

المدرسة الوطنية العليا للعلوم السياسية
قسم : السياسة العامة والأنظمة المقارنة
التخصص : السياسة العامة الإتجاهات الجديدة والعولمة

الموضوع:

دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في التخفيف من البطالة في الجزائر

مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر في العلوم السياسية

تحت إشراف الأستاذة:
شابي عبير

إعداد الطالبة :
فيصلي صبيحة

أعضاء لجنة المناقشة:

أ. خالفي علي.....رئيسا
أ. بن بخيطة وردة.....مصححا
أ. شابي عبير.....مشرفا

2014-2013

إهداء

إلى الروح التي تسكن قلبي ولا تفارقه أُمي و أبي رحمهما الله
وأسكنهم فسيح جنانه

إلى سندي في الحياة و قرة عيني ومنبع الحنان اختايا منارة طريقي
إلى كل عائلتي الكبيرة التي أدين لها بالكثير

إلى كل اصدقائي و من رافقي في إنجاز هذا العمل
من قريب أو من بعيد.

شكر

أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة السيدة شابي عبير على كل الجهود التي

بذلتها في سبيل إنجاز هذا البحث، وعلى كل النصائح التي قدمها

كما أتقدم بالشكر الخالص لكل أعضاء لجنة المناقشة الذين شرفوني بعضويتهم.

وإلى كل الاساتذة الذين ساهموا وساعدوني بنصائحهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة.

اقول شكرا جزيلا

صبيحة

فهرس المحتويات

2	إهداء
3	شكر
10	مقدمة
19	الفصل الأول : البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر
19	المبحث الأول : الإطار النظري للبطالة
19	المطلب الأول : تعريف البطالة
21	المطلب الثاني : أنواع البطالة وطريقة قياسها
29	المطلب الثالث : النظريات الفسرة البطالة
32	المبحث الثاني : واقع ظاهرة البطالة في الجزائر
32	المطلب الأول : أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر
36	المطلب الثاني : خصائص ظاهرة البطالة في الجزائر
38	المطلب الثالث : آثار ظاهرة البطالة في الجزائر
41	المبحث الثالث : سياسة التشغيل في الجزائر
41	المطلب الأول : تعريف سياسة التشغيل
43	المطلب الثاني : الأطر القانونية و التنظيمية لسياسة التشغيل
46	المطلب الثالث : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل ومحاربة البطالة
49	الفصل الثاني : أجهزة وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر
49	المبحث الأول : أجهزة المتعلقة بدعم و ترقية روح المبادرة المقاولنتية
	المطلب الأول : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة : La Caisse Nationale
49	d'Assurance Chômage (CNAC)
	المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب : Agence Nationale de Soutien à
53	l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)

المطلب الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر Agence Nationale de gestion du	
55	Micro-crédit (ANGEM)
57	المبحث الثاني :الأجهزة المتعلقة بدعم ترقية الشغل المأجور للشباب
57	المطلب الأول : برنامج الشبكة الاجتماعية Filets Sociales
61	المطلب الثاني :برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني Dispositif d'Aide à l'Insertion
61	professionnelle (DAIP)
63	المبحث الثالث : معوقات وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر
64	المطلب الاول : معوقات سياسة التشغيل في الجزائر
65	المطلب الثاني : أفاق سياسات التشغيل في الجزائر
71	الفصل الثالث : دراسة جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والجهاز الخاص به.
71	المبحث الاول: التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
71	المطلب الاول: أسس الاطار التشريعي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
72	المطلب الثاني : التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وتسييره.
76	المطلب الثالث: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
76	تتمثل المهام في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يأتي :
83	المبحث الثاني : تقديم جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات.
84	المطلب الأول : الاطار القانوني لجهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات.
90	المطلب الثالث: الإمتيازات الممنوحة من طرف جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات.
96	المبحث الثالث : دور جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات في التخفيف من البطالة.
96	المطلب الأول : نشاط الجهاز في مجال دعم إحداث المؤسسات و توسيعها.
97	المطلب الثاني : دور جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات في التشغيل وانشاء المؤسسات.
104.....	المطلب الثالث : دور جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات في التنمية.

106.....: خاتمة

108.....: قائمة المراجع

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

الملاحق

ملخص :

تعد ظاهرة البطالة من بين أهم المشاكل الإقتصادية التي تعاني منها جميع إقتصاديات معظم الدول، والجزائر من بين الدول التي عانت ولا تزال تعاني من نسبة مرتفعة للبطالة.

فمع حلول التسعينات شهدت نسبة البطالة نموًا متزايدًا حيث أصبحت الحكومة عاجزة عن خلق مناصب للتشغيل، وذلك نتيجة لتقلص إيرادات الدولة وبالتالي تقلص الإستثمارات التي كانت في وقت سابق تمتص أعداد كبيرة من البطالين، ومن جهة أخرى التحول الذي شهدته الجزائر من إقتصاد إشتراكي إلى إقتصاد السوق الذي إنعكس على موجة الإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الحكومة الجزائرية خلال التسعينيات، حيث ظهرت مستويات جد مرتفعة لنسب البطالة نتيجة للتسريحات الجماعية لعمال المؤسسات العمومية قصد تقليص نفقات الدولة، الأمر الذي توجب على الحكومة الجزائرية تبني وإستحداث سياسات للتشغيل من خلال تفعيل أجهزة تشغيل مختلفة، كان من بينها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي أنشئ سنة 1994 والذي ساهم بنجاعة و فعالية في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر من خلال إجراءات التكفل بفئة معينة من البطالين.

