العاملين في الجيش بقرار سياسي قد ينعكس على عدد كبير من الناس الذين لا يجدون مؤهلا مناسباً لهم في النشاطات المدنية في فترات قصيرة نسبياً.

¹ - ريغي هشام ، العولمة و البطالة ، مرجع سابق، ص 89 .

وبشكل عام ،قد تستمر هذه البطالة لفترات قد تطول عدة سنوات، وهنا بمرور الزمن تهبط المنفعة الحدية للبحث عن العمل في الأسواق السائدة وخاصة عندما تتناقص الفرص المتاحة محليا أو إقليميا مما يزيد من الإحباط، وقد يرفع ذلك التكلفة الفرضية للدخول المهملة مع توافر بدائل أفضل.

البطالة الإحتكاكية¹:

تنشأ البطالة الإحتكاكية عندما يجد العاطلون على العمل صعوبة في الانتقال إلى الوظائف و الأعمال الشاغرة والمتوفرة. ولهذا السبب فإن ظاهرة البطالة الإحتكاكية تفسر لماذا يستمر بعض من العمال في حالة بطالة على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم، ويعتبر صغار السن، وخريجو المدارس، والجامعات، والمعاهد المهنية، الذين يتم إضافتهم سنويا إلى سوق العمل جريا وراء وظيفة، أحد أهم مصادر البطالة الإحتكاكية، ومن المصادر الأخرى للبطالة الإحتكاكية، وعلى أية حال،"فإن المعيار الذي يميز البطالة الإحتكاكية عن غيرها من أنواع البطالة الأخرى هو أن يقوم الشخص بالبحث عن عمل خلال فترة عمله. وفي الغالب، تنشأ البطالة الإحتكاكية بسبب صعوبة الحركة الإنتقالية من موقع أو إقليم جغرافي آخر.

وهناك العديد من الأسباب التي تعمل على زيادة هذه الصعوبة نذكر منها:

- 1 -الروابط العائلية والإجتماعية.
- 2 -تكاليف الإنتقال.
- 3 -عدم توفر المعلومات الكافية حول فرص العمل في الأقاليم الأخرى.
- 4 -المشاكل المتعلقة بترتيبات السكن، والإقامة والتكيف الإجتماعي، والنفسي.

كما تنشأ البطالة الإحتكاكية بسبب صعوبة الإنتقال من وظيفة إلى وظيفة أخرى. وتنشأ هذه الصعوبة لأسباب متعددة نذكر منها:

- 1 +الإفتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة في الأعمال الجديدة.
- 2 +التغير المستمر في الوصف الوظيفي للأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب إكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.
- 3 -صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق.

¹ - نفس المرجع السابق ، ص90.

البطالة الاختيارية و البطالة الإجبارية:¹

البطالة الاختيارية Voluntary Unemployment هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض إختياره و إرادته، حينما يقدم إستقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، او لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى - Paying - High Job وظروف عمل أحسن. فقرار التعطل هنا إختياري، لم يجبره عليه صاحب العمل أما حالة البطالة الإجبارية Involuntar فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي من غير لإرادته و إختياره. وهي تحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد من العمل بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد. وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف، رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد. وهذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في البلدان الصناعية. وقد تكون البطالة الإجبارية إحتكاكية أو هيكلية...

البطالة المقنعة:² وهي تعطل غير ملموس وغير قابل للقياس الكمي، كما هو في الأنواع الأخرى للبطالة، يستمر خلالها العاطلون في حياتهم الإعتيادية وقد يتلقون دخولهم المحددة (أو غير المحددة) مسبقا دون إنقطاع، ومن مؤشرات انخفاض الناتج الحدي للعمل إلى الصفر وحتى إلى دون الصفر، وتدهور مرونة الإنتاج إلى العمل لتصبح صفر أو سالبة ويتجاوز حجم العمل حجم الرأسمال بأضعاف.

ويشيع هذا النوع من البطالة في البلدان النامية وفي مختلف القطاعات والأقاليم والمؤسسات خاصة في:

1 - الزراعة عندما يسود المجتمع الريفي الإقتصاد المعيشي الكفاف Subsistence و الإستهلاك الذاتي العائلي للمحصول ويرتفع معدل نمو السكان ويتناقص الوقت المخصص للعمل الإنتاجي وخاصة عندما يعاني النشاط الزراعي من انخفاض وقلة مياه الري، أو صعوبة تصريف المياه وضآلة المكائن الحديثة وتقليدية الأساليب المتبعة والأدوات المستخدمة وتشوه علاقات الإنتاج ما بين الملاك (أي أصحاب الأرض) و الفلاحين.

2 خدمات الإدارة الحكومية، حيث أن السلطات التنفيذية تعمل على إستيعاب أكبر عدد من خريجي المدارس والمعاهد والكلليات وذلك بغض النظر عن مؤهلاتهم الحقيقية ومدى تناسبها مع مواصفات الوظائف المعروضة.

¹ - نفس المرجع السابق ، ص 91 .

² - نفس المرجع ، نفس الصفحة.

ومما يوسع من نطاق البطالة المقنعة ضمن الإدارة الحكومية هو التنظيم غير الرسمي الذي يعتمد سلوكيات غير حضارية (وغير موضوعية) في قرارات الاختيار والتطوير والتسيب الوظيفي مثل التوسط والتشبث والمحسوبية و المنسوبية. وإحلال مبدأ (الولاءات العائلية أو القبلية أو الإقليمية أو العنصرية) محل الكفاءات الوظيفية (العلمية أو التكنيكية أو المهنية). وبالتالي تتكرر حالات عدم التوافق التام بين المؤهلات الشخصية والمواصفات الوظيفية بالإضافة إلى تكالب الكثير من منتسبي الدوائر الحكومية وحتى المؤسسات الأكاديمية على المراكز العليا وبمختلف الأساليب أو الوسائل غير المشروعة.

وهكذا تكون الإنتاجية الحقيقية دون معدل الأجر ونظرا لتأثير التشوهات الهيكلية الإقتصادية و الإجتماعية والسياسة و الإدارية في البلدان النامية على نشوء واستمرار البطالة المقنعة فإن هذه الظاهرة قد تستمر لفترة إلى أن تحدث تحولات جذرية في الإقتصاد والمجتمع وإدارة الدولة.

البطالة السافرة:¹

يقصد بالبطالة السافرة حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد كبير مكن الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى. ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل. وليس بخلاف أن البطالة السافرة يمكن أن تكون إحتكاكية أو هيكلية أو دورية. ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الإقتصاد القومي. وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري. وعادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة وأشكال أخرى من المساعدات الحكومية. أما في البلاد النامية، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة وإيلاما بسبب عدم وجود نظام لإعانة البطالة، وبسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية والضمانات الإجتماعية.

البطالة الموسمية: Seasonal Unemployment:²

تسود البطالة الموسمية غالبا في نشاطات البناء لإنشاءات والزراعة والسياحة في أشهر الشتاء في الأقاليم التي تعاني من تقلبات شديدة في المناخ، حيث تهبط درجة الحرارة إلى دون درجات الإنجماد وتهطل الأمطار أو تسقط الثلوج بغزارة ولعدة أشهر.

¹ - نفس المرجع ، ص 92.

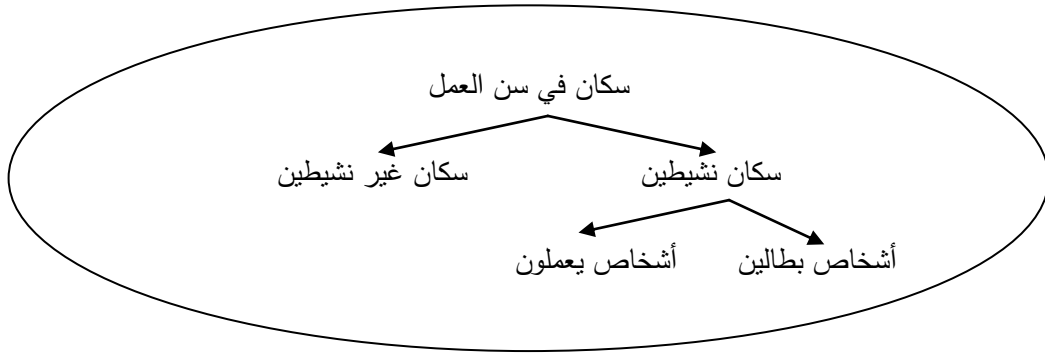
² - نفس المرجع ، نفس الصفحة.

ولا شك أن إدخال وسائل حديثة في الزراعة وخاصة البيوت الزجاجية وتنويع النشاطات السياحية قد يسهمان إلى حد كبير في تقليل حدة البطالة الموسمية، كما تظهر فرص جديدة للعمل في موسم الشتاء مثل الإسفاده من تزايد عطلات أعياد بعض المهن التي تلائم الظروف المناخية.

المطلب الثالث: قياس البطالة وبعض مشاكل إحصائها:

لقياس معدل البطالة يمكن أن ننطلق من الشكل التالي:

الشكل رقم: 1-2: إيضاح كيفية تقسيم السكان في سن العمل¹:



- ومن خلال هذا الشكل يظهر بوضوح أنه ليس كل من يبلغ سن العمل يتم حده ضمن فئة القوة العاملة (السكان النشيطين). فهذه الأخيرة تضم الأشخاص الذين لديهم عمل (السكان النشيطين المشتغلين) والذين ليس لديهم عمل ولكن يبحثون عنه (البطالين). وبالتالي فإن أشخاص من قبيل الأطفال، المتقاعدين، والأشخاص في سن العمل الذين لا يبحثون عن عمل، لا يعتبرون ضمن فئة السكان النشيطين. وتعتمد فئة السكان النشيطين على متغيرين رئيسيين²:

الديمغرافيا: حيث أن السكان النشيطين مستقبلا تعتمد على معدل الولادة في الدولة. فكلما كان هذا المعدل مرتفعا، سيكون السكان النشيطين مهم عندما تصل فئات العمر تلك إلى سوق العمل.

معدل النشاط: وهو الذي يمثل العلاقة بين السكان النشيطين ومجموع السكان ويختلف هذا المعدل تبعا لعدة عوامل: معدل التمدد معدل نشاط المرأة، سن التقاعد... إلخ.

ويمكن القول أن هناك عدة أسباب تؤدي إلى زيادة عرض العمل (السكان النشيطين)، منها³:

¹ - نفس المرجع، ص 93.

² - نفس المرجع، نفس الصفحة.

³ - نفس المرجع، نفس الصفحة.

- 1 زيادة عدد الشباب الملتحقين بالعمل، سواء جمع هؤلاء بين الدراسة والوظيفة أو تركوا الدراسة لظروف إقتصادية غير ملائمة.
- 2 حدوث هجرة داخلية، وقد تكون مصادر هذه الهجرة بلدان أخرى أو أقاليم أو مناطق أخرى ضمن نفس البلد وبحث هؤلاء المهاجرين عن الوظائف.
- 3 توفير فرص أوسع أمام النساء لممارسة الوظائف، ويمكن أن يحدث ذلك من خلال تغيير التشريعات المقيدة لعمل المرأة أو إتساع المجالات الأكثر توافقا مع توجهات النساء وقدراتهن البدنية أو إستعداداتهن السيكلوجية مثل النشاطات الخاصة بالحاسبات الإلكترونية والأعمال المكتبية والبحوث الإجتماعية والتحليلات المختبرية، وهذا ما حدث تماما مع التحولات التكنولوجية التي شهدتها العقود اللاحقة للحرب العالمية الثانية...

- ويمكن حساب معدل البطالة كما يلي:

- نرسم لفئة السكان في سن العمل ب: PAT ،

- نرسم لفئة السكان غير النشيطين ب: PI ،

- نرسم لفئة السكان النشيطين (قوة العمل) ب: PA ،

- نرسم لفئة السكان العاطلين عن العمل ب: CH ،

- نرسم لفئة السكان المشتغلين ب: E ،

- نرسم لمعدل البطالة ب: TC ،

- نرسم لمعدل العمالة ب: TE ،

- نرسم لمعدل النشاط ب: TA ،

ومن هنا يمكن الحصول على معدل البطالة، حيث أن هذا الأخير يتم الحصول عليه من خلال قسمة السكان العاطلين عن العمل على السكان النشيطين والكل مضروب في مئة. وتكون الصيغة كما يلي:

¹ - نفس المرجع، ص 94 .

$$TC = (PC/PA)*100 \longrightarrow \text{معدل البطالة}$$

كما يمكن الحصول على معدلات أخرى:

$$TA = (PA/paPAT)*100 \longrightarrow \text{معدل النشاط}$$

$$TE = (E/PAT)*100 \longrightarrow \text{معدل العمالة}$$

ويمكن أن نورد المثال التالي حول كيفية حساب معدل البطالة (والمعدلات الأخرى):

لنفترض المعدلات التالية:

- السكان في سن العمل (PAT) = 20 مليون نسمة ،

- السكان غير النشيطون (PI) (لمختلف الأسباب المشروحة سابقا) = 4 مليون نسمة.

- السكان المشتغلون (E) 15 مليون نسمة.

ومن هنا يمكن حساب معدل البطالة (والمعدلات الأخرى) كما يلي:

المتغير	النتيجة
عدد السكان النشيطون	$PA = PAT - PI = 20 - 4 = 16$
عدد البطالين	$PC = PA - E = 16 - 15 = 1$
معدل البطالة	$TC = (PC / PA)*100 = (1 / 16)*100 = 6,25 \%$
معدل النشاط	$TA = (PA / PAT)*100 = (16 / 20)*100 = 80 \%$
معدل العمالة	$TE = (E / PAT)*100 = (15 / 20)*100 = 75 \%$

من ناحية أخرى، فإن هناك ثلاث طرق يتم إستخدامها من طرف الحكومات لقياس البطالة¹:

¹ - نفس المرجع ، ص 97.

الطريقة الأولى: وتستعمل بلدان عديدة أسلوب الدراسة الإستقصائية بالعينة لجمع المعلومات عن مراكز الأفراد من حيث العمالة. وتولد الدراسات الإستقصائية للقوة العاملة بيانات بشأن عدد العمال العاطلين ومجموع القوة العاملة، مما يولد معلومات بشأن عنصري معدل البطالة معا، ويعتقد بصفة عامة أن الدراسات الإستقصائية المصممة تصميمًا جيدًا توفر تغطية للعمالة والبطالة تفوق ما توفره الأساليب الأخرى، وإن كان تصميمها وتنفيذها يكلفان كثيرا. ويرجع أن تكون الدراسات الإستقصائية التي تبقى أسماء المستجوبين قيد الكتمان أنجح ما يستخدم في قياس العمالة و البطالة في القطاع غير النظامي، إذ يفضل العديد من العمال عدم تحديد شخصياتهم.

الطريقة الثانية: وتستمد تقديرات البطالة أيضا من البيانات المتعلقة بالأشخاص المسجلين لدى الهيئات التي تصرف مستحقات تأمين البطالة. وفي بعض البلدان، تستخدم أيضا صناديق المستحقات النقابية كمصدر للمعلومات المتعلقة بالبطالة، ولأن هذه المصادر لا تحصى إلا الأشخاص المستحقين للتعويض، فإن التقديرات لا تمثل السكان تمثيلا صحيحا بقدر ما تفعل الدراسات الإستقصائية للقوة العاملة.

الطريقة الثالثة: حساب عدد العاطلين بالنظر إلى البيانات المتعلقة بطالبي الوظائف المسجلين لدى مكاتب التشغيل. وفيما يختص بالبيانات المستمدة من كشوف تعويضات البطالة، تنور الشكوك حول مدى صحة تمثيل هذه العينة للواقع. وفي البلدان التي تزداد فيها فعالية مكاتب التشغيل في إيجاد العمل المناسب للباحثين عنه يحتمل تسجيل نسبة عاطلين أعلى. وعلاوة على ذلك، يرجى أن تتوصل مكاتب التشغيل إلى نسبة من العاطلين في المدن أعلى من نسبتهم في المناطق الريفية إذ أن من الأرجح أن تحسب البطالة في مجال الزراعة حسابا ناقصا إذا قورنت بالبطالة في مجال الصناعة التحويلية.

و استخدام هذه الأساليب المختلفة من أجل حساب البطالة يمكن أن يؤدي إلى الحصول على نتائج مختلفة. فعلى سبيل المثال ، من خلال مسح القوة العاملة بالمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وإيرلندا الشمالية في فصل الربيع سنة 1996 ، أظهر أن البطالة زادت بـ 11000 عاطل عن العمل، في حين عرفت البطالة إنخفاضا على مدى نفس الفترة بـ 46000 عاطل عن العمل حسب تقدير أستمند من بيانات تأمينات البطالة. والفارق يعزى إلى أن البعض من العمال العاطلين توقفوا عن المطالبة بإستحقاقاتهم وهذا نظرا لإنتهاء مدة إستحقاقهم لها أو لأنهم توقفوا عن البحث عن العمل. كما أنه في الدول ذات الإقتصاديات الإنتقالية، فإن البيانات المتعلقة

بمستويات البطالة التي يتم جمعها من مسح القوى العاملة يمكنها ان تتعدى بمعامل 3 أو أكثر أحجام البطالة التي تم تقديرها بفضل البيانات التي تم جمعها بواسطة مكاتب التشغيل.¹

- من ناحية أخرى، كثيرا ما تشير الإحصاءات الرسمية المقدمة حول البطالة الكثير من الجدل حول مدى دقتها وشمولها وإلى أي مدى تعكس مشكلة البطالة، فالتعريف الشائع للبطالة و الموصى به من طرف منظمة العمل الدولية والذي ينص على أن العاطل هو كل شخص يبلغ سن العمل ويكون قادرا على العمل وراغباً فيه ويبحث عنه ويقبله عند الاجر السائد لكن دون جدوى، ولأخذ بهذا التعريف سوف يؤدي إلى معدلات ضئيلة للبطالة نظرا لأن هناك فئات متعطلة لا تشملها الإحصائيات الرسمية. من هذه الفئات نذكر:²

- 1 -العمال المحبطين: Discouraged Workers: أي هؤلاء الذين هم بالفعل في حالة بطالة ويرغبون في العمل، ولكنهم ليأسهم ولكثرة ما بحثوا عن العمل ولم يوفقوا تخلوا على البحث عن العمل. وقد يكون عدد هؤلاء كبير وبخاصة في فترات الكساد الدوري.
- 2 -الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل وهم يعملون بعض الوقت Part-Time بغير إرادتهم في حين أنهم يرغبون في العمل وقتا كاملا Full-Time .
- 3 -العمال الذين يتعطلون موسميا، ولكنهم خلال فترة إعداد مسح البطالة كانوا يعملون. ويوجد هؤلاء بشكل واضح في القطاع الزراعي حيث يعملون بعض الوقت في أوقات الحصاد أو أوقات الخدمة الكثيفة للأرض ويظلون في حالة بطالة طوال السنة. وتتشابه مع هؤلاء حالة الذين يعملون في قطاع السياحة في أوقات معينة من السنة.
- 4 -العمال الذين يعملون في أنشطة هامشية، غير مستقرة، وغير مضمونة، وذات دخول منخفضة جدا. وهم عادة ممن يعملون لحساب أنفسهم Self Employed ويتعرضون لكثير من المشكلات والمتاعب، وعددهم كبير في حالة البلاد النامية.

وبالتالي إذا تم إدماج هؤلاء في إحصائيات البطالة فإن المدلات سوف تكون أعلى من المعدلات الرسمية.

¹ - نفس المرجع السابق ، نفس الصفحة.

² - نفس المرجع السابق ، ص 94.

الجدول رقم 1-1: تعديل معدل البطالة بإضافة العمال المحبطين والعاطلين بعض الوقت في عدد من البلدان الصناعية عام 1993

من قوة العمل %

البلد	معدل البطالة الرسمي %	العمال المحبطين %	العاطلون بعض الوقت بغير إرادتهم %	معدل البطالة المعدل
كندا	11,2	0,9	5,5	17,6
الولايات المتحدة الأمريكية	6,8	0,9	5	12,7
اليابان	2,5	2,2	1,9	6,6
هولندا	6,5	0,6	5,6	12,7
النرويج	6	1,2	...	7,2
فنلندا	17,9	1,5	2,9	22,3
فرنسا	11,7	0,2	4,7	16,7
إيسلندا	5,3	...	...	...
السويد	8,2	2	6,2	16,4
إسبانيا	22,7	0,2	1	23,9
أستراليا	10,9	1,6	6,9	19,4
بلجيكا	12	1,5	3,8	17,3
النمسا	4,2	...	...	...
نيوزيلندا	9,5	1	6,3	16,8
سويسرا	4,5	...	...	...
المملكة المتحدة	10,2	0,6	3,2	14
الدانمارك	12,4	1,6	4,8	18,8
ألمانيا	8,9	...	1,5	...
إيرلندا	10,6	0,5	3,3	19,4
إيطاليا	10,3	2,6	2,3	15,2
اليونان	9,5	0,3	3,1	13,1
لكسمبورغ	2	...	...	...
مالطا	4,1	...	...	...
البرتغال	5,6	0,1	1,8	7,5

المصدر: ريغي هشام، نفس المرجع السابق، ص 97.