الكلمات المفتاحية : البطالة، سياسة التشغيل، أجهزة التشغيل ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

Résumé :

Le phénomène du chômage parmi les principaux problèmes économiques que connaissent les économies de tous les États, et l'Algérie est parmi les États qui ont souffert et continuent de souffrir de les taux élevés de chômage

Toutefois, avec des solutions en 1990 a connu une croissance Taux de chômage croissant dans la mesure où le Gouvernement n'a pas réussi à créer

des postes à pourvoir, la diminution des recettes de l'État et une diminution des placements qui en avaient le plus tôt absorbe un grand nombre de chômeur , d'autre part, par une transformation de l'économie socialiste à une économie de vague de réformes s'est inversée parrainées par le Gouvernement structurelles des années algérien où apparaissent des taux de chômage très élevé de délivrance atteindre les objectifs collectifs des travailleurs les institutions publiques pour réduire les dépenses publiques, ce qui oblige le Gouvernement algérien à adopter des mesures pour assurer le fonctionnement de la mise en œuvre des différents organes, y compris le Fonds national d'assurance chômage (CNAC) a été créé en **1994**, qui a contribué son et l'efficacité des mesures d'atténuation du chômage en Algérie prise en charge par le biais d'une catégorie de chômeur.

Abstract :

The phenomenon of unemployment among the most important economic problems suffered by all the economies of most countries, Algeria is one of the countries that have suffered and continue to suffer from high levels of unemployment .But with the advent of the year 1990 witnessed an increasing growth rates of unemployment, the Government has become incapable of creating positions filled, as a result of diminishing state revenues and thus reduce the investments that were earlier absorb large numbers of unemployed

and, on the other hand, the transformation of the economy to socialist economy was reflected in the wave of structural reforms adopted by the Government of Algeria during the 1990, where the levels of very high unemployment rates as a result of collective release workers of public institutions in order to reduce the expenses of the State, which makes it necessary to the Algerian Government to adopt policies for operation through the activation of different devices, including national health insurance fund for unemployment, which was established in **1994**, which contributed to the validity of and the effectiveness of the alleviation of unemployment in Algeria through The alleviation of unemployment in Algeria through ensuring certain category of unemployed.

مقدمة:

تعد ظاهرة البطالة من بين المشاكل الاقتصادية التي تؤدي إلى إختلالات في كثير من الدول التي كانت محل الدراسة والإهتمام لدى الكثير من الإقتصاديين والمفكرين، حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات الاقتصادية التي حاولت تفسير هذه الظاهرة . وتعدد أنواعها أصبح يعرقل مسيرة التقدم والتنمية في معظم المجتمعات وذلك لإختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية أو سياسية.

من هنا نجد أن الجزائر، كغيرها من دول عالم، تعاني من هذه الظاهرة والتي لها آثار سلبية عديدة. فالوضعية التي عاشتها الجزائر خلال الثمانينات، شكلت منعرجا خطيرا في التوجه التنموي للبلد، إذ وضع حد للسياسة التنموية التي انتهجتها الجزائر من قبل وتم تعويضها بمجموعة من السياسات الإقتصادية المستلهمة من الأفكار النيولبرالية (التوجه من اقتصاد اشتراكي الى اقتصاد السوق)، لكن هذا التحول حمل في طياته بذور أزمة اجتماعية عمقتها أكثر الصدمة النفطية لسنة 1986 التي أدت إلى تقلص المداخيل من العملة الصعبة، ضف إلى ذلك عدم إنتاجية الشركات العمومية التي وجدت نفسها في حالة دين خانقة، فتوقف بذلك الجهد الإستثماري وتوقفت معه عمليات خلق مناصب شغل جديدة، فارتفعت بذلك معدلات البطالة لتصل إلى مستويات لم تشهدها الجزائر إلا في الفترة الإستعمارية، وخطورة هذه الظاهرة لا تكمن فقط في حجمها بل في تركيبها أيضا، هذه الوضعية أجبرت المسؤولين عن الإقتصاد الوطني بالشروع في إصلاحات اقتصادية تمخضت من المفاوضات التي تمت مع المؤسسات المالية والنفدية الدولية من أجل تحقيق الإستقرار الإقتصادي، وإعادة التوازنات الإقتصادية الكلية، والتي إنطلقت مع نهاية الثمانينات واستمرت مع تطبيق برامج التعديل الهيكلي. ولقد مكنت هذه الإصلاحات بعد أربع سنوات من تطبيقها من إعادة التوازن الاقتصادي الكلي، إلا أنها من جانب آخر أدت إلى تراجع في كل المؤشرات الإجتماعية و بشكل خاص معدلات البطالة، وذلك في ظل غياب استثمارات جديدة، وهذا

أدى إلى التقليل من استحداث فرص عمل جديدة. كما أنها تسببت في فقدان مناصب شغل كانت موجودة إثر إغلاق المؤسسات بسبب انعدام مردوديتها المالية أو بسبب المنافسة التي تعرفها نتيجة فتح أبواب التجارة الخارجية على مصراعيها وإغراق السوق بالمنتجات المستوردة، ضف إلى ذلك عملية الخصخصة والتي أدت إلى فقدان مئات الآلاف من مناصب العمل.

وكل البلدان التي شرعت في تطبيق برامج التعديل الهيكلي، فإن المؤسسات المالية والنقدية اقترحت عليها وضع إجراءات حماية للتخفيف من انعكاسات برامج الإصلاح على الوضع الاجتماعي ولتسيير البطالة تبقى في إطار المعقول ولا تهدد بذلك إستمرار الإصلاحات، وقد شرعت الجزائر في تلك الإجراءات منذ سنة 1989 ، وذلك من خلال برامج خاصة هدفها التخفيف من وطأة آثار برامج التعديل الهيكلي، هذه البرامج التي حملت طابعا إجتماعيا أكثر منها إقتصادية والتي إستهدفت فئة الشباب بالدرجة الأولى، أما فيما يخص العمال المسرحين من مناصبهم نتيجة للأوضاع الإقتصادية، فقد شرع ولأول مرة في تطبيق نظام يضمن الحماية لهذه الفئة من البطالين قصد إرساء مبدأ التضامن والعدالة الإجتماعية وتم بموجبها تأسيس وإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أوكلت له مهمة التكفل بهذه الشريحة الجديدة من البطالين، سواء بالتأمين على البطالة أو بالإحالة على التقاعد المسبق، ضف إلى ذلك محاولة تكوينهم وإعادة إدماجهم من جديد في الحياة العملية من خلال مختلف البرامج والإجراءات التي يمنحها هذا الجهاز، هذا الأخير الذي وضمن السياسة الجديدة لترقية التشغيل التي باشرت بها الجزائر في السنوات الأخيرة والماندرجة ضمن الإصلاحات الإقتصادية الحديثة، تدعم بإجراء جديد تمثل في المساهمة لإنشاء مؤسسات أو مشاريع مصغرة يستفيد منها فئة معينة من البطالين المنخرطين في الجهاز الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 سنة، هذه السياسة الجديدة التي تسعى إلى ترقية النشاطات الخالقة للثروة وفي نفس الوقت تساهم في فتح فرص عمل جديدة، أي تسعى إلى تشجيع إنشاء مؤسسات مصغرة، هذه المؤسسات التي انتشر ظهورها في الجزائر وبالخصوص مع تطبيق برامج

الإصلاح الاقتصادي إلى جانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ككيان إلى جانب المؤسسات الأخرى للتخفيف من حدة البطالة ومصدر لتمية الدخل.

ومن أجل ذلك قامت السلطات العمومية الجزائرية في إطار سياسات التشغيل المنتهجة بإنشاء العديد من الأجهزة والهيكل ينصب بعضها في تشجيع الأشخاص بدون عمل على خلق مناصب عمل لأنفسهم ولغيرهم وفي نفس الوقت خلق الثروة، إحدى هذه الهياكل هو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ولهذا الغرض كان موضوع بحثنا يتناول دراسة دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في التخفيف منها ولذلك قمنا بطرح الإشكالية التالية :

في إطار سياسة التشغيل المنتهجة إلى أي مدى يساهم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تخفيض نسبة هذه الظاهرة في الجزائر؟

وفي ظل الإشكالية المطروحة يمكننا إدراج الأسئلة الآتية:

- ما هو واقع البطالة في الجزائر ؟ وما هي أسبابها؟
- ما هي أهم البرامج والأجهزة المتخذة من طرف الدولة في إطار سياسة التشغيل ومحاربة البطالة؟
- ما هو الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بإعتباره أحد أجهزة التشغيل في الجزائر؟
- ما هو الجهاز المتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30- 50 سنة المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ؟ وما دوره في التخفيف من البطالة ؟

الفرضيات :

لتحليل الإشكالية التي يقوم عليها بحثنا هذا، سنعمل على إختبار مجموعة من الفرضيات التي هي عبارة عن إجابة مؤقتة لإشكالية الدراسة المطروحة سابقا:

- تتبنى الجزائر إستراتيجية تشغيل متكاملة تعتمد فيها على جملة من الهياكل والهيئات وتطبق من خلالها مجموعة من البرامج الهادفة لإمتصاص ظاهرة البطالة.
- يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تكملة لجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في مجال تعبئة البطالين ذوي المشاريع.
- المشاريع تجد بسهولة المصادر الملائمة والكفيلة للتمويل، والمقصود هنا مختلف الخدمات والتسهيلات الممنوحة من البنوك وصندوق الكفالة ضمن هذا الإجراء.
- يساهم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في التخفيف من نسبتها لكنه لم يقضي عليها.

مبررات اختيار الموضوع :

وقع اختيارنا على موضوع "دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في التخفيف من البطالة في الجزائر " كونه من المواضيع التي لم يتطرق لها بشكل مفصل من قبل الدارسين والباحثين مقارنة بأجهزة أخرى مثل ANSEJ ، بالإضافة إلى أن هذا الموضوع يمس فئة خاصة من البطالين وهذا ما سنحاول إبرازه من خلال هذا الموضوع .

صعوبات الدراسة :

تتمثل أهم الصعوبات التي واجهتنا فيما يلي:

- صعوبة الحصول على بعض المراجع الخاصة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، التي كان بمقدورها إثراء الموضوع أكثر.
- تعذر الوصول إلى بعض المعطيات والإحصائيات فيما يخص الجانب التطبيقي للدراسة.
- عدم توفر الدقة في المعلومات التي تقدمها الجهات المكلفة بوضع الإحصائيات عن المؤشرات الإقتصادية و الإجتماعية ، الأمر الذي يعيق تقديم تحليلات أكثر دقة.

أهمية الموضوع :

يكتسي هذا الموضوع أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل التي تواجه الدولة الجزائرية والمتمثلة في مشكلة البطالة التي لها أبعاد مختلفة ، بالإضافة ان هذه الأهمية تجسد أيضا من خلال مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات لحل هذه المشكلة، وهذا من خلال إدراج وتنظيم أجهزة تشغيل مختلفة ومتكاملة والتي يكون في مقدمتها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي نحاول ابراز دوره في التخفيف من البطالة في الجزائر .

أهداف الدراسة :

نهدف من خلال هذا البحث إلى :

- إعطاء نظرة عن ظاهرة البطالة، وسياسة التشغيل في الجزائر .
- التطرق الى واقع اجهزة التشغيل في الجزائر ، والتي من بينها دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من خلال الجهاز الخاص به والدور الذي يبرزه في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر .

المقاربة المنهجية :

إن طبيعة الموضوع تفرض علينا استخدام عدد من المناهج نراها ملائمة للإجابة عن الإشكالية، والتساؤلات الفرعية المطروحة، وهي كالاتي:

- المنهج الوصفي والمنهج التحليلي: وذلك نظرا لكون الدراسة تتطلب وصف وضعية البطالة في الجزائر وتحليل نتائج وآثار السياسات المنتهجة.