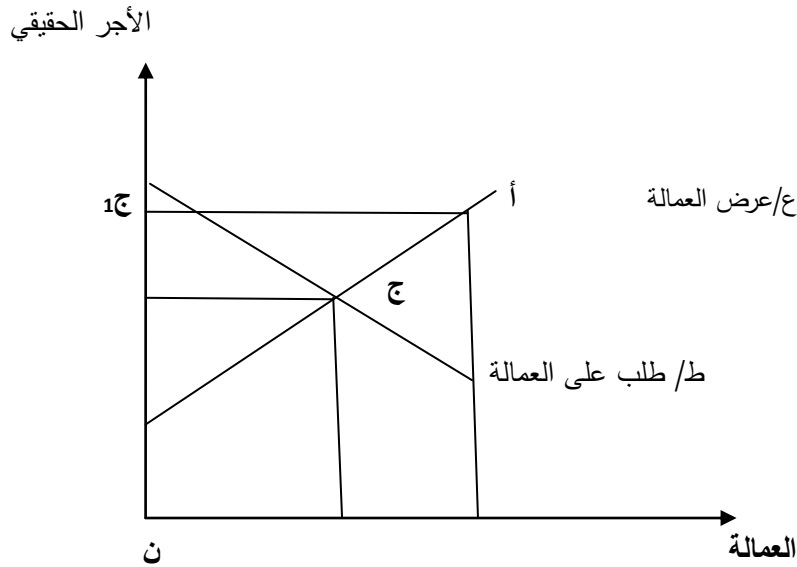
المبحث الثاني: نظريات البطالة:

لقد تعددت الدراسات والأبحاث في مجال الشغل والبطالة مما تولدت عنها عدة إتجاهات وتيارات، تمثلت هذه الأخيرة في نظريات البطالة التي سنتطرق إلى أهمها في هذا المبحث.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية:

يرى الكلاسيك أن الإقتصاد الوطني يتوازن دائما عند مستوى التوظيف أو العمالة الكاملة، وبالتالي فإنه لا مجال لوجود بطالة وفقا للنموذج الكلاسيكي ومع ذلك فإنهم يرون أنه إذا وجدت بطالة فستكون بطالة إختيارية بمعنى أن الأفراد هم الذين يضعون أنفسهم وبمحض إرادتهم في وضع لا يقبلون فيه الأجر السائد في السوق، كما يرى الكلاسيك أن السبب الرئيسي في وجود هذا النوع من البطالة هو عدم مرونة الأجور النقدية ويمكن تفسير ذلك إستعانة بالشكل الموضح أدناه البطالة عند الكلاسيك.

الشكل رقم 1-3 : البطالة عند الكلاسيك:



المصدر = عبد الوهاب الأمين مبادئ التحليل الإقتصادي الكلي (دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 302).

التعليق: الشكل البياني السابق يبين أنه يتحدد مستوى العمالة التوازني في (ن) عندما يتقاطع كل من منحنى الطلب على العمالة ومنحنى عرض العمل في النقطة التوازنية (أ) كما يتحدد لنا أيضا مستوى الأجر الحقيقي في (ج).

- فإذا افترضنا وجود نقبات عمالية قوية، رأت أن هذا الأجر التوازني هو أجر منخفض نسبيا، ومن ثم قامت برفع الأجور النقدية ومع ثبات مستوى الأسعار ترتفع الأجور الحقيقية إلى المستوى (ج¹) وهو أعلى من الأجر الحقيقي التوازني (ج) وهنا تنشأ بطالة إختيارية تقدر بالمسافة (ب ج) حيث يكون عرض العمالة أكبر من الطلب عليها¹، ويرى الكلاسيك أن عدم مرونة الأجور النقدية في الإتجاه النزولي هو السبب في نشأة مثل هذا النوع من البطالة (الإختيارية) حيث إذا وافقت النقابات العمالية على تخفيض الأجور النقدية فإن البطالة الإختيارية ستختفي ونعود مرة أخرى للوضع التوازني عند مستوى العمالة الكاملة.

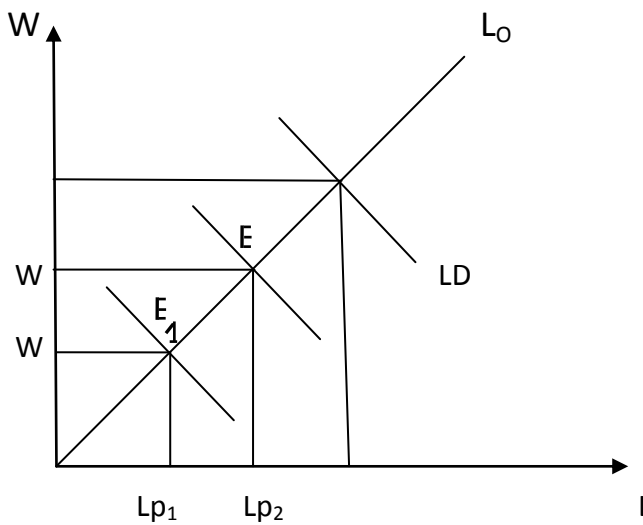
المطلب الثاني: النظرية الكينزية:

تعتبر البطالة ظاهرة غير إرادية ناتجة عن انخفاض في نشاط المؤسسات بسبب انخفاض الطلب الفعال، وأن العمال يعانون من الوهم النقدي أي كل إرتفاع في الأجر الإسمي يعتبره الأفراد زيادة في قدرتهم الشرائية وبالتالي تكون هناك زيادة في عرض عملهم.

ومن هنا يستنتج كينز أن عرض العمل هو دالة بالنسبة للأجر الإسمي وليس الحقيقي $h_0 = F(w)$

حيث مشتقة F موجبة، فالأفراد يصعب عليهم تحديد أجرهم الحقيقي لأنهم يجهلون المستوى العام للأسعار في المدى القصير حيث أن W هو الأجر الأدنى المضمون والشكل الموالي يوضح ذلك

الشكل رقم 1-4: البطالة الكينزية:



المصدر: ناصر داداي عدون وعبد الرحمان العايب، مرجع سابق ، ص 32.

¹ - سعيد الشريف وآخرون، تطور الفكر الإقتصادي، بدون إسم الناشر وبلد النشر، 1986، ص 165.

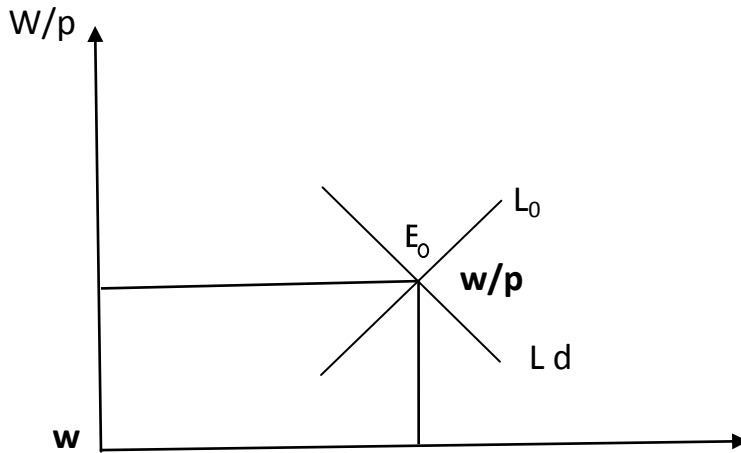
التعليق: إن إنخفاض نشاط المؤسسة بسبب إنخفاض الطلب العام وحتى لا تتحمل المؤسسة تكاليف مرتفعة تقوم بتخفيض العمالة (منحني L_d) أي ($L_{p1} - L_{p2}$) حيث أنها لا تستطيع أن تدفع أجرا أكبر من الأجر الأدنى المضمون وتقوم هنا الدولة بتقديم إعانات والتخفيض من الضرائب مثلا كرفع الأجر العادي المضمون إلى W_1 يعني المسافة بين W و W_1 هي إعانة وبالتالي يعمل على إرتفاع الأجر الإسمي الذي بدوره يؤدي إلى إرتفاع الإستهلاك ومنه إلى تحريك الإستثمار، وهذا يزيد من الطلب على اليد العاملة من أجل تلبية حاجات السوق الإستهلاكية مما يؤثر إيجابا على التشغيل والحد من البطالة وإذا كانت هناك أزمة تؤدي إلى إنخفاض المبيعات (إنخفاض الطلب الكلي) أي إلى تقليص عدد العمال دون تخفيض الأجر أقل من W وهي بطالة لا إرادية.¹

المطلب الثالث: النظرية النيوكلاسيكية:

لقد وضع أصحاب هذه النظرية عدة فرضيات:

- ✓ سوق العمل في حالة منافسة تامة وكاملة.
- ✓ العمل هو عامل إنتاج متجانس تماما أي أن عرض العمل يكون متساوي بين الأفراد.
- ✓ توجد حرية تامة للدخول لسوق العمل.²

الشكل رقم 1-5: توازن سوق العمل عند النيوكلاسيكية



المصدر: ضياء مجيد، النظرية الإقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة، الجزائر، الطبعة الأولى (2004)، ص 12.

¹ - نفس المرجع السابق ونفس الصفحة.

² - قاصي صليحة وكرموس وردية: أثر الإصلاحات الإقتصادية على البطالة والتشغيل، حالة الجزائر - 2010 مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس جامعة المدية، السنة الجامعية (2005-2006)، ص 122.

الأجر يتحدد حسب قوى السوق فلو أن عرض العمل أكبر من الطلب عليه هذا يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي.

✓ المعلومات تامة وفي متناول الجميع حيث تعتبر غير مكلفة أي أنه بالنسبة للنيوكلاسيك دالة عرض العمل هي بدلالة الأسعار أو الأجر الحقيقي وهي دالة متزايدة يعني مستقلة f أكبر من $0 = F(w/p)$ أي أنه كلما تحسنت القدرة الشرائية كلما تحسن عرض العمل وعرض العمل هو دالة متزايدة في الأجر الحقيقي. أما دالة الطلب على العمل فهي متناقصة الأجر الحقيقي فكلما كان هذا الأخير مرتفعا كلما كان الطلب على العمل منخفض $0 = F(w/p)$ حيث مشتقة F

سالبة، فإذا افترضنا أن w/p هو الأجر الحقيقي التوازني في الاقتصاد الوطني و α هو مستوى التشغيل الأمثل فإننا نجد E_0 هي نقطة توازن بين عرض العمل والطلب عليه السوق أي تحقيق التشغيل الكامل.

- وفي الشكل الموالي نفرض أن الإقتصاد الوطني في حالة التوازن عند النقطة $E_1, W/p_1, L_1$. كما نفرض أنه حدث إنخفاض في مبيعات المؤسسة هذا يؤدي إلى إنخفاض في اليد العاملة (تسريح العمال) فتكون بطالة (إجبارية لا إرادية) فالمسافة بين L_2, L_1 تعبر عن عدد البطالين الناتجين عن إنخفاض المبيعات هنا لو تدخلت النقابة لتطالب المؤسسة بدفع الأجر الحقيقي السابق، المؤسسة هنا تقلص من عدد العمال إلى مستوى L_3 للحصول على W/p_1 وبالتالي الفرق بين L_3, L_1 وبالتالي الفرق بين L_1, L_3 هو عدد العمال الذين يرفضون انخفاض أجورهم الحقيقية ومنه تصبح لدينا بطالة اختيارية وبعد المفاوضات هناك عمال يقبلون بأجور منخفضة وهو الفرق بين L_2, L_3 فيعودون إلى العمل فيكون هذا الفرق يمثل عدد العمال المقبولين من طرف المؤسسة.

المطلب الرابع: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة:

ظهرت عدة نظريات حديثة تقوم بالتطوير والتعديل وتكون أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

1 نظرية رأس المال البشري:

من مؤسسي هذه النظرية الإقتصادي " Becker " خلال الستينات وبالتحديد سنة 1964¹، المتعلقة بقرار الإستثمار في رأس المال البشري، وتشكل هذه النظرية بالنسبة للعديد من الإقتصاديين كفرع جديد للتحليل النيوكلاسيكي، إذ تركز على مجمل فرضياته، وتتركز هذه النظرية على مجموعة المؤهلات والمهارات التي يمكن للفرد الحصول عليها عند مزاولته لنشاط ما، ومثلما يسعى صاحب رأس المال إلى إكتساب الخبرات اللازمة للتسيير والرفع من الإنتاجية، فإن الأجير أيضا يسعى إلى تراكم معارفه لغرض تحسين راتبه المستقبلي.

¹ - فريد بختي، دراسة تحليلية وقياسية لظاهرة البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، جامعة الجزائر، 2005، ص 91.

حيث يرى becker بين العائد على الإستثمار في القوى العاملة من خلال تحسين المعارف و المهارات وبين معدل الفائدة المحصل. أي المقارنة بين تكلفة الإستمرار في المشروع والمردودية المحصلة عل أن تكون الأولى أقل من الثانية أي لصالح صاحب العمل لضمان إستمرار المشروع ومن تم مناصب العمل فعند إحساب معدل العائد على الإستثمار في القوة العاملة لفئة معينة تجري مقارنة ذلك العائد مع عائد فئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارن، فإذا كان عائد الفئة الأولى أكبر من عائد فئة المقارنة معناه أن الإستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مربح ومرغوب فيه، والعكس صحيح ومع هذا يفضل بعض الأفراد مغادرة مناصب عملهم من أجل آفاق مهنية أخرى، غير أن هذه المغادرة الإرادية تشكل خسارة لصاحب العمل أو المشروع الذي استثمر وساهم ماديا في تأهيلهم، مما يرفع من القوى العاملة، وهذا لن يتم إلا عن طريق¹:

- تخفيض أجور الفئة العمالية المتبقية الشابة.

- عزوف المؤسسة على الإستثمار في رأس المال لبشري تحسبا لأي تسرب آخر وبما أن كل فرد يعتبر مكونا لرأس المال البشري في ميدان التكوين والتعليم فإن النظرية تفترض وجود صنفين من الأشخاص: فئة قليلة ذات قدرات تدريبية عالية، والفئة الأخرى الغالبة لا تملك مؤهلات تعليمية، مما يؤدي إلى نقص في رأس مالها البشري، إذ تمارس أعمالا متردية وفي أغلب الحالات تكون في بطالة سافرة.

انتقد هذا النوع من طرف J.C.Eicher ، إذ يرى أنها نظرية تمنح للأجر دور مميز لكونه يتحدد بنوع العمل، كما أن طلب المستخدمين لليد العاملة لا يتحدد بمستوى الأجر، إنما بالخصائص التقنية للعمل، غير أن هذه النظرية لم تعط تفسيراً لغياب الدور الذي يمكن أن يلعبه عرض العمل في تحديد مستوى الأجور، ضف إلى ذلك مجموعة النقاط التالية:

- التصرفات التمييزية الصادرة عن أصحاب العمل، حيث تبين الدراسات الأمريكية المتعلقة بتوزيع الأجور أن هناك فروقات شاسعة بين مستويات أجور النساء والرجال حتى ولو حظي كل منهما بنفس المستوى التأهيلي والتكويني.

- ظاهرة إنقسام سوق العمل، إذ نجد أن هناك إنقساما مرتبطا بفئة العمر على التكوين مقارنة بالفئة الأكبر سنا، بحيث لا يمكن للتكوين أن يحقق مردودا له إلا في فترة قصيرة، على عكس الشباب.

¹ – Michel Burda. Charles Wyplosz (1993) « Macroéconomie, Une Perspective Européenne Ouvertures, De Boech Bruxelles, P.123.

- الخصائص الفردية للأشخاص ، التي تلعب دورا هاما في الحصول على العمل ، مثلا تلاؤم العامل مع منصب العمل أو اندماجه في مجموعة من العمال، بحيث أنه كلما كان الإتصال سهلا كانت العمليات الإنتاجية الجماعية جيدة.

- إن نظرية رأس المال البشري هي النظرية الكلاسيكية الأولى التي حاولت إيجاد تفسير لظاهرة البطالة و إختلال سوق العمل خلال عشرية كاملة (1960-1970)¹، أما النظرية الثانية التي سعت على نفس الغرض و في نفس الفترة فركزت على فكرة مدة البحث عن العمل.

2 نظرية البحث عن العمل:²

إستطاعت هذه النظرية في السبعينات أن توفر إضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل، و ترجع صياغتها إلى مجموعة من الإقتصاديين من أمثال: Pevry , Hall , Gorden , Phelpa . حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج لسوق الشغل كالتخلي عن فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل و هي المعرفة التامة لأحوال السوق و توفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل و الأجور فهي تبين صعوبة توفير المعلومات الكافية مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها و لو نسبيا.

- ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث و جمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم و هيكل الأجور المقترن بها.

- و تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

* الباحثون عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة

* الأفراد العاطلين هم أوفر حظا في الحصول على المعلومات من خلال حركيتهم المستمرة و إتصالاتهم، الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين.³

* هناك حد أدنى للأجر و لن يقبل الباحث الحصول على أقل منه و يقبل أجر أعلى منه.

* كلما كانت مدة البحث عن العمل كويلة كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه عاليا.

¹ - يحيات مليكة، إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970-2005، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2007 ص 38.

² - شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر 2004، ص 27.

³ - كلو مهدي، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة ، دراسة حالة عينة من حملة النشاطات العليا، مهندس دولة وشهادة دراسات تطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003، ص 11.

* تخلص نظرية البحث عن العمل على أن البطالة السائدة في الإقتصاد هي بطالة إرادية أو ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الإستخدامات المختلفة، طالما أنها في النهاية تؤدي على حصول كل فرد على أفضل فرصة عمل متاحة، و قد ساعدت نظرية البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق بمدة البطالة، و بصفة خاصة ينطبق على الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل الذين تزداد حركتهم و درجة دورانهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة نظرا لإنعدام خبرتهم بأحوال السوق. و هكذا يتسم هؤلاء الشباب بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم.

- رغم العناصر الجديدة التي أدخلتها نظرية البحث عن العمل عند تحليلها للبطالة، إلا أنها لم تخل من الإنتقادات أيضا، نذكر أهمها:

* غالبية الدراسات التطبيقية التي أجريت في عدد من الدول المتقدمة أثبتت أن فرصة حصول الأفراد عن عمل جديد ترتفع في حالة عملهم بالفعل و تنخفض بدرجة ملحوظة في حالة بقائهم عاطلين.

* عدم تطابق النظرية مع الواقع الإقتصادي، فبينما ترجع نظرية البحث عن العمل سبب البطالة إلى رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، يلاحظ أن سبب إنتشار العديد من العاطلين يعود بالدرجة الأولى إلى تسريح العمال، خصوصا في فترة الركود الإقتصادي.

* من منطلق البحث عن العمل، إحتمال الخروج من البطالة يرتفع بإرتفاع فترة البطالة، و لكن الواقع و الدراسات التجريبية أثبتت العكس، فكلما إرتفعت مدة البطالة قلت الحظوظ في الفوز بمنصب جديد.

3 نظرية العقود الضمنية:¹

من أبرز مؤسسي هذه النظرية Azariadis (1975)، Baily (1974)، Gordon (1975)، حيث تقوم على أساس أن الإتفاقات الملزمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة الإتفاقات بشكل رسمي ومكتوب.

وتفترض نظرية العقود الضمنية أن العمال والموظفين على إستعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك المتعلقة بعدم إستقرار مداخلهم الممنوحة من طرف أصحاب الأعمال الذين اظهروا استعدادهم لتحمل المخاطر

¹ - شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، المرجع السابق، ص 40.

المالية بالإقدام على القيام بمشروعاتهم بينما العمال يظهرون عدم إستعدادهم لتحمل المخاطر بأن يعملوا لحساب غيرهم.

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

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

4 نظرية الأجر المكافئ:

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

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

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

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

- لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصا تلك المتعلقة

بحركية العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة كلن المؤسسات الإقتصادية لا توظف

سوى العدد القليل منهم مع الإحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من إختيار العناصر الكفاءة منهم

بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال.

5 نظرية تجزئة سوق العمل:¹

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل الإقتصاديان M.piore و p.doeringer من خلال أعمالهما الصادرة في دراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكي خلال الستينات، التي تفسر أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق والنوع والسن و المستوى التعليمي فتهدف النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة، و

¹ - ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب: مرجع سابق، ص 126.

الكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى . وعلى هذا الأساس تميز النظرية بين خمسة أنواع من أسواق العمال و هي:

-السوق الداخلية: تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بالأجور .

-السوق الخارجية: يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة لعدم توفر الشروط الضرورية في المنصب المطلوب، مع إمكانية الترقية.

-السوق الأولية: تضم الوظائف الأكثر أجرا و الأكثر ثباتا و استقرار، و التي توفر أحسن الشروط بما في ذلك امتياز الترقية. وفي الجزائر فان قطاع المحروقات لليد العاملة الدائمة يوفر هذا السوق إذا كان يؤمن وظائف دائمة و بأجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى، لكن أصبح يميل في السنوات الأخيرة إلى نهج التوظيف غير الدائم.

-السوق الثانوية: نظم الوظائف الأقل أجرا واستقرار، وفي الغالب تشمل المرأة و عنصر الشباب و كبار السن والعمالة منخفضة المهارة، أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث فئات الأعمار، ومن حيث الجنس. وتتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، و تتأثر بالتقلبات الاقتصادية مما يعني أن المشتغلين بها يكونوا أكثر عرضة للبطالة.

-السوق الرئيسية: تتضمن المؤسسات كبيرة الحجم التي تستخدم الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال و العمالة الماهرة، ونظرا لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع و الخدمات، فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، و بالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل ايجابي.

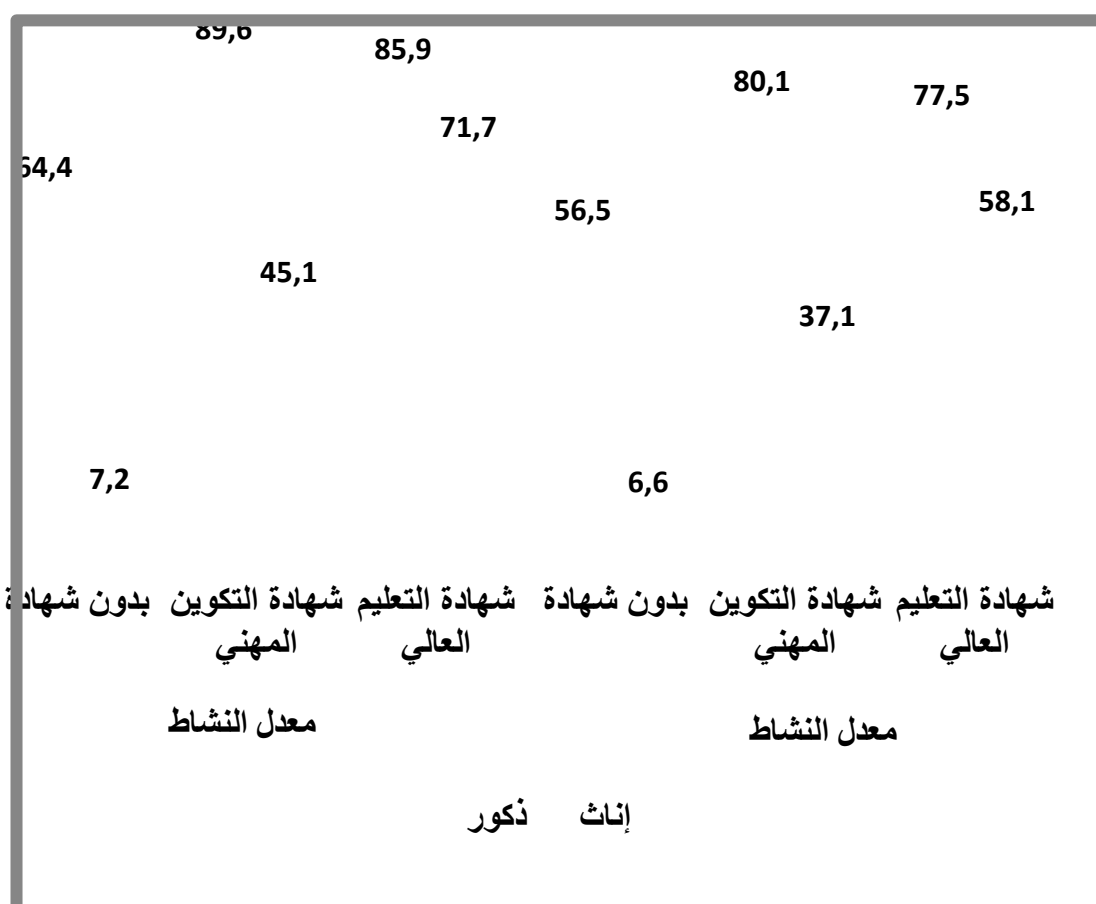
المبحث الثالث: تحليل واقع البطالة في الجزائر في الفترة 2008 – 2013:

المطلب الأول: تحليل واقع سوق العمل:

شهد سوق العمل في الجزائر في السنوات الأخيرة تغيرات. **فبالنسبة لجنس الذكور:** حسب الديوان الوطني للإحصائيات **ONS** نلاحظ أن معدل النشاط الإقتصادي بالنسبة للمتحصّلين على شهادة التعليم العالي إرتفع من 77,5 % سنة 2008 إلى 85,9 % سنة 2013 و بالنسبة لشهادة التكوين المهني إرتفع أيضا معدل النشاط الإقتصادي من 80,1 % سنة 2008 إلى 89,6 % سنة 2013 و الأشخاص الذين لم يتحصلوا على شهادات إرتفع من 56,5 % سنة 2008 إلى 64,4 % سنة 2013.

بالنسبة لجنس الإناث: نلاحظ أن معدل النشاط الإقتصادي بالنسبة للمتحصّلين على شهادة التعليم العالي إرتفع من 58,1 % سنة 2008 إلى 71,7 % سنة 2013 و إرتفع أيضا بالنسبة لشهادة التكوين المهني من 37,1 % إلى 45,1 % سنة 2013 و الذين لم يتحصلوا على شهادات إرتفع من 6,6 % سنة 2008 إلى 7,2 % سنة 2013 (كما هو موضح في الشكل (1-6)).

الشكل رقم: 1-6 معدل النشاط الإقتصادي و التشغيل حسب الجنس و الشهادات المتحصل عليها.



Source : <http://ons.dz>

جدول رقم 1-2: تطور المجاميع الرئيسية و المؤشرات المتعلقة بسوق العمل من 2008 إلى 2013 (الوحدة بالآلاف)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
السكان المشتغلين حاليا	9145	9472	9735	9599	10170	10788
الزيادة السنوية	551	327	263	136-	571	618
الزيادة النسبية %	6.4	3.6	2.8	1.4-	5.9	6.1
السكان البطالين	1170	1072	1076	1062	1253	1175
الزيادة السنوية	205-	98-	4	14-	191	78-
السكان الناشطون حاليا	10315	10544	10812	10661	11423	11964
نسبة البطالة %	11.3	10.2	10.0	10.0	11.0	9.8
نسبة بطالة الشباب من 16 إلى 24 سنة (%)	23.8	21.3	21.5	22.4	27.5	24.8
نسبة النشاط %	41.7	41.4	41.7	40.0	42.0	43.2
نسبة الشغل %	37.0	37.2	37.6	36	37.4	39.0
الجنس : ذكر						

السكان المشتغلين حاليا	7717	8025	8261	8038	8393	8885
السكان البطالين	868	752	729	738	888	804
السكان الناشطين حاليا	8585	8777	8990	8777	9281	9689
نسبة البطالة %	10.1	8.6	8.1	8.4	9.6	8.3
نسبة الناشطين %	69	68.7	68.9	65.3	67.8	69.5
نسبة الشغل %	62	62.8	63.3	59.8	61.3	63.7
الجنس : أنثى						
السكان المشتغلين حاليا	1428	1447	1474	1561	1778	1904
السكان البطالين	302	320	348	324	365	371
السكان الناشطين حاليا	1730	1767	1822	1885	2142	2275
نسبة البطالة %	17.4	18.1	19.1	17.2	17	16.3
نسبة الناشطين %	14.1	13.9	14.2	14.2	15.8	16.6
نسبة الشغل %	11.6	11.4	11.5	11.8	13.1	13.9

الوضعية المهنية	2008	2009	2010	2011	2012	2013
المشتغلين و الأحرار	2655	2762	2847	2963	2882	3117
الأجراء الدائمين	3198	3136	3208	3456	3675	3878
الأجراء غير الدائمين و المتدربين	2815	3101	3250	2978	3396	3562
المساعدات العائلية	477	473	404	202	217	231
القطاع القانوني						
عام	3149	3235	3346	3843	4354	4440
خاص	5996	6238	6390	5756	5816	6349
زيادة التشغيل العمومي %	5.4	2.7	3.4	14.9	13.3	2.0
زيادة التشغيل الخاص %	6.9	4.0	2.4	9.9-	1.0	9.2

نلاحظ أن السكان المشتغلين حاليا قد ارتفع من 9145000 سنة 2008 إلى 10788000 سنة 2013، و

عدد السكان البطالين ارتفع من 1170000 سنة 2008 إلى 1175000 سنة 2013، وعدد السكان الناشطون حاليا قد ارتفع من 10315000 سنة 2008 إلى 11964000 سنة 2013 كما نلاحظ انخفاض نسبة البطالة من 11,3 % سنة 2008 إلى 9,8 % سنة 2013، و ارتفاع نسبة النشاط من 41,7 % سنة 2008 إلى 43,2 % سنة 2013 و كذلك ارتفاع نسبة الشغل من 37 % إلى 39,0 % سنة 2013 و ارتفاع أيضا نسبة بطالة الشباب (من 16 سنة إلى 24 سنة) من 23,8 % سنة 2008 إلى 24,8 % سنة 2013.

بالنسبة لجنس الذكور: عدد السكان المشتغلين ارتفع من 7717000 سنة 2008 إلى 8885000 سنة 2013 و عدد السكان البطالين انخفض من 868000 سنة 2008 إلى 804000 سنة 2013، و عدد السكان الناشطين حاليا ارتفع من 8585000 سنة 2008 إلى 9689000 سنة 2013.

أما نسبة البطالة تنخفض من 10,1 % سنة 2008 إلى 8,3 % سنة 2013 و نسبة الناشطين ترتفع من 69 % سنة 2008 إلى 69,5 % سنة 2013 و نسبة العمل ترتفع أيضا من 62 % سنة 2008 إلى 63,7 % سنة 2013.

بالنسبة للإناث: عدد السكان المشتغلين ارتفع من 1428000 سنة 2008 إلى 1904000 سنة 2013 و عدد السكان البطالين ارتفع من 302000 سنة 2008 إلى 371000 سنة 2013، و عدد السكان الناشطين حاليا ارتفع من 173000 سنة 2008 إلى 2275000 سنة 2013.

أما نسبة البطالة انخفضت من 17,4 % سنة 2008 إلى 16,3 % سنة 2013 و نسبة الناشطين انخفض من 14,1 % سنة 2008 إلى 16,6 % سنة 2013 و نسبة الشغل ارتفع من 11,6 % سنة 2008 إلى 13,9 % سنة 2013.

-نلاحظ أن الوضعية المهنية بالنسبة للمشتغلين و الأحرار ارتفع من 2655000 سنة 2008 إلى 3117000 سنة 2013 و الأجراء الدائمين أيضا ارتفعت من 3198000 سنة 2008 إلى 3878000 سنة 2013. و كذلك الأجراء الغير الدائمين و المتدربين ارتفع من 2815000 سنة 2008 إلى 3562000 سنة 2013 أما المعيلين العائليين فانخفض عددهم من 477000 سنة 2008 إلى 231000 سنة 2013.

-نلاحظ أن سوق العمل في القطاع العام ارتفع من 3149 سنة 2008 إلى 4354 سنة 2013 و انخفض في القطاع الخاص من 5996 سنة 2008 إلى 5816 سنة 2013 كما نلاحظ أن نسبة التشغيل في القطاع العام

قد انخفضت من 5,4 % سنة 2008 إلى 2 % سنة 2013 و نسبة التشغيل في القطاع الخاص قد ارتفعت من 6,9 % سنة 2008 إلى 9,2 % سنة 2013 .

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر:

مشكلة البطالة تهدد استقرار وتماسك المجتمعات ونجد أن أسباب هذه الظاهرة تختلف من مجتمع إلى آخر أو بالأحرى من بلد إلى آخر وهذا راجع لسببين أساسيين هما:

-السبب الأول يشمل العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة وهي تلك التي لا تعتبر الحكومة مسؤولة عنها مسؤولية مباشرة، أما السبب الثاني فنتناول التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

أولاً: أهم العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة:

-السبب الأول يشمل الأسباب التي كانت محددا أساسيا في استثناء البطالة بالدول النامية تتفاوت حدتها من بلد لآخر.

لكنها تشترك في كونها ناتجة عن جملة من العوامل بعضها لا تتحمل فيه الحكومات أي مسؤولية، والبعض الآخر ناتج عن سوء تسيير أسواق العمل بها. نتيجة لعدم العناية بالشكل الكافي بسياسة التشغيل التخطيط المستقبل لها على المدى الطويل بشكل دائم، ومستمر بغض النظر عن تغيير الحكومات، ويقصد بذلك اختلاف وجهات نظر الكلفين بهذا الملف، والتي قد تتصادم فيما بينها أحيانا. لعل أهم العوامل التي تقف وراء هذه الأسباب ما يلي:

- باعتبار أن عدد كبير من الدول النامية تعتمد في صادراتها الخارجية على المحروقات أو بعض المعادن والموارد الفلاحية الطبيعية، التي تشكل الجزء الأكبر منها، وبالتالي فإن إيراداتها من العملة الصعبة مرتبطة بشكل أساس بعائدات هذه الصادرات، وبما أنه يصعب التحكم بأسعارها بالرغم من جهود هذه الدول على مستوى منظمة الأوبك التي تعتبر الجزائر أحد أعضائها فترتب عن ذلك انكماش الإقتصاد الجزائري بشكل خاص والدول المصدرة للنفط بصفة عامة بداية من النصف الثاني من الثمانينيات، مما أدى إلى انخفاض النمو الإقتصادي بسبب تراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني، المؤثر سلبا على النشاط الإقتصادي وفرص التوظيف بالتبعية، وقد كان من الطبيعي أن يؤثر ذلك عكسا على حجم تجارتها الخارجية. ومن المعروف أيضا أن انخفاض حصيلة الصادرات يكون له آثار انكماشية مضاعفة على مستويات الدخل والعمالة خاصة في قطاعات التصدير والأنشطة المرتبطة بها.

- تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى، وترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الذي يتبعه انكماش في دعم الواردات من السلع الإستهلاكية أو الإنتاجية. وتعبير آخر تبقى المدفوعات بالدولار كما هي مقابل أحجام متناقصة من الواردات، وأي انخفاض في الكميات المستوردة له تأثير سلبي على حجم الإنتاج والعمالة في المؤسسات التي تستورد مستلزمات إنتاجها من الخارج¹.
- النمو الديمغرافي باعتباره عنصرا يؤثر مباشرة في زيادة حدة البطالة خصوصا إذا كانت الزيادة في عدد الوظائف لا تتناسب ومعدلات النمو السكانية التي تميل إلى الإرتفاع في الدول النامية، فقد أدت الزيادة السكانية إلى تزايد العروض من طالبي العمل في سوق العمل الجزائرية، ونظرا لارتباط قضية السكان بعوامل متباينة يصعب السيطرة عليها ، لذا اعتبرت من ضمن العوامل الخارجة عن سيطرة الدولة.
- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الإقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي وضالة الإدخار لمختلف الأعوان الإقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات وكذلك بسبب نظام الفوائد المطبق في البنوك الذي لا يشجع على الإدخار لأسباب متعددة منها تجنب أنواع الربا، بالإضافة إلى عدم مرونة التعاملات البنكية في بعض الأحيان. وتجدر الإشارة إلى أن من بين أهداف التمويل المدد من طرف (FMI) في الجزائر لفترة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي (98/95)، رفع الإدخار الوطني لتمويل الإستثمارات بـ 5,5 % من الناتج المحلي الخام وهذا من خلال الحد من نمو الإنفاق الجاري.
- أزمة المدفوعات الخارجية التي تعرفها الجزائر والتي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينات من القرن الماضي، ورغم تأخر تأثيرها على الإقتصاد الوطني، فقد بدأت تظهر منذ سنة 1986 نتيجة لانهايار أسعار النفط من حوالي 35 دولار للبرميل عام 1980 - 1981 إلى نحو 15 دولار في مارس 1986، إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديون والشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية بموجب الإصلاح والإنعاش الإقتصادي والتي تتميز بارتفاع التكلفة الإجمالية وما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلة الإقتصاد الوطني، وعليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تكون في تناقص ويرتفع معدل البطالة آليا.

ثانيا: العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة: ¹ تشتمل تلك العوامل التي يمكن للدولة أن تتدخل فيها، وتؤثر عليها بشكل أو بآخر، وتتعلق بمجملها بالإختلالات الهيكلية للوحدات الإقتصادية وللتنوع السكاني الذي

¹- ناصر دادي عدون- عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص. ص 251-252-253.

¹- ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى، 1998، ص 310.

يرتكز في مناطق الشمال، مما أحدث اختلالا في التوازنات الجهوية، وما ينتج عنه من ضرورة توفير مناصب شغل بهذه المناطق. ومن بين هذه العوامل أيضا الجانب المتعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة.

1 - عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق: هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة.

- مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الإقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية إن لم نقل كلها. وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب، ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة.

ولعل الإتصال بالجامعات والمعاهد المتخصصة وهو الشكل المناسب والأمثل بالنسبة للمؤسسات التي تطلب اليد العاملة المتخصصة من أجل تدارك النقص في بعض التخصصات، مع إتاحة الفرصة لهؤلاء المتكويين لأداء بعض الأعمال أو التربصات التطبيقية للمؤسسات من أجل محاولة ربط الجامعة بالقطاعات الإقتصادية مثل ما هو مطبق في المؤسسات اليابانية، حيث يكون اتصال مباشر مستمر بين الطلبة والمؤسسات خلال السنوات الأخيرة من التكوين، مما يتيح لها إمكانية اختيار حسب إحتياجاتها وطاقات الإستيعاب بها.

وقد سعت الجزائر خلال السنوات الأخيرة إلى تطبيق إستراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة، والتوجه إلى نظام ليسانس - ماستر - دكتوراه في التكوين بجانيه الأكاديمي والتطبيقي. وهو ما يوفر ارتباطا و

+نسجما أكثر مع النشاط الإقتصادي الوطني ومتطلباته من جهة، ومع التطورات على المستوى الجهوي والدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية و الإقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.

2 -البعد المكاني للسياسة السكانية: ² يؤثر على مستوى استخدام الموارد البشرية بينما التركيز السكاني في

المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى المدينة. حيث أن الخلل التوزيعي يخلق ضغطا على المؤسسات بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة، وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الإختلال في سوق العمل وسوء إستخدام الموارد البشرية المتاحة.

² - ناصر دادى عدون - عبد الرحمان العايب ، مرجع سبق ذكره ، ص.ص : 254،255.

3 -الإختلالات الهيكلية: تعود مشكلة التشغيل والبطالة إلى تشابك الإختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الإقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على إحتواء اليد العاملة.

فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى ثلاثة عناصر أساسية وهي:

- نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للإستثمار ولتوسيع طاقته الإنتاجية الحالية من جهة ولم يتمكن من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.

- إنخفاض دعم الإستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان إستمراريتها، لما يعنيه ذلك من مناصب جديدة يمكنها التخلص من حالة البطالة والعطل نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع ، فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت ندرة رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الإقتصادية إلى مسارها الصحيح.

- عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل بإعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين (توفير مناصب شغل)، في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الإقتصادية والمؤسسات المكونة.

المطلب الثالث: نتائج البطالة: تتعدد نتائج البطالة بين الإقتصادي والإجتماعي يمكن عرض أهم النتائج فيما يلي:

أولا: النتائج الإقتصادية: تعني البطالة حالة عدم التشغيل الكامل أو عدم التوظيف الكامل والذي يؤثر بدوره على عدم وصول الإقتصاد إلى حالة التوازن، وتعتبر البطالة هدر أو ضياع للطاقات الإقتصادية والتفريط بمورد نادر هو عنصر العمل.