كما سيتم استخدام الطرق الإحصائية : كون الدراسة تتطلب العديد من الإحصائيات والأرقام من أجل دراسة العلاقة بين المؤسسات الناشئة وعدد مناصب العمل الموفرة ضمن الجهاز الخاص بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

خطة البحث :

طبقا للإشكالية العامة للبحث ومن أجل الإجابة على التساؤلات التي طرحت، كإجابة مؤقتة عن الفرضيات التي طرحت، وكتطبيقا للمنهج الذي تم تحديده، تم تقسيم هذه الدراسة الى ثلاثة فصول :

➤ يتناول الفصل الاول من هذه الدراسة الاطار النظري لظاهرة البطالة من خلال تعريفها وكيفية قياسها والتطرق الى أنواعها، نظرياتها الجزائر، هذا من خلال المبحث الأول، أما فيما يخص المبحث الثاني فيتم التطرق فيه الى تشخيص واقع ظاهرة البطالة في الجزائر بالطرق إلى أسباب خصائص وأثار البطالة في الجزائر، أما فيما يخص المبحث الثالث فتطرقنا فيه إلى سياسة التشغيل في الجزائر من خلال التعريف الشامل لسياسة التشغيل، التطرق الى ابعاد هذه السياسة في الجزائر، إضافة إلى الأطر القانونية والتنظيمية لهذه السياسة التي تنظم مختلف الأبعاد التي تحكم سياسة التشغيل في الجزائر.

➤ يتناول الفصل الثاني دراسة مختلف أليات و أجهزة التشغيل في الجزائر حيث تم تقسيمه الى ثلاثة مباحث، تناولنا في المبحث الأول أجهزة التشغيل المتعلقة بدعم ترقية روح المبادرة المقاولتية كالصندوق الوطني عن البطالة وغيرها، أما المبحث الثاني فننترق فيه إلى أجهزة التشغيل المتعلقة بدعم ترقية الشغل المأجور للشباب، خصصنا المبحث الثالث لمشاكل وفاق سياسة التشغيل في الجزائر .

➤ أما فيما يخص الفصل الثالث فكان كجانب تطبيقي لهذه الدراسة حيث يتم التطرق إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من خلال البحث الأول ، وكذا الجهاز الخاص به المتمثل في جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات من خلال المبحث الثاني، وصولا الى دور هذا الجهاز في التخفيف من البطالة في الجزائر وهذا يتجسد من خلال المبحث الثالث .

الجانب النظري

الفصل الأول :

البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

الفصل الأول : البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر

تعتبر البطالة من أهم المشاكل والعقبات التي يعاني منها الإقتصاد الجزائري كغيره من إقتصاديات العالم الثالث إذ أصبحت هذه المشكلة من القضايا الملحة، نظراً لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الإقتصاد الوطني، ولذلك قامت الحكومة الجزائرية انطلاقاً من برنامج الإنعاش الإقتصادي بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين. من هنا سوف نتطرق في هذا الفصل الى الإطار النظري للبطالة وكذلك واقعها في الجزائر بالإضافة إلى سياسة التشغيل والأبعاد والأطر القانونية التي تحكمها.

المبحث الأول : الإطار النظري للبطالة .

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات ولا يكاد اي مجتمع يخلو من هذه الظاهرة بشكل او بأخر وقد شغلت اهتمام الحكومات التي سعت بكل الوسائل الى التخفيف من حدتها . وبهذا تطرقنا في هذا المبحث الى الإطار النظري للبطالة من خلال التعريف ، والأنواع، وكذلك النظريات.

المطلب الاول : تعريف البطالة .

كثرت الآراء حول تعريف البطالة و تحديد مفهومها، نظرا لتعدد أشكالها و أنواعها و في هذا الجزء سنلقي الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني و كيفية قياسها.

التعريف اللغوي: جاء في معجم لسان العرب ، أن لفظ البطالة أتى من الفعل (بطل وبطل)، و له معاني

كثيرة ، منها أنه يعني التعطل و أنه يقال بطل الأجير بالفتح ، يبطل بطالة ، أي تعطل فهو بطل.¹

1 محمد عبد الله الظاهر ، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات، الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004 ، ص278.

التعريف الإقتصادي :

ورد في القاموس الإقتصادي ، أن البطالة بالمعنى الحصري تعني فقدان الأجير لعمله لا إراديا،أما

بالمعنى المتعارف عليه ، فهي تعني كل توقف عن النشاط إراديا أو إجباريا للأجراء أو لغير الأجراء.¹

من هنا نتطرق إلى مجموعة من التعريفات للبطالة :

تعرف البطالة على انها " عدد من الاشخاص القادرين على العمل ولا يعملون بالرغم انهم يبحثون عن

عمل بشكل جدي " .²

كما تعرف على انها " حالة وجود اشخاص راغبين في العمل وقادرين عليه وباحثين عنه ولكن لا

يجدوه".³

وتعرف ايضا على انها " الفرق بين كمية العمل المعروضة وكمية العمل الماجورة ".⁴

يعتمد لدى غالبية الدول على التعريف المتبنى من طرف المكتب العالمي للشغل، حسب هذه المنظمة فانه

يعتبر بطل كل شخص في سن العمل وتوفرت فيه ثلاث معايير او شروط اساسية وهي :⁵

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ، ووجدوا أنفسهم في يوم

معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية :

-بدون عمل :أي الذين لا يعملون مقابل أجر .

-متاح للعمل :أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

1Mokhtar Lakehal, **Dictionnaire d'économie contemporaine**, 2 ème édition, Hurope.S.L, Barcelone, 2001, p113.

2 عبد الرحمان يسرى احمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ط 2 ، 2004، ص 205.

3 مدحت لقرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الاردن، ط1، 2007، ص 183.

4 محمد طاقة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، اثراء للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2008، ص 141.

5 Muller.j et autres, **Economie : Manuel et application**,Dunod, paris, 4eme édition,2004, p 71.

-يبحث عن العمل :أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور .

النوع الأول" بدون عمل :إن الهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل و البطالة ، فيعتبر الشخص بدون عمل، إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان.

النوع الثاني " متاح للعمل :يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد ، فإنه سيكون مستعدا و قادرا على العمل فورا خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة أي بعد انتهاء الاستبيان، مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، فخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل و بالتالي غير متاح للعمل، و كذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات كالمرض.

النوع الثالث" يبحث عن عمل :ينطبق على الأشخاص الذين إتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، و هذا للدلالة على جدية البحث، مثل :التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات، البحث عن العمل بطلب مساعدة الأهل و الأصدقاء ، كما أنه يجذب توفير البيانات و المعلومات عن سوق العمل، من خلال وسائل النشر و تبادل المعلومات و هذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة من أجل تشجيعهم على البحث الجدي عليها.

على العموم يمكن إعطاء تعريف شامل ومختصر للبطالة كما يلي:

البطالة: هي التوقف الشخص عن العمل أو عدم توافر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه وياحث عنه.

المطلب الثاني : أنواع البطالة وطريقة قياسها .

1) أنواع البطالة : للبطالة أشكال متعددة، تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل

نوع منها،و علاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة ، فمعرفة نوع البطالة مهم جدا لأنه تبعاً لذلك

نعرف الأسباب و نتمكن من تشخيص العلاج المناسب لها، و عموما تأخذ البطالة تقسيما ن

أساسيان هما:

التقسيم الأول للبطالة :

يعتبر أهم التقسيمات المعمول بها في تحليل ظاهرة البطالة على مستوى الإقتصاد الكلي، و من خلال أنواع هذا التقسيم تتحدد أسباب كل نوع من أنواع البطالة، و يتكون من:

1) البطالة الإحتكاكية :

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الإقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالإلتحاق بفرص العمل المتاحة¹. و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل². وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى أو إقليم جغرافي آخر، أو عندما تقرر ربة البيت مثلا الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها و رعايتهم³.

تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل : صغار السن و خريجي المدارس و الجامعات ...الخ.

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

- الإفتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح .

1 البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 01، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2004، ص 149 .

2 جيمس جوارثيني و ريجارد استروب، الإقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999، ص 202.

3 رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص 39.

- صعوبة التكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق.¹

- التغيير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متجددة باستمرار.

(2) البطالة الهيكلية :

ينشأ هذا النوع من البطالة بسبب عدم التوافق بين الكفاءات و فرص العمل عندما تتغير أنماط الطلب و الإنتاج² و ذلك من جراء التحولات الإقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الإقتصاد³ كإكتشاف موارد جديدة او وسائل إنتاج أكثر كفاءة ، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة، و عليه تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة ، فيحدث إنخفاض حاد و كبير في طلب المستهلكين ، حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية و يزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية و يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أن التحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة ، و في هذه الحالة قد لا يحدث توافق بين مؤهلاتهم و خبراتهم من جهة، و ما تتطلبه الوظائف المتاحة من جهة أخرى.

يتضح من ذلك أن هناك تشابه بين البطالة الإحتكاكية و البطالة الهيكلية و يجمعهما عامل مشترك لكونهما يرتبطان بانتقال العمال من عمل إلى آخر، بيد أنهما يختلفان نظريا و عمليا ، فالبطالة الإحتكاكية مؤقتة و العمال المعنيون بها لديهم مهارات مرتفعة⁴ ، بينما العمال الموجودين في بطالة

1 بشير الدباغ و عبد الجبار الجرمود، مقدمة في الإقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003، ص 391.

2 David Begg, Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch, **Macro économie**, 2 ème édition, Dunod, Paris, 2002, P: 217.

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

4 خالد وصفي الوزني و احمد حسين الرفاعي، مبادئ الإقتصاد الكلي بين النظرية و التطبيق، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ط 5، 2002.

هيكلية غير مؤهلين للعمل إلا بعد إعادة التدريب و التعليم الإضافي التي تحتاج لمدة أطول و معالجتها تكون أصعب.

(3) البطالة الدورية :

من المعلوم أن النشاط الإقتصادي ، بجميع متغيراته في الإقتصادات الرأسمالية ، لايسير عبر الزمن بوتيرة واحدة منتظمة، بل تتتاب هذا النشاط فترات صعود و فترات هبوط دورية، و يطلق على حركة التقلبات الصاعدة و الهابطة للنشاط الإقتصادي، و التي يتراوح مداها الزمني بين ثلاث و عشر سنين، مصطلح "الدورة الإقتصادية" ، و التي لها خاصية التكرار و الدورية، هذه الأخيرة تقود إلى ظهور البطالة الدورية، حيث في مرحلة الصعود أ و الراج، يزداد الطلب الكلي في الإقتصاد و بمعدل كبير، فيدفع ذلك الوحدات الإنتاجية الموجودة في الجسم الإقتصادي لزيادة إنتاجها، و لتحقيق ذلك لابد عليها أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة أي زيادة الطلب على العمل، و هذا يؤدي إلى انخفاض البطالة ، أما في مرحلة الهبوط أ و الركود الإقتصادي، فينخفض الطلب الكلي و هذا ما يدفع بالوحدات الإنتاجية لتقليص إنتاجها، الذي سيؤدي بالضرورة إلى إنخفاض الطلب على العمل و ارتفاع ظاهرة البطالة.

لهذا تسمى هذا النوع من البطالة بالبطالة العابرة، وهي تظهر عادة في الدول المتقدمة.¹

(4) البطالة الموسمية :

تحدث البطالة الموسمية، عندما يشتد دوران عجلة العمل في فترات، و يقل في غيرها²، بسبب موسمية بعض النشاطات و القطاعات الإقتصادية إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول و الذي يليه ، و كذا قطاع

1 حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الثالثة، 2005. ص257

2 Alexis Jacquemin, Henry Tulkens, Paul Mercier, **Fondements d'économie politique**, 3ème édition, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P: 391.