- كما تؤدي البطالة إلى تعطيل جزء من القوة المعطلة وإنخفاض الناتج الوطني وبالتالي إنخفاض القوة الشرائية إضافة إلى الآثار غير المباشرة تؤثر على الإستهلاك وتؤثر كذلك على الصادرات والواردات.

ومن نتائج البطالة كذلك على هذا الصعيد إضعاف ميزانية الدولة بسبب تخصيص صندوق خاص بالتأمين على البطالة بدلا من توظيف هذه الأموال في فتح أو توسيع مشاريع تعود بالفائدة على الوطن، وفقدان المهارة والخبرة المهنية والتي لا تحفظ إلا بالإستخدام أو العمل المتواصل.

ثانيا: النتائج الإجتماعية: يمكن إيجاز النتائج الإجتماعية فيما يلي:

- 1 -الجريمة والانحراف: حيث عدم حصول الشباب على الأجر المناسب للمعيشة أو لتحقيق الذات يدفع إلى الانحراف أو السرقة أو الإحتيال لكي يستطيع تحقيق ما يريد.
- 2 -التطرف والعنف: يلجأ بعض الشباب إلى العنف والتطرف لأنه لا يجد لنفسه هدفا محددا أو أيضا لكونه ضعيفا بالنسبة لبعض الجماعات المتطرفة وبالتالي يكون هذه الجماعات مصيدة لهؤلاء الشباب.
- 3 -الشعور بعدم الإلتناء: وهو شعور الشباب بعدم الإلتناء للبلد الذي يعيش فيه لأن هذا الأخير لا يستطيع أن يحقق له أو يوفر له مصدرا للعمل وبالتالي ينتمي هذا الشاب إلى أي مجتمع آخر يوفر له فرصة عمل.
- 4 -الهجرة: يجد بعض الشباب أن الحل الأمثل هو الهجرة إلى بلد آخر من أجل الحصول على منصب عمل.
- 5 -المخدرات: ونجد الكثير من الشباب يتوهمون بأن الحل الأمثل في تعاطي المخدرات لأنها تبعدهم عن التفكير في هذه المشكلة (البطالة) وبالتالي تؤدي به إلى الانحراف والجريمة....
- 6 -التخلف الإجتماعي: نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الصحة، التعليم، الإطعام، الإيواء فهي تشكل الإستقرار النفسي والأسري والإجتماعي (إذا توافرت).¹

¹ - علي لطفي وآخرون: التحليل الإقتصادي الكلي ، مكتبة عين شمس، القاهرة ، 1998 ، ص115 .

خلاصة الفصل الأول:

إن مشكلة البطالة وكما أوضحناها سابقا هي في حد ذاتها تعتبر واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه جل المجتمعات بمختلف أنظمتها ودرجة تطورها ومنها الجزائر وهي أيضا واحدة من التحديات التي يجب على البلدان الإنتباه لها خلال هذه الفترة لذا يجب أن تتضافر الجهود من أجل إيجاد السياسات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المعضلة وحتى لا تتفاقم المشاكل الأخرى المترتبة عنها.

الفصل الثاني:

هياكل وآليات مكافحة البطالة و دعم

التشغيل في الجزائر:

تمهيد:

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الفرد ، سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية و حتى الثقافية ، فظهور العمل مرتبط بظهور الإنسان الذي يسعى دائما لتحسين أوضاعه الاجتماعية و الاقتصادية ، فأوجد لنفسه الزراعة و الصناعة و التجارة ، وهذا عبر مراحل تاريخية طويلة تمخضت عنها تطورات كبيرة في جميع المجالات و كان للعرب ثم للأوروبيين دورا هاما فيها .

وتعتبر الجزائر من بين الدول التي اتخذت العديد من النماذج و التجارب الاقتصادية ، فانتهجت أجهزة تشغيلية عديدة و ذلك من أجل تحسين أوضاع المواطن الجزائري ، ومنه اللحاق بالركب الاقتصادي الحضاري العالمي ، لذلك تطرقنا في فصلنا هذا إلى مساهمة كل من: ANEM , CNA, DAS, ANGEM في توفير مناصب العمل التي تبنته و هذا بالنسبة للمبحث الأول أما عن المبحث الثاني فقد كان عبارة عن الوقوف عند أهم الوكالات الوطنية للتشغيل و إحداثها : وكالة ANSEJ , ANDI, و الوكالة الوطنية لترقية الصناعات الصغيرة و المتوسطة .

و على هذا الأساس سنتطرق ضمن هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية:

- 1 مساهمة كل من CNAC, DAS, ANGEM, ANEM في توفير مناصب العمل.
- 2 - جهود الجزائر في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- 3 مصالح وهيئات التشغيل الأخرى في الجزائر.

المبحث الأول: مساهمة كل من: ANEM, ANGEM, DAS, CNAC في توفير مناصب العمل:

إن إعداد استراتيجيات واضحة المعالم للرفع من مستوى التشغيل في الجزائر تستوجب بالضرورة اتخاذ عدة تدابير من شأنها رفع مردودية سوق العمل فيها ، لهذا لجأت للاهتمام بشكل واضح بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال استحداث مجموعة من الهيئات والأجهزة لدعم ومساعدة هذه المؤسسات على تحقيق الاستمرار والنمو وذلك بالنظر إلى انخفاض القدرة التنافسية لها سواء داخليا في مواجهة المؤسسات الكبيرة أو خارجيا في مواجهة العولمة والاندماج المؤسسي .

المطلب الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 1990/09/08 المعدل والمكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/06/17، وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية و حوالي 165 وكالة محلية تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب من خلال التقريب بين: أصحاب العمل و هم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص.

- طالبي العمل و هم البطالين من كل الفئات.

فتقوم باستقبال طالبي العمل من الجنسين وتسجيلهم حسب مؤهلاتهم ورغباتهم من جهة أخرى تستقبل عروض العمل أو تقوم بزيارات إلى أصحاب العمل قصد الحصول على مناصب جديدة¹. باستثناء الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي². كما تساهم الوكالة في نشر المعلومات حول سوق العمل، هذه المؤسسة تهدف إلى إعادة التخطيط والتنظيم كما إنها لا توجه إلا نسبة قليلة من طلبات وعروض العمل.

في إطار التركيب غير المضبوط لتطور سوق العمل، تعطي هذه الوكالة معلومات لهذا السوق مضمونها يعكس مستوى النشاط. وبهذا فهي تساهم في تقديم جزء من المعلومات المستعملة في القرارات الإستراتيجية³.

¹ - إسماعيل بن قانة، دراسة قياسية للطلب على العمل في الجزائر (للفترة بين 1970-2000)، مقال معروض للنشر في مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، 2009-2010، ص 22 .

² - محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، طرابلس: 11-13/7/2005، ص7.

³ - Mohamed Said Musette et autre ,marché du travail et emploi en Algérie, organisation international du travail, bureau de l'oît à Alger ,Alger ,Octobre 2003 ,P51.

و قد جاء القانون رقم 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمل و مراقبة الشغل ليعزز مكانة و دور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال و تشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية. استفادت الوكالة من مخطط تأهيل و إعادة الاعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

- تدعيمها بالإمكانات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير و الدخل في سوق الشغل.

- اتخاذ إجراءات عصريّة طرق تسييرها و تدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- تطوير و تحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل¹.
- و قد تم تسجيل تطورا ملحوظا في التنسيبات المحققة لدى المتعاملين الاقتصاديين للقطاعين العام و الخاص. حيث انتقل عدد التنسيبات من 64.092 سنة 2005 إلى 125.645 سنة 2007 و إلى 162.290 سنة 2008 ليصل إلى 170.858 سنة 2009².

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

تتكفل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتقديم هذا النوع من الخدمات، و التي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، و هي تمثل إحدى أدوات تجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة و عدم الاستقرار، و تتمثل مهامها الأساسية في:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع و التنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين و تقديم لهم الاستشارة و مرافقتهم في تنفيذ أنشطتهم.
- تبلغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة بمختلف الإعانات التي تمنح لهم.
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم مع الوكالة.

- تساعد المستفيدين، عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- لذا و لأجل ضمان المهام المسندة إليها، تبنت الوكالة نموذج تنظيمي لا مركزي 49 تنسيقية ولائية (منها 2 بالجزائر العاصمة) و مرافق واحد لكل دائرة، هذا النموذج يمكن من تنفيذ العمل الجوّاري و تقصير الآجال لاتخاذ القرارات السريعة المناسبة.

¹ - محمد قرقب، مرجع سبق ذكره ص 7+8.

² - الطيب لوح، تقييم أجهزة ترقية التشغيل و تسيير سوق التشغيل و آفاق تطوره، ملتقى جهوي وسط الإطارات قطاع التشغيل، وزارات العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، الجزائر، 9/6/2010، ص 6.

- تقدم الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قروضا تتراوح كلفتها من **30000 دج** لخلق نشاط عن طريق شراء المواد الأولية، و بين **40000 إلى 50000 دج** لخلق نشاط عن طريق اقتناء عتاد صغير أو مواد أولية، يتم تسديده على مدى **12 إلى 60 شهر** (من سنة إلى خمس سنوات)، و من اجل تعزيز النشاط الاجتماعي للوكالة، قامت الدولة بإنشاء صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة عن طريق المرسومين التنفيذيين **04-16 و 05-02** المؤرخين في **2004/01/22 و 2005/01/03**، هذا الصندوق يضمن للبنوك تعويض **85** بالمائة من القروض التي تمنحها للمستفيدين الذين يقدمون مشاريع تتراوح كلفتها بين **100000 و 400000 دج**.

أما بالنسبة لمعدلات الفائدة المفروضة، فتمنح قروض بنكية مخفضة للمستفيدين من **10 إلى 20 %** من المعدل التجاري المطبق من طرف البنوك و المؤسسات المالية، و الفارق مع معدل الفائدة الحقيقي تتحمله الوكالة، كما يمكن أن تمنح كذلك سلفة بدون فائدة قدرها **25 %** من الكلفة الإجمالية للمشروع إذا كانت هذه الأخيرة تتراوح ما بين **100000 دج و 400000 دج** و قد ترتفع هذه النسبة إلى **27 %** من الكلفة الإجمالية للمشروع، إذا كان المستفيد حاملا لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها أو إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة في الجنوب أو الهضاب العليا، كما يمكن كذلك أن تمنح سلفة بدون فائدة لشراء المواد الأولية، مقدر بـ **90 %** من الكلفة الإجمالية و التي يمكن أن تفوق **30000 دج**¹.

بصفة عامة يتم التمويل بالقروض المصغرة كالتالي:

في حالة شراء المواد الأولية التي لا تتجاوز كلفتها **30000 دج** تمويل بنسبة **90 %** و بدون فائدة و تكون المساهمة الشخصية **10 %** من الكلفة الإجمالية.

في المشاريع التي تتراوح تكلفتها بين **50000 إلى 100000 دج** تمويل بقروض تقدر بـ **95 إلى 97 %** من تكلفة المشروع و بمعدلات فائدة مخفضة من **10 إلى 20 %** من معدلات الفائدة التجارية المطبقة من طرف البنوك و المؤسسات المالية و تكون المساهمة الشخصية تتراوح بين **3 إلى 5 %** من قيمة المشروع². و قد شهد عدد الملفات المودعة لدى المصلحة تطورا ملحوظا من سنة **2008**، اغلب هذه الملفات تخص قطاع الصناعة التقليدية تليها الخدمات ثم الزراعة فالصناعة و قطاع البناء و الأشغال العمومية.

¹ - ANGEM, présentation de l'ANGEM, Janvier 2010, http://www.angem.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=96

² - آيت عكاش سمير، ناصر المهدي، القروض المصغرة و دورها في محاربة الفقر، اسم الملتقى مجهول، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 2007، ص.ص 8،9

المطلب الثالث: وكالة التنمية الاجتماعية (DAS):

أولاً: نشأتها:

وكالة التنمية الاجتماعية هي هيئة عمومية أنشئت سنة 1996 قصد التخفيف من حدة الانعكاسات الناتجة عن مخطط التعديل الهيكلي على الفئات الاجتماعية الضعيفة.

و يتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر و البطالة و التهميش الذي يمس الفئات الاجتماعية المحرومة. و لأداء مهامها تعتمد وكالة التنمية الاجتماعية على ستة فروع جهوية تقع بالجزائر العاصمة و عنابة و ورقلة و مستغانم و تيارت و بشار ، استحدثت خمسة فروع جهوية جديدة ببجاية، باتنة، سيدي بلعباس، المدية و تبسة. ترافق المصالح الغير ممركة لوزارة التشغيل و التضامن الوطني وكالة التنمية الاجتماعية في مهامها، تشكل الجماعات المحلية و الجمعيات ، الشركاء الذين لا يمكن الاستغناء عنهم في انجاز برامج وكالة التنمية الاجتماعية¹.

ثانياً: مهامها:

- ترقية و اختيار التمويل عن طريق الإعانات.
- تقديم نشاطات لصالح الفئات المحرومة و مشاريع الأشغال و خدمات ذات منفعة اقتصادية و اجتماعية تستدعي الاستعمال المكثف لليد العاملة.
- تتدخل هذه الوكالة على مستوى محورين:
- فيما يخص المحور الأول: يتعلق الأمر بالمساعدة الاجتماعية و النشاطات الجوارية المنجزة من خلال برامج كل من المنحة الجزائرية للتضامن و التنمية الاجتماعية و الخلايا الجوارية.
- بينما تشكل ترقية التشغيل المحور الثاني الذي لا يمكن الاستغناء عنه في مجال النشاط المدمج للتنمية الاجتماعية².

- تتعامل الوكالة كذلك مع المجتمع المدني بإشراكه في نشاطاتها و برامجها الميدانية و من المتوقع أن تتوسع هذه الشراكة الجمعوية، لاسيما في إطار مشاريع التنمية الجماعية التساهمية و النشاط الجواري.
- كما تتعاون مع العديد من المؤسسات و الهيئات المباحة الوطنية و الدولية التي من شأنها أن تساهم بخبرتها في مجال هندسة التنمية الاجتماعية.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مارس 1990 ، المعدل و المتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب. المنشورات المسلمة من طرف

وكالة التنمية الاجتماعية (DAS)، مارس 2011، ميلة .

² - المنشورات المسلمة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية (DAS)، مارس 2011.

ثالثا: البرامج التابعة لها: تتمثل في برامج التشغيل و الإدماج، برامج الدعم و النشاط الاجتماعي.

1.3 - برامج التشغيل و الإدماج: تتضمن:

أ- عقود ما قبل التشغيل: نتيجة لتزايد عدد خريجي الجامعات و المعاهد المتخصصة و قلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة، ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية و الاقتصادية و للحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية 1998. يتوجه هذا البرنامج خاصة إلى الشباب المتخرج من الجامعات و التقنيين السامين عاطلين عن العمل و الباحثين عن أول منصب شغل.

أهدافه:

يهدف هذا البرنامج إلى تشجيع عروض التشغيل و إدماج الحاملين للشهادات و الباحثين عن أول منصب شغل في سوق العمل من خلال تعزيز مؤهلاتهم للتوظيف.

- يتم توظيف المترشحين المنتقنين لدى مستخدمين عموميين و خواص لمدة اثنتا عشر شهرا قابلة للتجديد مرة أخرى و لنفس المدة بالإدارات العمومية و لمدة ستة أشهر بالمؤسسات الاقتصادية للقطاعين العام و الخاص. تقوم الوكالة المحلية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بتسجيل طلبات حاملي الشهادات البطالين و إبلاغها لمديريات التشغيل للولايات¹.

فوائده: يتقاضى المستفيدون من عقود ما قبل التشغيل راتبا شهريا قدره **8000 دج** بالنسبة للجامعيين و **6000 دج** بالنسبة للتقنيين السامين تدفعه الدولة.

- كما يستفيدون من النظام التعويضي للمستخدم و لذا التغطية الاجتماعية.

- تستفيد المؤسسات المستخدمة من تكفل الدولة بالتكاليف الناجمة عن أجور الشباب المستخدمين في إطار عقود ما قبل التشغيل و مزايا جبائية قصد التوظيف الدائم للشباب الحاملين للشهادات طبقا للأحكام القانونية المعمول بها.

- و في نهاية العقد و في حالة عدم توظيف المستفيد بشكل دائم في منصبه يلزم المستخدم بتسليمه شهادة عمل تثبت فترة النشاط.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني كامل شهادات التعليم العالي و المتمهين السامين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 91، الصادرة في 6 ديسمبر 1998.

2.3 - برامج الدعم و النشاط الاجتماعي: تتضمن ما يلي:

- أ- **برامج التنمية الجماعية التساهمية:** يعتمد هذا البرنامج على مسعى تساهمي و يرمي أساسا إلى استهداف المناطق المهمشة و الشرائح الأكثر حرمانا من السكان (سكان الريف و البطالين و الأشخاص دون مستوى تعليمي) و تحديد الحاجيات الأولية و المشاريع بمشاركة المستفيدين.
- أهدافه:** يهدف هذا البرنامج إلى تحسين الظروف المعيشية للفئات المحرومة بإشراكها في الأطوار المختلفة من انجاز مشاريع اجتماعية و اقتصادية صممت للاستجابة لحاجياتها الأولية.
- تمول وكالة التنمية الاجتماعية هذا البرنامج الذي وضعته على أساس مشاريع محددة من قبل الخلايا الجوارية التابعة لوكالة التنمية الاجتماعية نفسها.

خصائص و فوائد البرنامج:

- يستوجب أن تكون المشاريع الاجتماعية و الاقتصادية التي ستعجز ذو حجم صغير و تقنية بسيطة سهلة للاستغلال و الصيانة، و أن تستجيب للانشغالات الأولية للمستفيدين و تستغل تقنيات الاستعمال المكثف لليد العاملة.
- يمكن أن تخص هذه المشاريع انجاز منشآت اجتماعية قاعدية أو إنتاجية و برامج اجتماعية تحسيسية و تربية و تعليمية، و كذلك حماية البيئة و تعمل على تحسين المستوى المعيشي للسكان.
- 3.3 - برنامج الخلايا الجوارية:** سجلت وكالة التنمية الاجتماعية في برنامجها منذ نشأتها، نشاطات جوارية تنفذها عبر الخلايا الجوارية التي وضعتها في مختلف ولايات البلاد.
- يهدف النشاط الاجتماعي الذي تقوم به وكالة التنمية الاجتماعية خاصة إلى تحديد بقع الفقر و التهميش و المساهمة في إعادة العلاقة بين الفئات الاجتماعية و السلطات العمومية و كذا تقييم الحاجيات الاجتماعية و الاقتصادية و توجيه و إرشاد الفئات الفقيرة نحو السبل و الطرق التي يمكن من خلالها تلبية حاجياتها الحيوية بوضعهم في اتصال مباشر مع مختلف المرافق و السلطات العمومية المحلية .
- و يتمثل هذا النشاط في تدخل مشترك بين نشاطات الدعم من جهة و الدراسات و التحقيقات التي تنجز من جهة أخرى بالنسبة لكل خلية جوارية من قبل فرقة متعددة التخصصات تتضمن طبيبا و أخصائيا اجتماعيا و أخصائيا نفسانيا و مرشدة اجتماعية لمعرفة المستوى المعيشي للأشخاص الذين زارته.
- ترمي هذه المهام المختلفة إلى اليقظة الجماعية عبر تحسين الظروف المعيشية للمواطن في بيئته المباشرة و بالخصوص على مستوى أهم محاور التنمية الاجتماعية في مجال الصحة، التربية، البيئة و التشغيل.

المطلب الرابع: جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

أولاً: نشأته:

ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار و بخاصة العمومي و القليل التشغيل و زيادة الطلب على العمل بوصول بطالين جدد، و التقليل المتزايد للعاملين مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية ،حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 30 % أي 7580 منصب عمل في فترة سبتمبر 1994، مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ،هذا الجهاز في بلد في طريق النمو بعد تحدي كبير و في مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق و تمدد العرض¹.

ثانياً: فعالية التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

يشكل التشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في كل البلدان من خلال محاربة البطالة و التوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم و خاصة بلد نام كالجزائر التي رغم وفرة الموارد المتعددة إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة و التي تقارب حسب الإحصائيات الرسمية حوالي 24% من حجم القوة العاملة ،حيث تمس شرائح واسعة من الشباب و حتى الجامعيين منهم، و يعتبر هذا الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة البطالين².

المتقنين عن طريق مستشارين يتمثل دورهم في تعبئة البطال المرقى حول المسار الذي ينتظره و تقوية كفاءاته البشرية و قدراته الذهنية و ذكائه حتى يرى مشروعه النور و يتجسد في الميدان .

- إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق و رغم إدراجها في مفهومها الضيق ضمن أجهزة التشغيل أنها تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، و المساهمة في التقليل من حدة البطالة.

و قد أصبح هذا الصندوق بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة للفئة الشبابية (30 - 50 سنة) ،و التي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و ذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية ،تمكن الصندوق من المساعدة وفق الإدماج عبر التكوين

¹ - المرسوم التشريعي رقم 188/94 المؤرخ في 6 جوان 1994 ، و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، - 7 - العدد 44، الصادر 7 جويلية 1994.

² - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص.ص 294-295.

المستمر لهؤلاء العمال إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل و آليات مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات.

المبحث الثاني: جهود الجزائر في مجال ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ANSEJ):

- أنشئت الوكالة في سنة 1996 و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مراقبة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة. يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسة. يستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها من:¹
- مساعدة مجانية (استقبال - إعلام - مرافقة - تكوين).
- امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
- الإعانات المالية (قروض دون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- تتمتع الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بالشخصية المعنوية و الاستغلال المالي (المادة 4) و يتولى الوزير المكلف بتشغيل الشباب المتابعة العملية بجميع نشاطات الوكالة و تضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة.

و عملا بأحكام المادة 16 من الأمر 14/69 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 هـ الموافق لـ 24 يوليو 1996 م المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.

الإطار العام لدعم و تشغيل الشباب: يتمثل دعم و تشغيل الشباب فيما يلي:

- ✓ تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع و الخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.
- ✓ تشجيع كل أشكال الأعمال و التدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج التكوين و التشغيل و التوظيف.
- ✓ يجب ان يستوفي الشباب ذوي المشاريع المرتبطة بالسن و التأهيل و مستوى المجهود الشخص على الخصوص.

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 هـ الموافق لـ 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 84/231 المؤرخ في 19 ربيع الأول الموافق لـ 19 يوليو 1998 م و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 هـ الموافق لـ 06 سبتمبر 2003).

✓ يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به و الممنوح في إطار الإجراءات القائمة، و يستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم و تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، و تكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية:

✓ إعانات في شكل قروض مكافأة.

✓ تخفيض نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها.

✓ تتكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات و الخبرات التي تنجزها و تطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع.

1- مهام الوكالة: تقوم الوكالة بالاتصال بالمؤسسات و الهيئات المعنية بالمهام الآتية:¹

✓ تدعيم و تقديم الاستشارات و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

✓ تسير وفق للتشريع و التنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم و تشغيل الشباب لا سيما منها الإعفاءات و تخفيض نسب الفائدة في حدود الخلافات التي يضعها الوزير المكلف

بالتشغيل تحت تصرفها.

✓ تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق لدعم تشغيل الشباب و

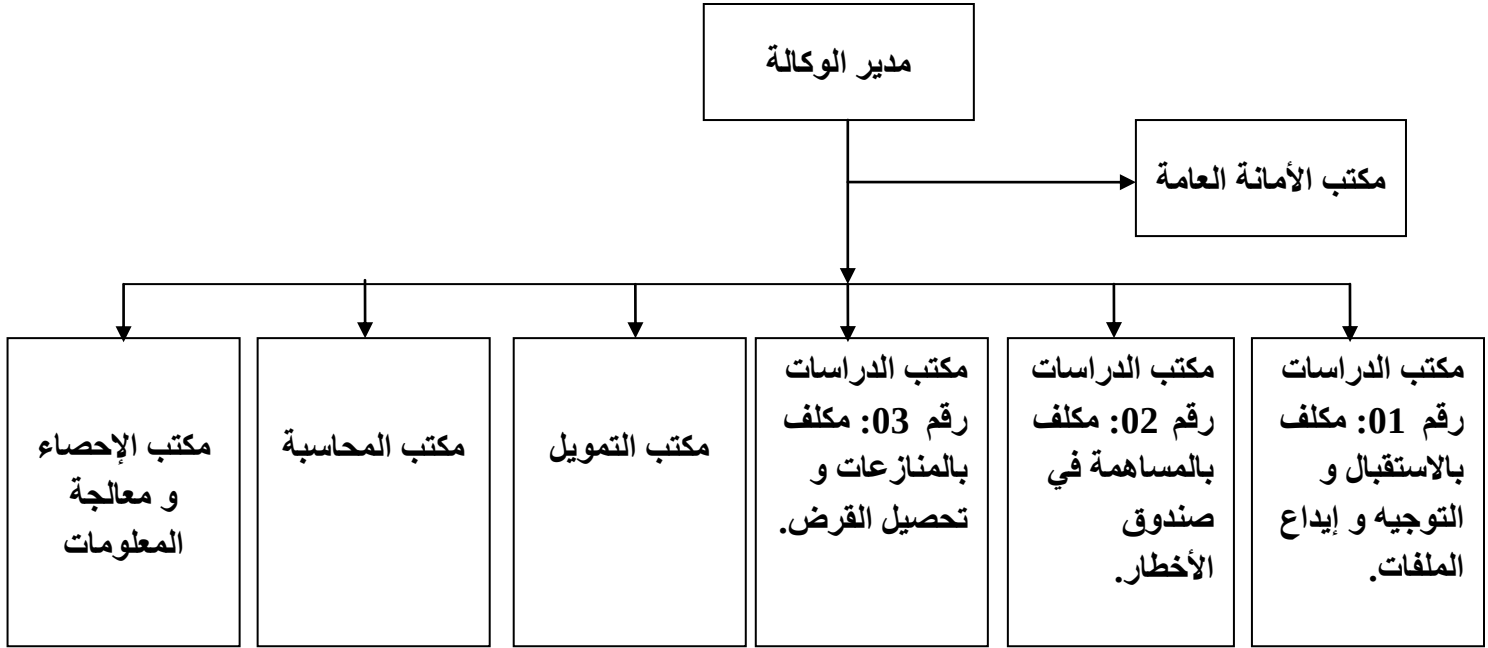
الامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.

✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود الدفاتر.

¹ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 296/96.

2- الهيكل التنظيمي للوكالة:

الشكل رقم (2-1): الهيكل التنظيمي للوكالة.



المصدر : الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ - ميلة - 2011.

3- التراكيبات المالية للوكالة:

أ - **التمويل الثنائي:** في هذه الصيغة تكمل المساهمة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.

ب - **التمويل الثلاثي:** في هذه الصيغة تكمل المساهمة المالية للشباب و الشباب أصحاب المشاريع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب و بقرض بنكي يخفض جزء من فوائده من طرف الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.¹

4- الوثائق اللازمة للحصول على القرض:

الشروط الخاصة بالوكالة:

- أن يكون طالب المشروع عاطل عن العمل.
- يخص الفئة العمرية ما بين (19 و 40) سنة.

1 - الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ، المرجع السابق، ص 5 .

- المؤهلين و القادرين على تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها ما بين 5 % إلى 20% من تكلفة المشروع مع الاستفادة من مساهمة بنكية ب: 70% و مساهمة الصندوق الوطني لدعم و تشغيل الشباب بين 10% و 25% من تكلفة المشروع.
- لتسديد القرض البنكي يتم على مدة 5 سنوات بنسبة 17%.
- قرض الوكالة فهو بدون فوائد و الفوائد المترتبة على البنك تتكفل بها صندوق الوكالة بنسبة 50% فأكثر.
- يسدد قرض البنك قبل قرض الوكالة.

الملف الإداري:

- طلب خطي بمنح الامتيازات يوجه إلى مدير الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب.
- شهادة الميلاد رقم 12.
- وثائق إثبات المؤهلات المهنية لصاحب المشروع (شهادة تعليم).

وثائق الإقامة لصاحب المشروع:

- التعهد بخلق 03 مناصب شغل دائمين (بما في ذلك صاحب المشروع).
- شهادة الإعفاء من الخدمة الوطنية لصاحب المشروع الذي يتراوح عمره ما بين 19 سنة و 20 سنة.
- تثبتت صفة الشباب العاطل عن طرق:
- شهادة عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS)
- شهادة عدم الاشتراك في الضمان الاجتماع لغير الأجراء (CSNOS)
- هاتين الوثيقتان تسحبان من طرف مدير الفرع لدى الإدارة المعنية.
- أما: عن الملف المالي فهو:

- الفواتير الشكلية للعتاد معفية من الرسوم (HT).
- فواتير شكلية للتأمينات متعددة المخاطر.
- كشف التهيئة متضمنة كل الرسوم (TTC).

5-الامتيازات الجبائية التي تمنحها الوكالة:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة TVA الحصول على معدات التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.

- تخفيض نسبة 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على القرارات المخصصة لممارسة النشاط .
- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشئة للمؤسسات المصغرة.
- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات و الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG-IBS) لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف 05 عمال على الأقل لمدة غير محدودة.
- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية و المؤسسات الصغيرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و المنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات المصغرة.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لدعم و تطوير الاستثمار (ANDI):¹

لقد أنشأت هذه الوكالة بمقتضى المادة 21 من الأمر الرئاسي رقم 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001 و المتعلق بتطوير الاستثمار، و بموجبه حددت المبادئ و أساليب تشجيع حرية الاستثمار في الجزائر، و قد أنشأت وفقا لتعويض الوكالة الوطنية لترقية و متابعة الاستثمار (APSI) التي أنشأت وفقا لما نصت عليه المادة 07 من قانون الاستثمار لسنة 1993، و انطلق نشاطها في مارس 1995، و تسعى هذه الوكالة إلى القيام بـ :

- ✓ ضمان ترقية الاستثمارات المحلية و الأجنبية و تطويرها و متابعتها.
- ✓ استقبال المستثمرين المقيمين و غير المقيمين و إعلامهم و مساعدتهم لتجسيد مشاريعهم الاستثمارية.
- ✓ المساعدة على مرونة الإجراءات القانونية لإنشاء المؤسسات عن طريق الشباك الوحيد.
- ✓ منح المزايا المرتبطة بالاستثمار و التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون.
- ✓ تسيير صندوق دعم الاستثمار.

كل هذه المهام هدفها ترقية و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تشجيع روح المبادرة لدى المستثمرين من خلال تسهيل الإجراءات الإدارية التي كانت تتميز بها و نين الاستثمار السابقة خاصة المتعلقة بالفترة التي تستغرقها عملية دراسة الملفات و المقدرة بـ 30 يوما و التي كانت تستغرق 260 يوما في إطار الوكالة السابقة (APSI).

¹ - سيد علي بلحمدي ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الاقتصادية في ظل العولمة، دراسة حالة الجزائر ، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، 2005، ص 70.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لترقية الصناعات الصغيرة و المتوسطة: ¹

تم إنشاء هذه الوكالة بمساهمة من برنامج الأمم المتحدة للتنمية و منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، و تعتبر هذه الوكالة حسب القانون الذي ينظمها و يسيورها كهيئة تنشط تحت وصاية الوزير المكلف بالصناعات الصغيرة و المتوسطة و في هذا الإطار:

- إنجاز دراسات عامة لاقتراح محاور التنمية لتدعيم القطاع الصناعي.
- إنشاء بنك المعلومات الصناعية لصالح تنمية و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- ترقية التعامل الصناعي الدولي الوطني.
- إنجاز تجهيزات لاستقبال مشاريع الصناعة الصغيرة و المتوسطة.

جدول رقم 1-2: معدلات إنشاء مناصب الشغل لبرنامج CNAC, ANSEJ, ANJEM.

البيان البرنامج	معدل إنشاء مناصب الشغل
ANJEM	% 1,5
ANSEJ	% 2,84
CNAC	% 2,41

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة - ميلة - .

¹ - سيد علي بلحمدي، مرجع سابق، ص 73.

المبحث الثالث: مصالـح و هيئات التشغيل الأخرى في الجزائر:

اعتمدت الحكومة منذ الاستقلال إنشاء مجموعة من الهيئات و الوكالات الوطنية و التي تنظم فروع محلية منتشرة عبر أرجاء الوطن، تعني بتنظيم السوق (سوق العمل) و ذلك بالتوفيق بين عارضي و طالبي العمل، حيث تتمثل هذه الهيئات في مجموع مكاتب اليد العاملة الموزعة على التراب الوطني، و المكونة لنظام عام يخضع إلى مراقبة هيئات وطنية، في الجزائر تتمثل هذه المصالح و الهيئات في الديوان الوطني لليد العاملة، بالإضافة إلى بعض المؤسسات المساعدة.

المطلب الأول: برنامج الإنعاش الاقتصادي:

خلال سنة 2001 قررت الحكومة تطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي و ذلك بتخصيص مبلغ 525 مليار دينار، أي ما يعادل 07 مليار دولار على مدى 4 سنوات و يهدف هذا البرنامج إلى إخراج الاقتصاد الوطني من الركود و ذلك بتشجيع الطلب، خصوصا أن البلاد مرت بفترة من الإصلاحات الهيكلية القاسية اجتماعيا و خاصة أن ذلك تزامن مع ثقل المديونية الخارجية.

- و نظرا لتحسن الوضع المالي في الفترة الأخيرة جراء ارتفاع العائدات البترولية، بات من الضروري البحث عن طرق لإعادة النهوض بالاقتصاد الوطني و فيما يخص الأهداف المسطرة و النتائج لهذا البرنامج نجد:¹

- فيما يتعلق بتقييم النفقات المخصصة لتنفيذ هذا البرنامج، نجد أنه جد مكلف إذ يمثل حوالي 05% من الإنتاج الداخلي الخام، كما أن القطاعات المستهدفة تتعلق بعالم الريف و المناطق المعزولة الأهلة بالسكان المستضعفين.

- يهدف البرنامج خلال 04 سنوات لخلق 626380 عامل دائم، و 186.850 عامل مؤقت أي بمعدل تشغيل سنوي يقدر بـ 200000 عامل.

النتائج الأولى لمخطط دعم و إنعاش الاقتصاد :

النتائج الأولى لهذا المخطط (مارس 2003) حسب التصريحات الرسمية سمح بخلق 457.431 منصب خلال الفترة (سبتمبر 2001 - ديسمبر 2003) من بينهم 222.141 عامل دائم و 233.290 عامل مؤقت. سمح هذا البرنامج عموما بتحسين الإطار المعيشي و إعادة إسكان 02 مليون ساكن و هذا بتجنيد 222000 مؤسسة. 90% منها تابعة للقطاع الخاص، أغلب هذه الانجازات تابعة للجماعات المحلية. أما ما يتعلق بالمشاريع المركزية فتعرف تأخر حوالي 1.400 مشروع.

¹ - Organisation internationale du travail , bureau de l'Oit Alger , op cit, p 45

* Programme de soutien à la relance économique à court et moyen terme 2001-2004. Annexe B programme sectoriels.

- هذا البرنامج مسطر لخلق 626.380 منصب عمل دائم و 186.850 منصب مؤقت ينشطون في محوريين أساسيين و هي الهياكل القاعدية، الأشغال الكبرى (Travaux Infracteurs et Grand) 145.000 منصب عمل و التنمية المحلية البشرية (Humain Développement) 40.850 منصب عمل. أما فيما يتعلق بالمناصب الدائمة فأكبر نسبة تشغيل مسجلة في قطاع الفلاحة 330.000 منصب عمل. (أنظر ملحق برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001).

لقد سمح برنامج تدعيم الاستثمار بتحقيق نتائج إيجابية خلال 03 سنوات، حيث تقلصت بطالة الشباب بحوالي النصف في نهاية سنة 2004، و هناك مبادرة إضافية للفترة 2005 - 2009 كانت لها ثمارها في نهاية 2006 في حين نجد أن الأمر تغير في بداية 2007، حيث الإحصائيات تبين أن عدد المناصب المنشأة غير كافية للشباب بسبب أن البرامج العمومية هذه تعمل على خلق مناصب عمل مؤقتة فقط كما أن تكاليف التشغيل كانت ثقيلة مقارنة بما تم تقديره.

« رغم ذلك تبقى البطالة إحدى المشاكل الأساسية الوطنية، حيث بلغت حوالي 12.5% سنة 2008 في حين بطالة الشباب وصلت إلى 25% ».¹

المطلب الثاني: برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL):²

أنطلق هذا البرنامج الخاص بإدماج الشباب مهنيًا عند مطلع التسعينات، و هو يركز على توظيف الشباب مؤقت، و يهدف هذا البرنامج إلى تمكن الشباب من اكتساب خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارة خلال فترة تتراوح بين 3 أشهر و 12 شهرا و تتولى الجماعات المحلية عملية توظيف الشباب.

- أما منصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب. الذي حل محل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 و التي أصبحت لديه صلاحيات أوسع.

- إن المساعدة التي تمنح في إطار الوظائف المأجورة، بمبادرة محلية كانت تشمل نفقات الأجور غير أنها مقيدة بشروط توفير منصب عمل دائمة لعدد من الشباب المدمجين في المؤسسات.

الواقع أن نسبة توفير مناصب عمل دائمة ضلت ضئيلة حيث لم يستفد من هذا الإجراء سوى نسبة ما بين 3% و 4% من الشباب.

و كان البرنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية إيجابية و سلبية نذكر منها:

¹ -Remise les pays partenaires méditerranéens. Face a la crise Aout 2009.page 99.

² - المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، مشروع التقرير حول تقويم أجهزة التشغيل، الدورة 2002، ص 96.

الإيجابيات: ³

خلال فترة 1990-1994 استفاد قرابة 332000 شاب من منصب عمل لمدة متوسطة تصل إلى 06 أشهر في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي و الإدارة.

- الإدارة و القطاعات الاجتماعية و التربوية 45%.

- البناء و الأشغال العمومية 34.6%.

- الفلاحة (أساس في قطاع الغابات) 17.7%.

- الصناعة (المؤسسات المحلية) 2.7%.

و قد ساهم فرع الوظائف المأجورة بمبادرة محلية في إنشاء 160000 منصب شغل، لكن عند الشباب الذين تحصلوا على مناصب عمل دائم ضعيفا حيث لم يتجاوز 11000 أي 3.3 % من إجمالي الادمجات المنجزة خلال الفترة 1990-1994.

- و يسجل أكبر عدد من المسجلين في المدن الكبرى و التي تستحوذ على 35 % من إجمالي الطلب. كم سجل العنصر النسوي 92802 من المسجلين، أي ما يعادل 64.5 % من إجمالي المسجلين، و يقدر عدد الذكور 50893 مسجل أي ما يعادل 35 % من عدد المسجلين. و قد وصل عدد المشتغلين في الفترة الممتدة من 1995 إلى 2001 حوالي 31085 شخص أي ما يعادل نسبة 21 % من تلبية الطلب و كان نصيب الإدارة 17081 منصب أي 55 % أما القطاع الاقتصادي فكان نصيبه من التشغيل 14004 منصب أي 45 % و باغ عدد الجامعيين حوالي 21119 منصب أي ما يعادل 68 %، أما التقنيين فبلغوا 9966 أي ما يعادل 32 % من بين 31085 منصب تم تثبيت 3520 شاب في منصبه من إجمالي التوظيف أما المستفيدين الآخرين (27565مستفيد) تحصلوا على شهادة عند انتهاء العقد.

السلبيات:

لقد حقق برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية نتائج مرضية نسبيا و هذا لا يمنع من تسجيل نقائص عديدة أهمها:

- ضعف الأجر الذي يمنح للمستفيدين و الذي حدد إجمالا ب 2500 دج كل شهر ربطه بالأجر الوطني الأدنى المضمون لسنة 1990.

³ - ماسي علي، كلاش فروق، إحداث منصب شغل في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مذكرة تخرج ماجستير، 2004/2005 ص 108.

- أما مناصب العمل فتوفرها المؤسسات المحلية أو الغدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة الشباب. الذي حل محل الصندوق الوطني لدعم و تشغيل الشباب سنة 1996 و الذي أصبحت له صلاحيات أوسع.
- إن المساعدة التي تمنح في إطار الوظائف المأجورة بمبادرة محلية كانت تشمل نفقات الأجور غير أنها مقيدة بشروط توفير مناصب عمل دائنة لعدد من الشباب المدمجين في المؤسسات. الواقع أن نسبة تتراوح ما بين 03% و 4% من الشباب.
- اختصرت الوظائف المأجورة على الأشغال الغير منتجة و القليلة التأهيل.
- تعتبر إعانة مستمرة للبطالة.
- تشكل وسيلة ضغط لتخفيض معدل الأجور بشكل عام، و غالب لمنح طلب مناصب شغل تقليدية على مستوى الجماعات المحلية.
- و عليه تبدو برامج مكافحة البطالة أو ترقية الشغل هي برامج ساعدت من التخفيض من ظاهرة إقصاء الشباب من الحياة العملية إلا " أنها تشرح علجا اجتماعيا أكثر منه اقتصاديا لمسألة البطالة " و هي تسمح للمستفيدين من اكتساب خبرة مهنية أولية سيستندون عليها عند التماس الوظيفة .