الخدمات كخدمات السياحة الصيفية و تشترك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما.

التقسيم الثاني للبطالة :

هذا التقسيم يصنف البطالة حسب طبيعة الآثار التي يخلفها كل نوع و لا يخرج عن أنواع التقسيم الأول أهمها:

1- البطالة السافرة :

يقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر، التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة ، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى ، و بعبارة أخرى هي وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل و لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه.¹

و يعتبر هذا النوع من البطالة مظهر من مظاهر الإختلال في البناء الإقتصادي و هي مؤشر لإنخفاض قدرته على إستيعاب عنصر العمل، و البطالة السافرة رغم اختلاف مسمياتها، يمكن أن تكون بطالة إحتكاكية أو بطالة هيكلية او بطالة دورية ، و مدتها الزمنية، قد تطول أ و تقصر بحسب طبيعة الظروف السائدة في الإقتصاد القومي، و في البلدان الصناعية يتزايد حجم و معدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري و عادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة و أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلاد النامية، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة و إيلا ما بسبب غياب أو ضآلة برامج المساعدات الحكومية و الضمانات الاجتماعية.

1 محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الإقتصادي و الأمن القومي في ظل الجات، العولمة، وتحديات الإصلاح الإقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003 ، ص 4.

2- البطالة المقنعة :

هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الإقتصادي الإجتماعي، حيث كان متفشيا بين الدول التي كانت تدور في فلك الإقتصاد الإشتراكي، و مازال الأكثر إنتشارا في بناء الإقتصاد العربي عامة، و تشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج و يتم الإستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أن هذه الفئة من العمال، تبدو ظاهريا أنها في حالة عمل، و لكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج ، و تنشأ هذه البطالة عادة في القطاع الزراعي بسبب ضغط السكان على الموارد الزراعية، بحيث يكون هناك فائض متعطل تعطلا¹ مستترا على الأرض الزراعية ، كما أنتشر طويلا هذا النوع من البطالة في قطاع الخدمات الحكومية في كثير من الدول النامية، بسبب زيادة التوظيف الحكومي، بتعيين مخرجات التعليم في الوقت الذي كان من الممكن أداء كثير من هذه الخدمات بعدد أقل من العمالة.

و قد تلجأ حكومات بعض الدول ذات الكثافة السكانية العالية إلى اعتماد هذا الأسلوب في التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة، إلا أنه يظل علجا إجتماعيا فقط.

3- البطالة الإجبارية :

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي على غير إرادته، و هي تحدث عن طريق تسريح العاملين و الإستغناء عنهم بشكل قصري، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل² ، و قادرا عليه، و قابلا لمستوى الأجر السائد ، كأن يعلن المشروع إفلاسه ، أو يغلق أحد المصانع أبوابه، بالإنتشار في الآونة الأخيرة، بسبب حركات إعادة الهيكلة الناتجة عن إتباع سياسة الخصخصة، و قد تكون البطالة الإجبارية، إجتماعية أو هيكلية أو موسمية.

1 إسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان 2004، ص155 .

2 أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، بط، ب.س.ن، ص352 .

4- البطالة الاختيارية :

وصف أطلقه الإقتصادي الإنجليزي " جون ما ينرد كيتز " على البطالة التي تعزى مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم، نظرا لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة حقيقية معينة، فهي البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل اختياريا، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل ذو مزايا أحسن.

(2) طريقة قياس البطالة :

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

- اختلاف الفئة العمرية المتبناة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس الفئة النشيطة.
- الفترة الزمانية للبحث عن العمل .
- كيفية التعامل مع والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

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

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

عدد الأفراد العاطلين

معدل البطالة = $x100$

الفئة النشيطة

تعريف الفئة النشيطة : تشمل هذه الفئة جميع الأفراد البالغين القادرين والباحثين عن العمل، وفق شروط

تتدرج ضمن ما يسمى بالمهارات والخبرات الضرورية لكل عمل والواجب توفرها في الفئة النشيطة.¹

تعريف لفئة العاطلة : تضم كل فرد قادر وباحث وراغب في الحصول على العمل في ظل الأجور

السائدة من السوق.

وفي الجزائر فإن الأجهزة العمومية المكلفة بتسجيل عارضي العمل، غير قادرة على تقدير البطال بمفهوم

المكتب الدولي للعمل وخاصة الشرط المتعلق بالفعالية والجدية في البحث عن عمل عند كل شخص يريد

الحصول على التعويضات التي تقدمها الدولة للبطالين الجدد أو المسرحين من العمل، فقد يستفيد من

التعويض أشخاص هم في الأصل من الشريحة غير النشطة أو من يعمل في السوق الموازي، مما يجعل

عدد البطالين يزيد عن معدله الفعلي.²

1 بوعلام معوشي، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966-1992، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ص 13.

2 كمال بوصافي، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006، ص 202.

المطلب الثالث : النظريات الفسرة البطالة.

تعتبر البطالة من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، لكونها مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين الذين نظروا على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى. وسوف نتطرق في هذا المبحث الى اهم النظريات المفسرة للبطالة.

1. النظريات التقليدية :

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

➤ النظرية الكلاسيكية :

إن تحليل النظرية الكلاسيكية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل، حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقاته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة. وترتكز النظرية الكلاسيكية في تحليلها على جملة من الفرضيات أهمها:

- سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.

- مرونة الأجور والأسعار.

- سيادة ظروف التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل.

إذن فالنظرية الكلاسيكية لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية بسبب مرونة الأسعار والأجور ووجودها يبقى مؤقتاً!¹

1 عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية 2004 ، ص211.