المطلب الثالث: الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:¹

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ سنة 97، و يهدف إلى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب و المساعدات الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة و الضعيفة، و في هذا الإطار يهدف برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستغلال المكثف لليد العاملة إلى إنشاء عدد كبير من مناصب شغل مؤقتة و كذلك من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية في شبكات الطرق و الري و المحافظة على البيئة و الغابات و تتميز هذه الأشغال بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية و لا معدلات ضخمة و قد تم تطبيق هذا البرنامج على مرحلتين و هما:

- أ -**المرحلة الأولى:** و هي المرحلة النموذجية التي تم الشروع فيها سنة 97 و انتهت سنة 2000 و قام البنك الدولي للإنشاء و التعمير بتمويل هذا البرنامج من خلال قرض خارجي قيمته 50 مليون دولار أي ما يعادل 4.13 % مليار دج لـ 3.846 ورشة، و تخص مشاريع الميادين الكبرى المستعملة لليد العاملة و الأشغال العمومية (الطرق) بـ 42 %، الزراعة و الري بـ 30 %، منشآت الري الصغرى 24.3 %، العمران و أشغال التهيئة 3.5 %، و خلال هذه الفترة الممتدة من 97 إلى 2001، أدى

¹ - ريمي رياض و ريمي عقبة، ملتقى دولي بعنوان استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

هذا البرنامج إلى تشغيل 140.000 شخص، حيث تم إنشاء 42000 منصب شغل دائم و قدرت تكلفة مناصب الشغل بحوالي 99.000.

ب -المرحلة الثانية: يخصص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 حيث استفادة وكالة التنمية الاجتماعية من غلاف مالي قدره 9 مليار دج لإنشاء حوالي 22.000 منصب شغل ثابت سنويا و تم في هذه المرحلة رفع أجر الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة إلى 3000 دج، و قد سمح هذا البرنامج بعد أربع سنوات من بداية تطبيقه بتحقيق ما يلي:

- توفير مناصب شغل مؤقتة و تكلفة زهيدة نتيجة عامل التنافس.
- توسيع مفهوم تقبل العمل إلى العديد من الحائزين على شهادات التعليم العالي، رغم اختلاف هذا العمل من الشهادة المتحصل عليها.
- اشتراك مكاتب الدراسة التي فتحت مؤخرا بمنحها مهمة متابعة الورشات.

خلاصة الفصل الثاني:

- من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل لا حظنا أن العمل عنصر مهم و هام جدا بالنسبة للفرد من جهة و المجتمع من جهة أخرى، و كذلك بالنسبة للوكالات (**ANGEM,DAS,CNAC,ANEM,ANSEJE**) ذات الأفاق الواعدة في المستقبل و هذا بالنظر إلى ما تنتهجه السياسة الجزائرية لتطوير هذه الوكالات بما تملكه من مؤهلات وموارد طبيعية و بشرية هائلة، و تقوم بخطوات جديدة و تكميلية كما قامت به للنهوض بهذا القطاع من اجل تحقيق التنمية الشاملة و من أجل تدعيم قدراتها على الصمود أمام الظروف الاقتصادية المقبلة الجزائر عليها و المتمثلة في انضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة.

الفصل الثالث:

دراسة حالة الصندوق الوطني

للتأمين على البطالة CNAC .

« Caisse national

d'assurance chômage »

تمهيد:

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أحد أهم أجهزة التشغيل التي تم خلقها من طرف السلطات الجزائرية للحد من تفاقم مشكلة البطالة. وسوف نتطرق ضمن هذا الفصل إلى ثلاث مباحث :

- 1- تقديم بجهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- 2- آلية عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).
- 3- مدى فعالية جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المبحث الأول: تقديم جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة - CNAC:**المطلب الأول: نشأة و تطور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:****أولاً: نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:**

في إطار مكافحة البطالة و ترقية النشاطات المنتجة للثروات، قررت الحكومة إنشاء جهاز جديد للتكفل بالبطالين البالغين من العمر 30 إلى 50 سنة في إنشاء مؤسسات مصغرة و هذا تكملة لجهاز الوكالة الوطنية لدعم م و تشغيل الشباب الموجه للشباب.

و قد أنشئ هذا الجهاز في 26 ماي 1994 بوصفه الحائز على خبرة قيمة في مجال المساعدة على خلق المؤسسات المصغرة عبر مراكز دعم العمل الحر الموجود عبر كامل التراب الوطني، كما أن هذا الصندوق قد استحدث سنة 2004 بإضافة جهاز جديد يقوم بدعم و إحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين.

ثانيا : تطور جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

قررت الحكومة تخفيض سن الاستفادة من الإعانات إلى 30 سنة بدل من 35 سنة في خطوة كبيرة لتوسيع دائرة الاستفادة إلى فئات أخرى من البطالين، و عززت التعديلات الجديدة دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة جهود مرافقة إدماج أصحاب المشاريع الصغيرة للفئة العمرية 30-50 سنة (35-50 سنة سابقا) التي لا تتجاوز قيمتها 10 ملايين دينار أي 01 مليار سنتيم¹.

و تأتي التعديلات لإدماج أوسع في المسار و القضاء على البطالة المنتشرة بين فئة الشباب، حيث تشير تقارير حكومية و دولية إلى أن فئة البطالين الشباب و خصوصا الجامعيين تعد أهم فئة في الجزائر حيث تقارب 30 بالمئة من مجموع البطالين، و تعززت التعديلات الجديدة بتعديلات إضافية على أحكام المرسوم الرئاسي الصادر سنة 2003 الذي يحدد شروط منح الإعانة لهذه الفئة العمرية و نص على أحكام مالية و نسب الدعم و مساهمات الأشخاص في هذه المشاريع و التي تتراوح بين 05% إلى 25% حسب قيمة الاستثمار و ألزمت المؤسسات المالية بأجل أقصاه شهرين من تاريخ إيداع الطلبات للفصل في الملفات بموجب القانون الجديد، كما نص المرسوم التنفيذي على إجراء جديد لتسريع إطلاق المشاريع الاستثمارية من خلال إنشاء لجان إنتقاء في فروع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة لاعتماد و تمويل المشاريع و تضم اللجان: ممثلين عن الولاية و مديرية التشغيل الولائية والسجل التجاري والضرائب و ممثل البنوك المعنية بالتمويل، و برئاسة ممثل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و حددت صلاحية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في تسليم شهادة القابلية والتمويل عن كل المشاريع المقبولة من قبل لجنة الانتقاء و الاعتماد و التمويل، و منح المرسوم الجديد أمام

¹ - منشورات وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

الذين رفضت ملفاتهم من قبل المؤسسات المالية الحق في تقديم طعن جديد و نصت المادة 24 المعدلة على أنه: «في حالة الرفض المبرر لطلب القرض المبرر و المبلغ للبطل أو البطالين ذوي المشاريع و للصندوق الوطني للتأمين على البطالة يدرس هذا الأخير إعادة تقديم طلب القرض بعد رفع التحفظات التي أبداه البنك أو المؤسسة المالية في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ الاستلام بالرفض»¹.

المطلب الثاني: الأفراد المستفيدين من هذا الجهاز:

يخص هذا الجهاز كل شخص:

- يبلغ من العمر ما بين 30 سنة و 50 سنة.
- يقيم بالجزائر.
- يتمتع بالجنسية الجزائرية.
- مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ شهر واحد (1) على الأقل بصفة طالب للشغل أو قيد الاستفادة من تعويضات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة .
- لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه لطلب الدعم.
- لم يستفد من قبل من إعانة الدولة في إطار إحداث النشاط.
- كما يتعين عليه:
- ✓ إمتلاك مؤهلات مهنية أو مهارات ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- ✓ أن يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل.
- ✓ أن يكون قادرا على تعبئة مساهمة شخصية، نقدية أو عينية لتركيب مشروعه المالي.
- ✓ يكفي فقط:
- ✓ إثبات وضعية البطالة بشهادة تسلمها الوكالة المحلية للتشغيل القريبة من محل الإقامة أو الاستفادة من أداءات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ✓ التسجيل لدى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة القريبة من محل الإقامة.
- تقديم ملف مثبت لوضعية البطالة يتضمن الوثائق التالية:
- ✓ شهادة ميلاد أصلية مسلمة من طرف بلدية محل الازدياد أو بلدية محل إقامة المعني مع الإشارة إلى رقم شهادة الازدياد الأصلية المدونة على الدفتر العائلي.
- ✓ شهادة إقامة لا تتعدى مدتها 06 أشهر.
- ✓ شهادة تسجيل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، تثبت أن المعني مسجل لديها لمدة لا تقل عن شهر.

¹ - منشورات وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

✓ شهادة تحصيل تعويضات التأمين عن البطالة مسلمة من طرف الوكالة الولائية.

✓ نسخة طبق الأصل من بطاقة التعريف الوطنية المصادق عليها.

تصريح شرفي يثبت أن البطال:

✓ لا يمارس أي نشاط مأجور¹.

✓ لم يستفد من أي دعم آخر خاص بإحداث نشاط.

✓ يلتزم بالإسهام في تمويل مشروعه (المساهمة الشخصية).

✓ شهادة دراسية أو شهادة تثبت مستوى التأهيل المهني المرتبط بالنشاط المراد إنجازه.

✓ استمارة الهوية (مستند خاص بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة).

المطلب الثالث: الوثائق المطلوبة لملف الاستفادة من جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

30 سنة - 50 سنة:

الملف الإداري:

1 شهادة الميلاد (رقم 12) مستخرجة من السجل الأصلي أو (رقم 14) بالنسبة للمواليد بأحكام جماعية أو

فردية (نسختان 02).

2 صورة طبق الأصل مصادق عليها لبطاقة التعريف الوطنية (نسختان 02).

3 صور شمسية.

4 شهادة الإقامة لا تتعدى مدتها ستة أشهر (06) (نسختان 02).

5 صور طبق الأصل مصادق عليها لبطاقة التسجيل لدى الوكالة المحلية للنشغيل (ANEM) تثبت أن

المعني مسجل لديها.

6 تصريح شرفي يملأ و يصادق عليه من طرف البلدية نموذج CNAS.

7 وثيقة مصادق عليها تثبت مستوى التأهيل المهني المتعلق بالنشاط المرغوب القيام به، مسلمة من طرف

هيئة عمومية أو خاصة، دبلوم أو شهادة تكوين (أو شهادة عمل يصادق عليها الصندوق الوطني

للتأمينات الاجتماعية CNAS).

8 الملف التقني:

1 الفواتير الشكلية للتجهيزات و العتاد بدون رسوم (HT) مع تبين الرسم على القيمة المضافة TVA.

¹ - منشورات وكالة CNAC.

2 - الفواتير الشكلية للتأمين متعدد الأخطار للتجهيزات، أو التأمين الشامل بالنسبة للمركبات بدون رسوم (HT) و بكل الرسوم (TTC).

3 - تقييمات التهيئة بدون رسوم (HT) و بكل الرسوم (TTC).

4 - الفاتورة الشكلية للمواد الأولية اللازمة لبداية النشاط لمدة 3 أشهر على الأقل بالنسبة لقطاعي تربية الحيوانات و الإنتاج و بكل الرسوم (TTC).

المبحث الثاني: آلية عمل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

المطلب الأول: مجالات نشاط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

يغطي مجال النشاطات المقررة في التنظيم:

- كافة نشاطات الإنتاج و الخدمات باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج.
- كافة النشاطات المستحدثة في قطاعات الفلاحة و الصيد البحري و الري أو في المناطق الخاصة (ولايات الجنوب و الهضاب العليا).

المطلب الثاني: المساعدات و الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

- سلفة غير مكافأة (واجبة السداد بدون فوائد).
- مرافقة شخصية من طرف منشط - مستشار-، تتم عبر الاستشارة و المساعدة في تركيب مشروعكم.
- الدعم أمام لجنة الانتقاء، الاعتماد و التمويل (CSVF).
- الاستشارة و المساعدة طيلة مرحلتي إنجاز و بعث مشروعكم، هذه المرافقة مدعمة بتكوين في مجال تسيير المؤسسات.

تخفيض نسب الفوائد الخاصة بالقرض البنكي:

- تخفيض نسبة الفائدة على القروض البنكية.
- تغيير نسب التخفيض وفقا لقطاعات النشاط و منطقة إنجاز المشروع.
- تصل النسبة المخفضة إلى 0% من معدل الفائدة المطبق من قبل البنوك، عندما ينجز الاستثمار في قطاع الفلاحة و الري و الصيد البحري.
- تصل النسبة المخفضة إلى 0% من معدل الفائدة المطبق من قبل البنوك، عندما ينجز الاستثمار في باقي قطاعات النشاط.
- عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة (منطقة واجب ترقيتها بقرار صادر عن السلطات العمومية) أو بولاية من ولايات الجنوب أو الهضاب العليا، تكون نسب التخفيض محفزة:

- 90 % عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة.
- 50 % عندما ينجز المشروع في ولاية الجنوب أو الهضاب العليا.

الامتيازات الجبائية:

في مرحلة الإنجاز: الإعفاء من الرسوم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في عملية إنجاز المشروع.

- نسبة مخفضة بـ 5 % على الرسوم الجمركية
- الإعفاء من رسوم تحويل الملكية على الإقتناءات العقارية.
- الإعفاء من رسوم التسجيل على عقود تأسيس الشركات.

في مرحلة الاستغلال: (السنوات الثلاث الأولى)

- الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي.
- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركة.
- الإعفاء من الرسم على النشاط المهني.
- الإعفاء من الرسم العقاري على الملكيات المبرقة.

المطلب الثالث: كيفية تمويل المشروع:

يمول المشروع تصل قيمته إلى 10 ملايين دينار جزائري من طرف 3 مصادر:

- ✓ البطل صاحب المشروع: بمساهمة نقدية أو عينية.
- ✓ CNAC: بسلفة غير مكافأة (واجبة السداد بدون فوائد).
- ✓ البنك: بقرض مخفض الفوائد.

1 - المستوى الأول: استثمار بمبلغ يقل أو يساوي 5.00000.000 دج:

- تمثل المساهمة الشخصية بـ 1 % على الأقل من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- تقدر السلفة غير المكافأة التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة و المحددة بـ 29 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

- لا يمكن ان يتجاوز القرض البنكي 70 % من مبلغ الاستثمار الإجمالي.

2 - المستوى الثاني: استثمار بمبلغ يفوق 5.000.000.00 دج و يقل أو يساوي

10.000.000.00 دج:

- تمثل المساهمة الشخصية على الأقل بـ 2 % من مبلغ الاستثمار الإجمالي.

- تقدر السلفة غير المكافأة التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و المحددة بـ 28 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- لا يمكن أن يتجاوز القرض البنكي 70 % من مبلغ الاستثمار الإجمالي.

جدول 1-3 : مستويات تمويل المشروع من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

منطقة الاستثمار	المساهمة الشخصية	CNAC	البنك
المستوى 01: مبلغ الاستثمار يقل أو يساوي 5.000.000.00 دج - كل المناطق	01 %	29 %	70 %
المستوى 02: مبلغ الاستثمار يفوق 5.000.000.00 دج أو يساوي 1000000.000 دج - المناطق الخاصة - ولايات الجنوب و الهضاب العليا - مناطق أخرى	02 %	28 %	70 %

المصدر: منشورات و وكالة CNAC.

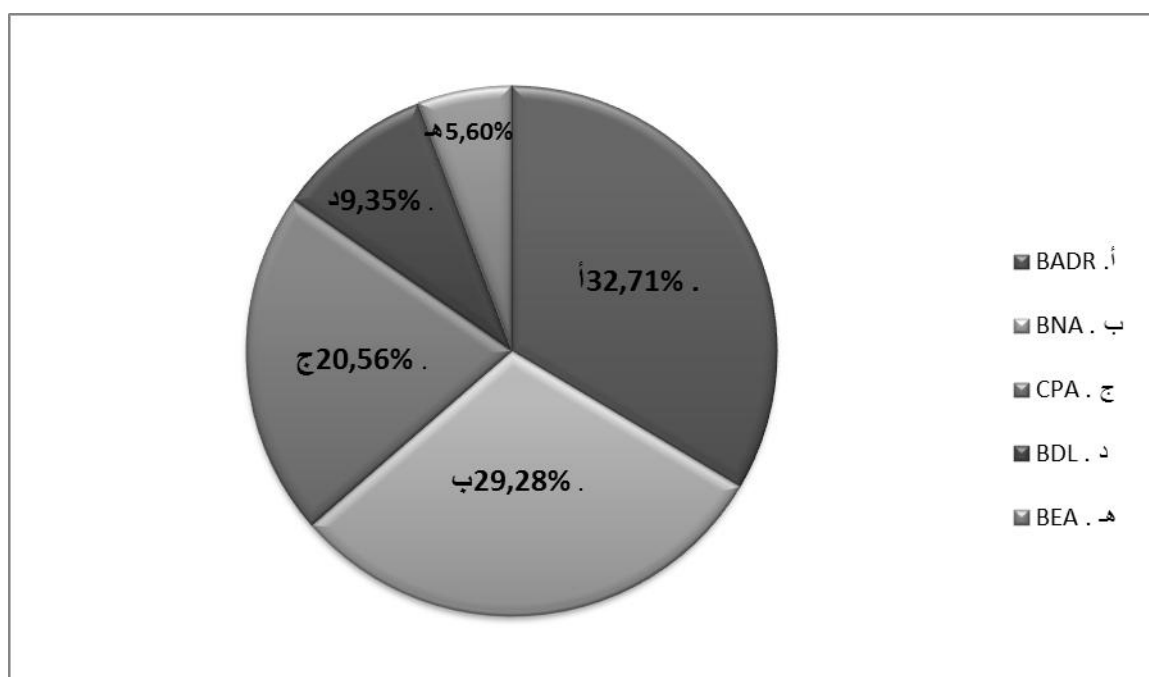
جدول 2-3 : إحصائيات CNAC لتمويل المشروعات الصغيرة :

إحصائيات سنة	2010	2011	2012	2013
الحيوانات	% 216	% 144	% 66	% 19
النقل	% 181	% 13.07	% 9	% 0
الحرف	% 19	% 80	% 53	% 26
المؤسسات (الأشغال العمومية و أشغال الري)	% 53	% 158	% 30	% 06

(كل ما يتعلق بالنقل غير موجود في حالة التجميد).

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة - ميلة -.

شكل 3-1: نسب التمويلات البنكية للمؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة :



المصدر: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة - ميلة -

المطلب الرابع: مسار صاحب المشروع:

- يتلخص مسار صاحب المشروع في المراحل التالية:

1 - التسجيل بصفة طالب الشغل.

و يتم هذا التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل (ANEM).

2 - إعداد ملف الترشيح:

يودع الملف كاملا لدى CNAC.

3 - المرافقة الشخصية (CNAC):

يرافق صاحب المشروع مستشار، منشط يقوم بتقديمه جميع الاستشارات اللازمة لدراسة و تركيب و انجاز و بعث المشروع.

4 - دراسة المشروع للحصول على شهادة القابلية و التمويل من طرف لجنة الانتقاء و الاعتماد و التمويل:

- يعرض ملف صاحب المشروع على لجنة الانتقاء و الاعتماد و التمويل ليثبت في مدى نجاعة المشروع و ديمومته.

- في حالة التصديق على مشروعه تسلم له شهادة القابلية و التمويل.

- بعدها تقوم مصالح CNAC بعرض ملفه لدى البنك مع التأسيس الإداري لمؤسسته.

5 - تسجيل النشاط لدى المركز الوطني للتسجيل التجاري أو الغرف المهنية.

6 - الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض البطالين ذوي المشاريع.

- إثر دفع مستحقات الاشتراك، يسلم لصاحب المشروع شهادة الانخراط التي ترفق بالملف البنكي لتكون بمثابة وثيقة مثبتة لضمان مخاطر الاستثمار، و هي إحدى التزامات تحرير القرض البنكي.

7 - إعداد طلب القرض لدى البنك:

- يتعين على البنك تبليغ قراره لصاحب المشروع و إعلام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في أجل أقصاه شهرين (02).

8 - تكوين ذوي المشاريع في مجال تسيير المؤسسة.

9 - انجاز المشروع بعد تسديد مبلغ المساهمة الشخصية و عقب تحرير القروض، يرافقه CNAC صاحب المشروع و يواصل دعمه لأجل تجسيد مشروعه و بعث مؤسسته.