➤ النظرية النيوكلاسيكية :

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناء على ما جاء به قانون ساي للأسواق، " كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له"، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل، فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل. فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

- مرونة حركة الأسعار في كلا السوقين وهي التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج .

- سوق العمل في حالة منافسة تامة، مع الحرية التامة لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق

- تجانس عنصر العمل، وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.

- حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق.

➤ النظرية الكنزية :

ظهرت هذه النظرية بعد الفشل الكبير الذي شهدتها النظرية النيوكلاسيكية. في محاولتها لتحليل ظاهرة البطالة، فقد بات من الواضح أن الفكرة التي جاءت بها المدرسة النيوكلاسيكية وقبلها الكلاسيكية والتي تنص على ضعف إمكانية حدوث البطالة الإجبارية، لم تعد قابلة للتنفيذ، والدليل على ذلك الكم الهائل من الأفراد العاطلين الذين يرغبون في العمل والقادرين عليه ولا يستطيعون الحصول عليه. ويعتمد كينز في تحليله للبطالة على حقيقتين أساسيتين هما¹ :

1 مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة دراسة حالة عينة من جملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادات 1993، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر - جامعية دفعات 1990 ، 2002-2003، ص 7.

لا يمكن أن يكون سوق الشغل مماثلاً لسوق باقي السلع الأخرى .

يتم تحديد البطالة بالعلاقة التالية :

طلب ← إنتاج ← تشغيل ← مستوى البطالة

وانطلاقاً من هذا فالتشغيل الكامل عند كينز أمر يصعب تحقيقه إلا في حالة واحدة، أين يكون

فيها الطلب الكلي كافياً لاستيعاب الناتج المحتمل الذي ينتج من طرف العمالة الكاملة.

2. النظريات الحديثة :

لقد أدى الارتفاع المذهل والسريع لمعدلات البطالة منذ أوائل السبعينات في القرن الماضي إلى تغيير نظرة

الإقتصاديين في تحليلهم لمشكلة البطالة، هذا أدى إلى ظهور بعض النظريات الحديثة.

➤ نظرية البحث عن العمل :

تنطلق هذه النظرية من فرضية أساسية مفادها صعوبة توفر المعلومة الكاملة حول سوق العمل، وهذا

عكس ما نجده في فرضيات النظريات التقليدية لسوق العمل¹، بالنسبة لهذه النظرية إن البطالة السائدة في

الاقتصاد هي "بطالة احتكاكية".

➤ نظرية الاختلال (اختلال التوازن) :

تنطلق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة من فرضية أساسية وهي جمود الأجور والأسعار في الأجل

القصير، الشيء الذي يؤثر سلباً على كل من سوق العمل وسوق السلع² على حد سواء فنظراً لعدم

إمكانية تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية سواء في الأجور أو الأسعار، فإن ذلك من شأنه أن

يحدث عدم توازن في سوق العمل والسلع.

1 D. Plihou, Les grandes explications macro-économique du chômage, les cahiers français, documentation française, n° 2816, Mai-Juin 1990, p20

2 دانيل أرلوند، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم، الطبعة الأولى المؤسس الجامعية، بيروت، 1992 ، ص 207

➤ نظرية تجزئة سوق العمل :

إن ارتفاع حجم البطالة، قد يرافقه عدم تجانس معدلاتها بين مختلف القطاعات، حيث تعاني بعض القطاعات من ارتفاع مذهل لمعدلات البطالة، وبالمقابل نجد قطاعات أخرى تعاني من نقص فادح في العمالة، الشيء الذي جعل هذه النظرية تعتمد على فرضية عدم تجانس وحدات عنصر العمل بعكس ما جاءت به النظريات التقليدية.

المبحث الثاني : واقع ظاهرة البطالة في الجزائر .

يكتسي الشغل أهمية كبيرة في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة والتوجه الفعال للموارد البشرية خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية معتبرة، إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع

المطلب الأول : أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر.

1) العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة : من أهم العوامل الخارجة عن نطاق سيطرة الحكومة ولها

الأثر الواضح على زيادة نسب البطالة في الجزائر ما يلي:

إعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتميز بعدم إستقرارية أسعارها ما من شأنه يؤدي إلى :

- إنكماش اقتصادي (خاصة في النصف الثاني من الثمانينات) - إنخفاض النمو

الإقتصادي - ظهور آثار انكماشية - إنخفاض مستويات الدخل والعمالة.

- النمو الديمغرافي خاصة وأن الزيادة السكانية في الجزائر لا تتناسب والزيادة في عدد الوظائف

المطروحة في سوق العمل.

- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الإقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي وضالة الادخار لمختلف الأعوان الإقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات.
- أزمة المدفوعات الخارجية التي عرفت الجزائر والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى إلى زيادة الضغوط التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية وما صاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكله الإقتصاد الوطني.

وهنا سوف نركز على مرحلة التسعينات التي تكشف عن خطورة وضعية سوق العمل، خاصة في ظل تسريح عشرات الالاف من العمال، وهنا يمكن ان نطلق على هذه الفترة بأنها المرحلة التي تم الانتقال فيها من تسيير سوق العمل الى تسيير سوق البطالة، ويرجع هذا السبب ان هدف السياسة الإقتصادية الجديدة للتشغيل في ذلك الوقت هي التخلص من الفائض العمالي الموجود داخل المؤسسات بأي طريقة وعلى حساب الطبقة العاملة، وإغراق سوق العمل بكم كبير من العمال المسرحين، بالإضافة الى طالبي العمل الذين لم يسبق لهم ان عملوا وهذا ما يساهم في وضعية تازيم سوق العمل، لأنه لا توجد مشاريع لإعادة تشغيل العمال المسرحين، سوى احوالهم على صندوق التقاعد، و صندوق التامين عن البطالة ، وهذا يعني ان الهدف غير معلن هو تسيير الازمة وليس التفكير في حلها بطرق عقلانية.