10 - المتابعة بعد إحداث النشاط، في مرحلة استغلال النشاط يستفيد صاحب المشروع من متابعة المستشار طيلة السنوات الثلاث الأولى.

المبحث الثالث: مدى فعالية جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

المطلب الأول: دواعي التأمين على البطالة:¹

لقد إنتشر التأمين في العديد من الدول حيث « بدأت برامج قومية بإعانات من الدولة بنظم إختيارية و كان أول ظهور لهذا النوع من التأمين في فرنسا سنة 1905 ثم النرويج في العام الموالي و الدنمارك، في عام 1907. أما أول تشريع إجباري فكان في بريطانيا سنة 1911، وإيطاليا سنة 1919، ألمانيا سنة 1927، الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1935 ثم اليابان سنة 1947 و كندا سنة 1955.

أما عربيا فلم يعرف هذا التأمين إلا في ثلاثة دول و هي مصر سنة 1964 تونس 1972 و الجزائر سنة 1994 .»

إن عمليات الإصلاحات الإقتصادية المتواصلة، و خاصة ما يتعلق بالمؤسسات الإقتصادية العمومية و التي شهدت عمليات تقليص في العمال، عمليات الحلّ، و عمليات الخصخصة كل ذلك ساهم في بروز فائض في العمالة، و تزايد في معدل البطالة، و لذا فإن مئات الملفات تصل شهريا لدى وكالات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

عمليات التسريح الجماعي عرفته الفترة 1994-1997. و هي تمثل فترة تطبيق المخطط الهيكلي، و ما عرفه من إنعكاسات إجتماعية، حيث إستنادا إلى معطيات مفتشية العمل فإن خلال هذه الفترة تم تسجيل فقدان 405.000 منصب شغل منتظم.

• 212.960 عامل مفصول Travaillleurs Licencies .

• 100.840 عامل أحيّلوا على البطالة التقنية.

• 40.531 عامل إستفاد من التقاعد المسبق.

و فيما يخص العمال المفصولين، فلقد وصل عددهم سنة 2001 إلى 260.283 عامل. و يمكن إظهار مختلف القطاعات و المؤسسات التي ساهمت في ذلك في الجدول التالي:

¹ - آيت عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الإقتصادية بالجزائر و إنعكاسات و أفاق إقتصادية و إجتماعية، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص تسيير، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2010، ص 245.

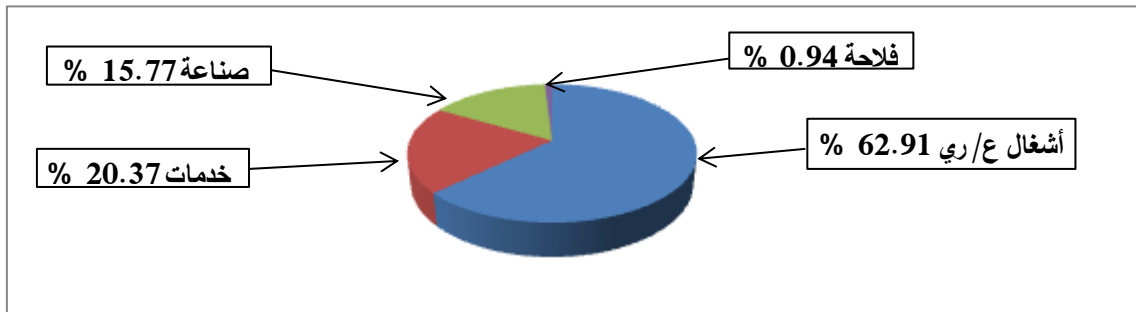
جدول رقم 3-3: المناصب المفقودة حسب طبيعة المؤسسة و النشاط:

الوحدة = عدد المفصولين

المؤسسة / القطاع	الفلاحة	صناعة	أشغال ع/ري	خدمات	المجموع
مؤسسات ع إقتصادية	1.468	24.606	98.136	31.781	155.991
مؤسسات ع محلية	1.885	11.641	64.091	25.070	102.687
مؤسسات خاصة	420	379	611	195	1.605
المجموع	3.773	36.626	162.838	57.046	260.283

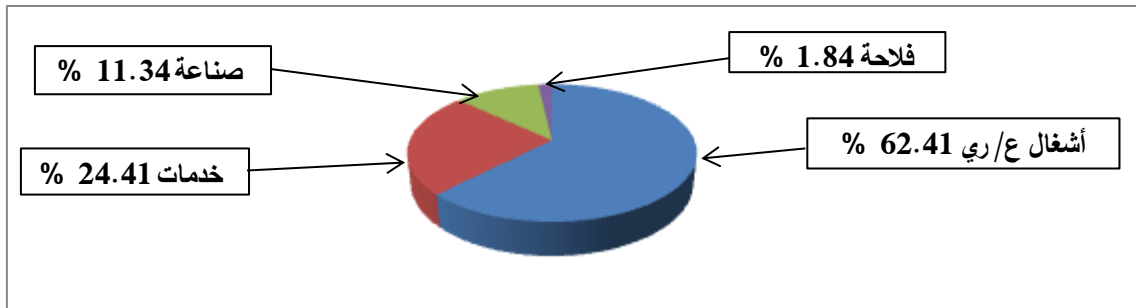
المصدر: آيت عيسى عيسى سياسة التشغيل في ظل التحولات الإقتصادية بالجزائر، نفس المرجع السابق، ص 246.

الشكل رقم 3-2: نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية الإقتصادية سنة 2001



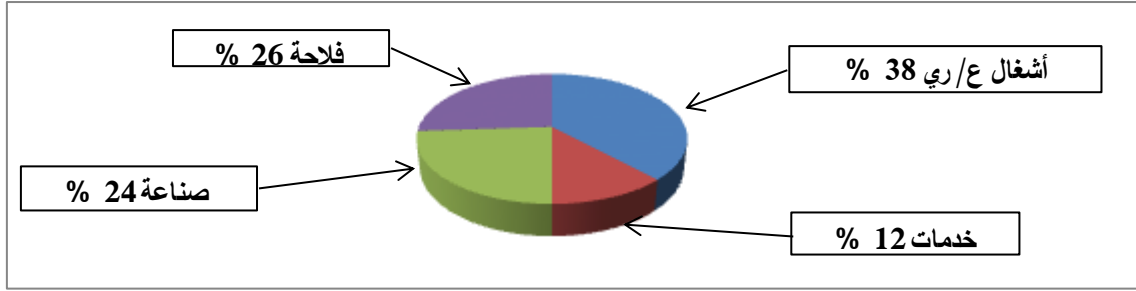
المصدر: آيت عيسى عيسى، المرجع السابق، ص 246.

الشكل رقم 3-3: نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات العمومية المحلية سنة 2001



المصدر: آيت عيسى عيسى، نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

الشكل رقم 3-4: نسبة المناصب المفقودة بالمؤسسات الخاصة سنة 2001



المصدر: إعداد الأشكال إنطلاقاً من معطيات الجدول 3-3.

كما أن الأرقام المقدمة من قبل الديوان الوطني للإحصاء تبين أن عدد المسرحين ما بين 1990-1995 تجاوزوا 288 ألف عامل، في حين ما بين 1995 و ديسمبر 2000 فاق 260 ألف عامل.

و رغم وجود وكالة التشغيل التي تستقبل طلبات العمل، فإن معطيات سوق العمل في الجزائر يصعب تحديده بدقة بسبب المهن الحرة، و السوق الموازي، و العمل غير مصرّح به، إضافة إلى انه هناك، من البطالين لا يحبذون تسجيل أنفسهم في الوكالة.

لقد تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 88/94 و الذي تضمن القانون الأساسي لصندوق التأمين عن البطالة.

و يعني الصندوق كل البطالين الذين فقدوا أعمالهم بصفة لا إرادية، لأسباب إقتصادية سواء في إطار التقليل من عدد العمال أو حل المؤسسات، و المعنيون بالإستفادة تتراوح أعمارهم من 35 إلى 50 سنة، و يكمن دور هياكل الصندوق للتأمين عن البطالة من أجل المحافظة على الشغل و حماية الأجراء و تتمثل في:

الوكالة الوطنية للتشغيل: و يكمن دورها في التكفل بالأجراء المسرحين و البحث لهم عن منصب شغل، و كذا التنسيق مع مصالح الصندوق سواء للقيام بعمليات التحويل أو التكوين عندما يستدعي الأمر ذلك.

مفتشية العمل: فهي تسهر على تطبيق ما تضمنه مرسوم 11/94 المؤرخ في 26 مايو المتضمن إنشاء تأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين فقدوا عملهم لا إرادياً لأسباب إقتصادية و تطبيق المرسوم 183/94 و كذا التأشير على القوائم الإسمية للأجراء الذين تتوفر فيهم شروط الحماية و المحافظة على شغلهم.

الصندوق الوطني للتأمين: و يتكفل أساساً بدفع مستحقات البطالة، كما يساهم في إعانة البطالين في البحث عن منصب الشغل.

- إن الاستفادة من إعانات صندوق تحتم توافق الشروط التالية :
- أن يتراوح السن ما بين 35 - 50 سنة
 - أن يكون مقيماً بالجزائر.
 - أن لا يشغل أي عمل مأجور عند تقديم طلب المساعدة.
 - أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) على الأقل منذ 06 أشهر . كطالب عمل، أو منخرط لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) .
 - يجب أن يتمتع بكفاءات مهنية تتلاءم والنشاط المستهدف.
 - إمكانية المساهمة في تمويل المشروع.
 - أن لا يكون قد قام بنشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهر على الأقل.
 - عدم الاستفادة من إعانات في إطار خلق نشاطات.
- إن الأجير الذي تتوفر فيه الشروط السابقة يدفع مستخدمه أو المصفي مساهمة تسمى بتحويل الحقوق والتي يتم حسابها عن آخر هيئة أجيرة أو مستخدمه له، وذلك بنسبة % 80 من أجر شهر من كل سنة أقدمية من ضمن حد إجمالي يقدر ب 12 شهر وتكون هذه المساهمة مستحقة عن كل فترة أقدمية تفوق 3 سنوات.

المطلب الثاني: التعويضات التي تقدمها هيئة التأمين عن البطالة¹.

- يجب التعويض على البطالة على أساس أجر مرجعي و المقدّر بنصف المبلغ بجمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- يجب أن لا يقل التعويض عن البطالة عن 50 % من الأجر المرجعي غير أنه لا يقل عن 75 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون و لا يزيد عنه ب 3 مرات. و يكون التعويض بشكل متناقص تدريجياً حيث أنه يمثل:

- 100 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من فترة التكفل.
- 80 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.
- 60 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.
- 50 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.

¹- آيت عيسى عيسى ، نفس المرجع السابق، ص 249.

- كما يخصم من مبلغ التعويض حصة الضمان الإجتماعي، و يكون أداء التعويض شهريا و يتم دفع التعويض ثلاثة شهور بعد أول تسجيل، إضافة إلى التعويض الشهري عن البطالة يستفيد الأخير من تعويضات أخرى وهي:
- الإستفادة من أداء التأمين عن المرض، الأمومة،.... إلخ.
- المنح العائلية.
- أخذ في الحسبان فترة التكفل من قبل نظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
- الإستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق.
- بعد إنقضاء فترة التأمين عن البطالة، يبقى المؤمن يستفيد من الأداءات العينية عن المرض و المنح العائلية لمدة 12 شهرا.
- يمكن إحالة الأجير بعد إنقضاء فترة التأمين عن البطالة إلى التقاعد المسبق (في حالة توفر الشروط) إذ لم يكن بالإمكان إدماجه في الحياة العملية.

المطلب الثالث: نشاطات صندوق التأمين عن البطالة:¹

و بحكم ما يقدمه هذا الصندوق من إمتيازات بإمكانها أن تحد من أزمة البطالة و تساهم في التخفيف من أثارها الإجتماعية، و حتى و إن كان ذلك بشيء نسبي، فلقد لاقت العملية إستحسانا لدى فئات عمالية واسعة، و ما ساعد على ذلك هو فتح العديد من المراكز الجهوية (13 مركز) و حسب المعطيات المذكورة في الجدول رقم 3-4 و المتعلقة بعدد الملفات المقبولة حسب كل مركز، و إذا استثنينا عامل العدد السكاني للولاية، فنجد أن الجزائر، البلدية، تيزي وزو، سطيف، عنابة و قسنطينة و هي الولايات الأكثر إستقطابا للمؤسسات و خاصة الصناعية، حيث أن معطيات مفتشية العمل سنة 1998 سجلت حل 815 مؤسسة من بينها 134 مؤسسة عمومية إقتصادية و 679 مؤسسة عمومية محلية، أكبر نسبة من حيث غلق المؤسسات كان في قطاع الصناعة بنسبة 54 %، و لذا فإن عدد المستفيدين كان أكبر بهذه المناطق التي عرفت عمليات التسريح، في حين الولايات الأخرى و خاصة الجنوبية (ورقلة، بشار) فكان العدد منخفضا مقارنة بباقي الولايات.

و إن الوثيرة المتزايدة التي يعرفها الصندوق من سنة إلى أخرى ناجم عن سياسة التقليل و التسريح، التي كانت هي الأخرى تتنامى بفعل إجراءات الخصوصية وحل المؤسسات فالتقليل من العمالة، و التوجه نحو التقاعد المسبق، كلها آليات فرضت نفسها خلال هذه المرحلة و خاصة أن المؤسسات العمومية تمثل مؤشر متوسط الكتلة الأجرية. على القيمة المضافة بحوالي 60 % و حتى المؤسسات الخاصة لم تسلم بسبب الأعباء المتزايدة

¹ - آيت عيسى عيسى، المرجع السابق، ص 250 .

في ظل إنخفاض العملة الوطنية و مردوديتها، بسبب فتح مجال المنافسة و تحرير الإستيراد فالكمل ساهم في إرتفاع مستوى البطالة.

فيما بين 1994-1998 يمكن إحصاء ما يقارب 1400 مؤسسة تم حلها و نجم عن ذلك أيضا تقليص 250.00 منهم 40.000 حولوا للتقاعد المسبق، و في ظل النمو الديمغرافي السريع فإن سوق العمل يجد نفسه سنويا أمام 250.000 طالب عمل جديد.

و لقد تكفل نظام التأمين عن البطالة منذ نشأته بأكثر من 200.000 عامل، و كان بالإمكان أن يكون العدد أكبر، لولا وجود صيغ أخرى بديلة كالخروج الإداري و التقاعد المسبق و إقتصار التسريح المعني بهذا النظام على المؤسسات فقد سمح هذا البرنامج في الفترة 2004-2007 من إنشاء حوالي 670 مؤسسة صغيرة في الجزائر العاصمة فقط، و مكنت من خلق 1959 منصب جديد .

جدول رقم 3-4: التطور السنوي للملفات المقبولة في المراكز الجهوية للتأمين عن البطالة CNAC :

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
المراكز الجهوية							
الشلف	3.844	9.126	9.497	9.369	9.665	9.834	9.994
باتنة	6.361	10.041	10.918	10.944	11.122	11.155	11.164
بشار	883	4.439	4.976	5.420	5.489	5.522	5.562
البلدية	11.250	15.841	17.070	17.348	17.407	17.926	18.164
تيارت	5.102	7.761	8.480	8.561	8.675	8.764	8.813
تيزي وزو	11.136	15.157	16.920	17.285	17.440	17.803	18.117
الجزائر	11.965	14.999	15.931	16.085	16.131	16.259	16.469
سطيف	5.501	13.880	15.883	16.352	16.484	16.596	16.617
سيدي بلعباس	6.603	12.424	13.717	14.222	14.523	14.783	14.827
عنابة	10.804	23.860	25.124	25.454	25.580	25.455	25.400
قسنطينة	8.071	19.641	20.657	21.283	21.041	21.097	21.802
ورقلة	3.121	4.973	6.828	6.947	6.971	7.0187	7.036
وهران	7.510	12.488	13.126	13.694	13.783	14.244	14.296
المجموع	92.151	164.630	179.127	183.234	184.311	249.625	188.411

المصدر: آيت عيسى عيسى، نفس المرجع السابق، ص 251.

جدول رقم 3-5: نسبة الملفات المقبولة في المراكز الجهوية للتأمين عن البطالة CNAC:

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
المراكز الجهوية							
الشلف	% 4.17	% 5.54	% 5.30	% 5.26	% 5.24	% 3.94	% 5.30
باتنة	% 6.90	% 6.10	% 6.10	% 5.97	% 6.03	% 4.47	% 5.93
بشار	% 0.96	% 2.70	% 2.78	% 2.69	% 2.98	% 2.21	% 2.95
البلدية	% 12.21	% 9.62	% 9.53	% 9.47	% 9.44	% 7.18	% 9.64
تيارت	% 5.54	% 4.17	% 4.73	% 4.67	% 4.71	% 3.51	% 4.68
تيزي وزو	% 12.08	% 9.21	% 9.45	% 9.43	% 9.46	% 7.13	% 9.62
الجزائر	% 12.98	% 9.11	% 8.89	% 8.78	% 8.75	% 6.51	% 8.74
سطيف	% 5.97	% 8.43	% 8.87	% 8.92	% 8.94	% 6.65	% 8.82
سيدي بلعباس	% 7.17	% 7.55	% 7.66	% 7.76	% 7.88	% 5.92	% 7.87
عنابة	% 11.72	% 14.49	% 14.03	% 13.89	% 13.88	% 10.20	% 13.56
قسنطينة	% 8.76	% 11.93	% 11.53	% 11.62	% 11.42	% 8.45	% 11.57
ورقلة	% 3.39	% 3.02	% 3.18	% 3.79	% 3.78	% 28.12	% 3.73
وهران	% 8.15	% 7.95	% 7.33	% 7.47	% 7.48	% 5.71	% 7.59
المجموع	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100

المصدر: آيت عيسى عيسى، المرجع السابق، ص 252.

من خلال معطيات الجدول رقم 3-5 نجد أن عدد الملفات المقبولة عرف تراجعاً سنة 1998 مقارنة بسنة 1997 في بعض الولايات التي عرفت معدلات مرتفعة للقبول سنة 1997 " تجاوزت 12 % " عدا ولاية عنابة التي لقيت نسبة قبول، الملفات بها مرتفعة، أما بالنسبة للسنوات اللاحقة و في جميع الولايات فكانت هناك زيادات و لكن بشكل ضئيل، مما يشير إلى التحكم في عدد الملفات المقبولة سنوياً، و قد يعود ذلك لتقييد صندوق التأمين على البطالة بميزانية محدودة، و لا يتوقف الأمر عند التحكم عددياً في إنتقاء الملفات المقبولة، بل حتى في إيداع الملفات أو قبولها للإيداع إن صحّ التعبير، حيث نجد عددها متقارب بإستثناء سنتي 1996 و 1997 التي تمثل بداية نشاطات الصندوق و يمكن إيضاح ذلك في الجدول أدناه:

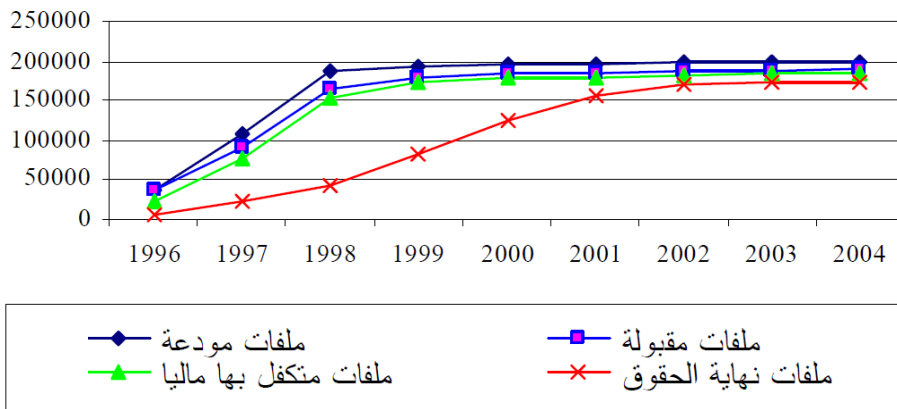
جدول رقم 3-6: نسبة الملفات المقبولة في المراكز الجهوية للتأمين عن البطالة CNAC:

الملفات سنويا	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ملفات مودعة	38.045	108.696	188.007	192.558	195.279	196.783	198.379	199.328	200.167
ملفات مقبولة	36.108	92.151	164.630	179.127	183.384	184.311	186.456	188.411	189.488
ملفات متكفل بها ماليا	22.767	76.385	154.286	173.360	178.008	180.145	183.085	184.195	185.077
ملفات نهاية الحقوق	6.868	21.845	42.761	81.139	126.173	155.102	169.124	172.407	174.298

المصدر :آيت عيسى عيسى ،المرجع السابق، نفس الصفحة.

و تظهر الصورة أكثر وضوحا في الشكل التالي، حيث أعلى منحني يمثل الملفات المودعة و التي لم تعالج إلا بصفة مبدئية فقط إذ تمثل مجموع الطلبات في صورتها الخام، أما المنحنى الثاني و الذي يرافق تطور الملفات المودعة، فهو يمثل الملفات المقبولة و يكاد يحدث تطابق بينهما إذ تتراوح الملفات المقبولة في حدود 85 % و 95 %، و هذا يعني أن الملفات المرفوضة نسبتها ضعيفة، كما أن كل الملفات المقبولة متكفل بها ماليا، و ما يلاحظ هو البطء في عملية إنهاء الحقوق للملفات المقبولة بحيث أن في السنوات الأولى لم تكن سوى في حدود 19 % فقط، لتبدأ العملية في التصاعد ابتداء من سنة 2000

الشكل رقم: 3-5: التطور السنوي لوضعية ملفات التأمين عن البطالة (1996-2004).



- ويمكن التدقيق أكثر بحساب النسب فمعطيات الجدول رقم 3-7 أيضا بإمكانها أن تعطينا فكرة عن المجهودات المبذولة من طرف صندوق التأمين عن البطالة، وبغض النظر عن العدد الكبير للملفات المعالجة، فإن المؤشرات التالية تبين مدى تكفل الصندوق بالطلبات - فعدد الملفات التي لقيت قبولا بالنسبة للمودعة خلال الفترة تتراوح بين 88 % و 95 % وهذا يعني أن عدد الملفات التي تقبل للإيداع معناه أنها تحضي بالقبول وبتحفظ ضئيل جدا.

- أما عدد الملفات تحت التسديد بالنسبة للملفات المقبولة فعدا سنة 1997 التي شهدت معدل 63 % نجد أن المعدل تراوح بين 97% و 98 % للفترة 1999 - 2004 مما يدل على المجهودات التي يبذلها الصندوق وعدم التماطل في الشروع في دفع التعويضات للبطالين.

- أما عدد الملفات التي تم إنهاء حقوقهم بالنسبة للمتكفل بهم ماليا بدأت نسبتهم ترتفع ابتداء من سنة 2000 لتصل سنة 2003 و 2004 إلى غاية 94 %.

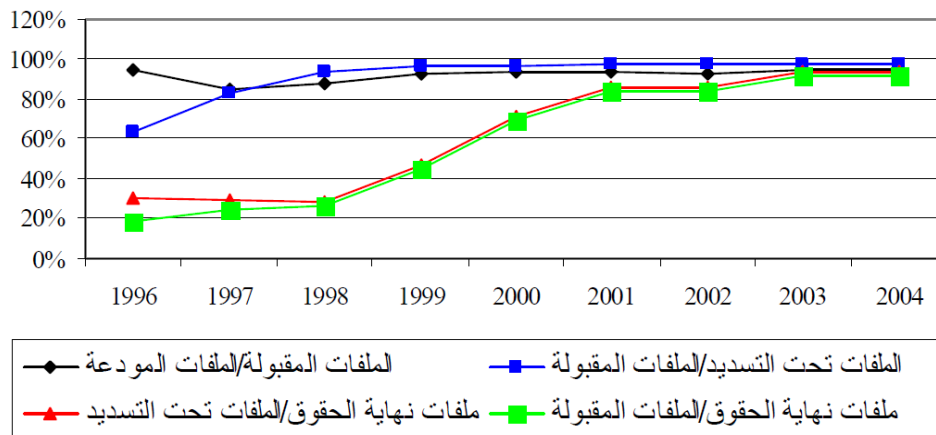
جدول رقم: 3-7 مؤشرات عن معالجة ملفات التأمين عن البطالة:

2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات سنويا
% 95	% 95	% 93	% 94	% 94	% 93	% 88	% 85	% 95	ملفات مودعة
% 98	% 98	% 98	% 98	% 97	% 94	% 94	% 83	% 63	ملفات مقبولة
% 94	% 94	% 86	% 86	% 71	% 47	% 28	% 29	% 30	ملفات متكفل بها ماليا
% 92	% 92	% 84	% 84	% 69	% 45	% 26	% 24	% 19	ملفات نهاية الحقوق

المصدر: أيت عيسى عيسى، المرجع السابق، ص 253.

ويمكن إظهار تطور هذه المؤشرات في الشكل رقم 3-6 أين يظهر تصاعد في عملية إنهاء الحقوق سواء للملفات تحت التسديد أو للملفات المقبولة.

الشكل رقم: 3-6: مؤشرات عن معالجة ملفات التأمين عن البطالة (1996-2004).



ولا يتوقف دور الصندوق في دفع التعويضات للمسرحين لأسباب إقتصادية بل نجد أنه منذ إنشائه سنة 1994 عرف العديد من المحطات:

- السهر على تطبيق النظام القانوني لتعويض البطالين ابتداء من سنة 1994 .

- القيام بإجراءات نشيطة لدعم إدماج المستفيدين من مساعدة المؤسسات التي تواجه صعوبات إبتداء من سنة 1998.

-إنشاء جهاز لدعم استحداث نشاطات البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35 -50 سنة.

بالنسبة للمهمة الأساسية التي وجد الصندوق من أجلها ألا وهي دفع التعويضات للبطالين الذين يستوفون الشروط السالفة الذكر، فلقد بلغ عدد المستفيدين 189.185 لغاية شهر أوت لسنة 2005 من بينهم 174.767 مستنفذا لحقوقه التعويضية.

فيما يخص الإجراءات النشيطة لدعم البطالين فهي تتمثل أساسا إما في:

(1) إعادة الإدماج عن طريق دعم البحث عن الشغل أو عن طريق دعم العمل الحر.

(2) التكوين التحويلي بحيث يسمح للبطالين اكتساب مهارات ومؤهلات جديدة من شأنها أن تساهم في تسهيل إدماجهم مهنيا، وذلك عن طريق القيام بدورات تكوينية قصيرة المدى 03 " أشهر"،الفترة الممتدة بين سنة 1998-2004 تم تسجيل 1278 مستفيد من دورات في التكوين التحويلي.

- أما مساهمة الصندوق في الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات التي تواجه صعوبات مالية فإن دورها يكمن في المساهمة في رأسمالها لتجنب إفلاسها، فلغاية أكتوبر 2005 استفادت 19 مؤسسة متوسطة عمومية من إجراءات المساعدة سمحت بإنقاذ 1837 منصب عمل.

استحداث النشاطات من طرف البطالين بين 35-50 سنة تمثل المهمة الأخيرة التي أسندت للصندوق، إذ أن عملية تعويض البطالين لا تمثل سوى مهمة ظرفية أشرفت على النهاية بعد أن استنفذ جل المستفيدين من هذا التعويض لحقوقهم، والمهمة الجديدة للصندوق تمت بصور المرسوم الرئاسي رقم 514/03 .وتلي ذلك إثراء للقانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بصور مرسوم تنفيذي رقم 01/04 بحيث يسمح له بتمويل وإحداث النشاطات السالفة الذكر لاسيما عبر منح قروض غير مكافأة.

أما الإجراءات التنظيمية للقيام باستحداث النشاطات" فقد تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 02/04 كتحديد شروط الاستفادة، الحد الأدنى للأموال الخاصة في المشروع، ومبلغ القروض غير المكافأة، وغيرها من الإجراءات التحفيزية الأخرى "ويمكن تلخيص ما جاء به المرسوم فيما يلي:

- مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 05 مليون دينار.

- يحدد الحد الأدنى للأموال الخاصة تبعا لمبلغ الاستثمار كما يلي:

- 05 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل عن 02 مليون دينار .

- 10% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يزيد عن 02 مليون ويقل أو يساوي 05 مليون دينار.
- وقد يخفض إلى 08 % عندما ينجز الاستثمار في مناطق خاصة، مناطق الجنوب والهضاب العليا.
- الاستفادة من القروض غير المكافئة تتغير حسب مبلغ الاستثمار حيث:
- تمثل 25 % من التكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل مبلغه عن 02 مليون دينار .
- تمثل 20 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يفوق مبلغه 02 مليون ويقل عن 05 مليون دينار أو يساويها.
- ويرفع إلى 22 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما ينجز المشروع بمناطق خاصة أو في ولايات الجنوب والهضاب العليا.
- تخفيض في نسبة المعدل المطبق على القروض الممنوحة من طرف البنوك:
- تخفيض 75 % من المعدل المدين المطبق من طرف البنوك والمؤسسات المالية، إذا كانت الاستثمارات منجزة في قطاع الفلاحة، الري، والصيد البحري.
- تخفيض بنسبة 50 % من المعدل المدين من طرف البنوك والمؤسسات المالية، إذا تمت الاستثمارات في جميع القطاعات الأخرى.
- ضرورة إنخراط البطالين ذوى المشاريع في صندوق ضمان الأخطار الناجمة عن الإقراض.
- * وعلى مستوى النتائج المحققة لغاية 2005 نجد أنه " تم إستقبال 198500 شخص معني باستحداث النشاطات وتم إيداع في نفس السنة 3538 ملف، كما تم إعتماد 19700 ملف من قبل لجان الانتقاء و الاعتماد، وعلى مستوى البنك تم إحصاء 9183 ملف كما تم إنشاء 950 مؤسسة تمكنت من خلق 2535 منصب شغل .

خلاصة الفصل الثالث:

لقد لعب الصندوق الوطني للتأمين على البطالة دورا هاما، و همزة وصل بين طالب العمل و عارضه حيث كانت المنطلق الأساسي لتمويل الاستثمارات من خلال عدة استراتيجيات ، كما قدم إعانات مالية و امتيازات جبائية للمؤسسات المصغرة المنشأة.

- فهي أداة فعالة في تدعيم الشغل و القضاء على البطالة، حيث تسعى إلى تحقيق العدالة الاجتماعية و الرفاهية للأفراد، و ذلك عن طريق:

- اعتماد الصندوق على مجموعة من الاستراتيجيات و ذلك لغرض تمويل المشاريع التي تمنحها.

- تقديم امتيازات بهدف استقطاب أكبر عدد ممكن من المشاريع، و إنشاء مؤسسات مصغرة و منه خلق مناصب عمل و التخفيف من البطالة.

- حيث تساهم في الجزائر و على غرار باقي الدول بنسبة من التوظيف، حيث فاق عدد مناصب العمل التي توظفها في السداسي الأول من سنة 2009 مليون و 600 ألف منصب شغل، كما استشعرت الحكومة الجزائرية بدورها و قامت بوضع مخطط تشغيل خماسي يهدف إلى توفير الكثير من مناصب العمل و ذلك من خلال إنشاء 2000 مؤسسة سنة 2011، كما قامت بتشجيع الشباب على خلق مؤسسات خاصة بهم و سيتم توزيع حوالي 1600 محل على الشباب ذوي الكفاءات المهنية وذلك في آفاق 2014.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة:

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في بداية البحث واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه كل المجتمعات، كما تعتبر أيضا أحد التحديات التي يجب على كافة الدول الإنتباه إليها، حيث يتوجب عليها العمل دوما على إيجاد السياسات و الاستراتيجيات التي من خلالها يمكن مواجهتها حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عنها. و للتخفيف من شدة البطالة و محاولة للتحكم فيها، لجأت الجزائر لتتصيب أجهزة رسمية تهدف إلى إعداد برامج تسعى إلى خلق مناصب العمل ومن بينها: (CNAC,ANGEM,ANSEJ,ADAS,ANEM) الشيء الذي أدى إلى تخفيف نسبة البطالة بشكل ملحوظ و بالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل و دائما في إطار السياسة الوطنية لمكافحة البطالة و ترقية النشاطات المحدث للثروات، كلفت السلطات العمومية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتسيير جهاز دعم و إحداث نشاطات الإنتاج و الخدمات، أو بتعبير آخر جهاز - دعم إنشاء مؤسسات مصغرة - هذا الجهاز الذي جاء من أجل خلق آلية للأنشطة الممارسة من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة و الذين تعرضوا للتسريح من جراء الأوضاع الإقتصادية المترتبة على برنامج التعديل الهيكلي، بعدما كانت مهمة هذا الصندوق سابقا تنحصر على دفع تعويضات لهذه الفئة من العمال (المسرحين)، هذه المساعدات التي تطورت و أخذت أشكال أخرى متعددة وفقا لسلسلة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال، إضافة إلى إيجاد مراكز البحث عن الشغل و مراكز المساعدة على العمل الشيء الذي يساعد هذه الشريحة من البطالين على إعادة إدماجهم من جديد في سوق الشغل.

الإجابة على الفرضيات:

- نعم فرغم إنخفاض المعدل إلى 9.8% سنة 2013 إلا أن هذه النسبة تعتبر كبيرة.
- نعم فمختلف أجهزة التشغيل الحالية في الجزائر تساهم بشكل هام في خلق مناصب العمل.
- نعم فالصندوق الوطني للتأمين على البطالة يلعب دورا هاما في خلق مناصب الشغل من خلال المشاريع الممولة من طرفه.

النتائج:

- مازالت مشكلة البطالة تحتل أولوية للحكومات الجزائرية المتعاقبة بالرغم من إنخفاض معدلاتها في السنوات الأخيرة .
- تعتمد الحكومات الجزائرية المتعاقبة على مختلف أجهزة التشغيل كأحد الحلول لمكافحة البطالة.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كونه أحد أهم هياكل مكافحة البطالة في الجزائر يلعب دورا فعالا في التشغيل والتقليل من نسبة البطالة.

التوصيات المقترحة:

بناءا على النتائج المتوصل إليها نقدم التوصيات التالية:

- على الحكومة الجزائرية أن تعمل أكثر على التقليل من معدل البطالة والرفع من مستويات التشغيل.
- على الحكومة الجزائري دعم أجهزة التشغيل أكثر بالنظر إلى دورها في خلق مناصب العمل.
- ضرورة وضع جهاز مراقبة و إنذار خاصة بحالة التشغيل قائم على تقارير دورية يتضمن معلومات دقيقة و موثوقة و مستمرة للتوجيه عند الحاجة للتشغيل.
- على صانعي القرار في المؤسسات و الهيئات الحكومية تخطيط برامج توظيف عادلة تأخذ بعنصر الكفاءة عند التشغيل.
- الإعتماد على طرق جديدة للتمويل.
- إنتهاج سياسة تمويلية عن طريق منح قروض طويلة الأجل من أجل إستقطاب أكبر عدد ممكن من المشاريع.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

قائمة الكتب:

- 1- محمد الهادي مبارك: مدخل الإقتصاد السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2003.
- 2- زنبب صالح الأشيوخ: الأفراد و البيئة و مداواة البطالة، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، 2003.
- 3- أحمد عارف عساف، محمود حسين الوادي: الإقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- 4- طارق الحاج: عالم الإقتصاد و نظرياته، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 1998.
- 5- عبد الرحمان يسري أحمد: النظرية الإقتصادية الكلية، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، الإسكندرية، مصر 1997.
- 6- عبد القادر عطية، النظرية الكلية، الدار الجامعة للنشر و التوزيع، الإسكندرية، مصر، 1997.
- 7- إبراهيم خريس، محمود الوادي، نضال الحواري: الأساس في علم الإقتصاد، دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 8- رحيم حسين، حاجي فطيمة: إشكالية البطالة و التشغيل في الجزائر في إطار الشراكة الأوروجزائرية، مداخلة مقدمة على المؤتمر النسوي لقسم العلوم الإقتصادية، جامعة المسيلة، 2000.
- 9- محمد نديم بساطة: الإقتصاد السياسي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مكتب الشرق، حلب، سوريا، 1969.
- 10- ناصر دادي عدون و عبد الرحمان العايب.
- 11- منصور أحمد منصور: تخطيط القوى العاملة بين النظرية و التطبيق، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
- 12- د. رمزي زكي: الإقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة)، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب - الكويت، 1997.
- 13- عبد الوهاب الأمين: مبادئ التحليل الإقتصادي الكلي (دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، عمان) 2000.
- 14- سعيد الشريف و آخرون: تطور الفكر الإقتصادي، بدون إسم الناشر و بلد النشر، 1986 .
- 15- ضياء مجيد: النظرية الإقتصادية، مؤسسة شباب الجامعة الجزائر، الطبعة الأولى، 2004 .
- 16- ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى، الجزائر، 1998.
- 17- علي لطفي و آخرون: التحليل الإقتصادي الكلي، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998.

18- مدني بن شهرة: الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.

قائمة المذكرات:

1- ريغي هشام العولمة والبطالة، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية، تخصص تحليل إقتصادي، معهد العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، السنة الجامعية 2008-2009 .

2- قاصي صليحة و كرموس وردية: أثر الإصلاحات الإقتصادية على البطالة و التشغيل، حالة الجزائر، 2010، مذكرة لنيل شهادة ليسانس جامعة المدية، السنة الجامعية (2005 - 2006) .

3- فريد بختي: دراسة تحليلية و قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير، المعهد الوطني للتخطيط و الإحصاء، جامعة الجزائر، 2005.

4- يحيات مليكة: إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2005، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، 2007.

5- شلالى فارس: دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، و علوم التسيير، 2004.

6- كلو مهدي: الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، دراسة حالة عينة من حملة النشاطات العليا، مهندس دولة و شهادة الدراسات التطبيقية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003.

7- سيد علي بلحمدي: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة لتحقيق التنمية الإقتصادية في ظل العولمة، دراسة حالة الجزائر، رسالة الماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2005.

8- ماسي علي، كلاش فاروق: إحداث منصب شغل في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مذكرة تخرج ماجستير، 2005/2004.

9 آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الإقتصادية بالجزائر (انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية)، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص تسيير، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، سنة 2010.

10- المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي مشروع التقرير حول تقويم أجهزة التشغيل - الدور 2002.

11- دليل حول الجهاز الجديد للتكفل بالبطالين ذوي المشاريع، البالغين من العمر بين 30 و 50 سنة.

المقالات:

إسماعيل بن قانة: دراسة قياسية للطلب على العمل في الجزائر (للفترة بين 1970 - 2000)، مقال معروض للنشر في مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2009-2010.

الملتقيات و الندوات:

- محمد قرقب: عرض حول التوجيه و الإرشاد في برنامج و أجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، طرابلس: 11-13/07/2005.
- الطيب لوح: تقييم أجهزة ترقية التشغيل و تسيير سوق التشغيل و أفاق تطوره، ملتقى جهوي وسط الإطارات قطاع التشغيل " وزارات العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي "الجزائر" 09/06/2010.
- آيت عكاش سمير، ناصر المهدين القروض المصغرة و دورها في محاربة الفقر، إسم الملتقى مجهول، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 2007.
- ريمي رياض و ريمي عقبة، ملتقى دولي بعنوان " إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة "، جامعة المسيلة يومي 15 و 16 نوفمبر 2010.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

- Michel Burda, charleswyplosz (1993) Marco économie, une perspective européenne ouvertures, de BOECH Bruxelles.
- Mohamed Saïd musette et autre, marché du travail et emploi en Algérie, organisation internationale du travail, bureau de l'oit à Alger, Alger, octobre, 2003.
- ANGEM, Présentations de l'angem, janvier 2010, http://www.angem.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=96.
- Organisation internationale du travail, bureau de l'oit Alger, opcit, p 45.
- Programme de sotions à la relanche économique au court et moyen terme 2001-2004. Annexe B programme sectoriels.
- Remise les pays partenaires méditerranéens. Face a la crise Aout 2009,page 99.
- http://ONS.DZ

مراجع أخرى:

- المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مارس 1990، المعدل و المتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب، المنشورات المسلمة من طرف وكالة التنمية الإجتماعية (DAS) مارس 2011، ميلة.
- المنشورات المسلمة من طرف وكالة التنمية الإجتماعية (DAS) مارس 2011.
- المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني كامل شهادات التعليم العالي و المتمهين السامين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 91، الصادرة في 6 ديسمبر 1998.
- المرسوم التشريعي رقم 94/188 المؤرخ في 6 جوان 1994، و المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية - 7 - العدد 44، الصادر في 7 جويلية 1994.
- مرسوم تنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 24 ربيع الأول 1417 هـ الموافق لـ 8 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي (المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 84/231 المؤرخ في 19 ربيع الأول الموافق لـ 19 يوليو 1998 و المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03/288 المؤرخ في 09 رجب عام 1424 هـ الموافق لـ 06 سبتمبر 2003).
- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96/296.
- الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ANSEJ).
- جريدة النصر الصادرة بتاريخ 13-07-2010.
- منشورات و كالة CNAC.