- أمام التغيير الجذري للتوجه الإقتصادي في الجزائر، الانطلاق من نمط اقتصاد اشتراكي الى نمط اقتصاد السوق، دون التحضير المسبق لهذا التغيير المفاجئ فقد ظهرت بطالة كبرى خاصة على مستوى سياسة التشغيل.

- أيضا من المفارقات الكبرى لتغيير التوجه، هو عجز سوق العمل على توفير فرص عمل جديدة للطلبات المتزايدة على العمل، وأمام حالة اللاتوازن بين العرض والطلب يسرح آلاف العمال الذين

كانوا مفخرة الطبقة العاملة الجزائرية لوقت قريب، إن تبني مثل هذا النهج دليل على عدم وجود إستراتيجية عقلانية للسياسة الإقتصادية والإجتماعية الجديدة.

- إن تطور ظاهرة فقدان مناصب العمل بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية بشكل سريع وملفت للإنتباه منذ صدور المنظومة التشريعية الجديدة، التي قننت عملية تقليص عدد المستخدمين ضمن مخططات التقويم الداخلي للمؤسسات العمومية الإقتصادية ، حيث كانا المرسومان التشريعيان 10 / 94 و 11 / 94 بمثابة الوسيلة الناجعة التي الوسيلة الناجعة التي تنتظرها المنشآت الإقتصادية للتخلص من مشكلة الفائض العمالي وبطريقة قانونية.

وهذا ما يبينه الجدول رقم 01 عدد العمال المسرحين في سنة 1995.

النسبة	توزيعهم حسب الفئات	عدد العمال المسرحين
74.4 %	27826 الف محالون للتأمين عن البطالة	37539 الف عامل
25 %	9173 الف محالون على التقاعد المسبق	

المصدر : I.S.G.P

بعد حوالي سنة من صدور القانون الجديد والمتعلق بتسريح العمال، بلغ عدد المسرحين في نهاية سبتمبر 1995 حوالي 37539 الف عامل، منهم حوالي 27826 الف عامل محالون على الصندوق الوطني

للتامين عن البطالة بمعدل 74.4 %، وحوالي 9173 الف عامل محالون الى الصندوق التقاعد المسبق بمعدل 25.6 %.

إن بلوغ هذه الأرقام لعدد العمال وفي ظرف سنة واحدة، يعتبر رقم قياسي مقارنة بالمدة التي تستغرقها الإجراءات القانونية قبل تنفيذ عملية التسريح .

العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة : تتعلق مجمل هذه العوامل بالإختلالات الهيكلية للوحدات الإقتصادية، التوزيع السكاني وكذا ما تعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة، وعليه، فيمكن حصر هذه العوامل في ما يلي:

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل، سواء كان هذا التكوين جامعا أو مهنيا نظرا لضعف الوساطة في سوق العمل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

- نقص في اليد العاملة المؤهلة وضعف تطورها في الحرف، إذ بالرغم من توفر مناصب شغل ذات إمتيازات عالية خاصة بالمؤسسات الأجنبية الناشطة في الجزائر إلا أنها تجد صعوبات في إيجاد أشخاص يتوفرون على الكفاءات المطلوبة.

- إنعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار، إذ يواجه الشباب البطال صعوبات جمة في الحصول على قروض بنكية أو مساعدات مالية من طرف الدولة ما أدى بالشباب إلى ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الإستثمار المولد لمناصب الشغل والذي من شأنه دفع عجلة التنمية.

ولعل من أهم أسباب ظاهرة البطالة حاليا في الجزائر هو ميل سياسة التشغيل التي تميل إلى الصيغة التعاقدية مما يعني إنخفاض مناصب العمل الدائمة، كما أن تباطؤ نمو المشاريع الإقتصادية ضاعف من

تكاليف إنجازها ما أدى إلى إفلاس المؤسسات الإقتصادية القائمة بها وبالتالي تصريحها للعمال بشكل جزئي أو كلي.

المطلب الثاني : خصائص ظاهرة البطالة في الجزائر.

تتميز البطالة في الجزائر بالخصائص التالية :

- حوالي % 68 من البطالين من فئة المقصيين من النظام المدرسي أي أن البطالة تمس من ليس لديهم مؤهل دراسي كافي يسمح لهم بالالتحاق بمناصب الشغل المطروحة.
- تمس البطالة الرجال أكثر منها النساء .تمثل النساء التي تعاني من البطالة حوالي %20.4 من مجموع الأفراد الطالبين لمناصب عمل.
- إرتفاع وتيرة نمو العرض من العمالة نتيجة إرتفاع معدلات نمو السكان والقوى العاملة النشيطة، إذ شهد سوق العمل تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل مقارنة مع تباطؤ نمو الطلب على العمالة الناتجة عن عدة عوامل منها ضعف معدلات الإستثمار، ومن ثم ضعف القدرة على توليد التشغيل، وتواضع مستويات الإنتاج وكفاءة الإدارة.
- البطالة في الريف في إرتفاع رغم المخطط الوطني للتنمية الريفية وذلك راجع إلى عزوف الشباب خريجي الجامعات عن مزاوله الأعمال الفلاحية.
- التطور السريع للقطاع الموازي الذي يوظف عدد غير معروف من اليد العاملة من الشباب ويعتبر مصدر دخل بالنسبة لهم، ما يجعل إحصائيات العاطلين عن العمل غير دقيقة تمامًا وإذا كان حجم القطاع الموازي في الدول المتطورة يتراوح ما بين (15-20)% من الاقتصاد الوطني فإنه بالنسبة للجزائر كبلد نامي يتعدى بكل تأكيد هذه النسبة بالنسبة للجزائر كبلد نامي يتعدى بكل تأكيد هذه النسبة¹.

1 سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر-، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير في علو التسيير، تخصص: تقنيات كمية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010، ص83.

- تميزت البطالة منذ منتصف الثمانينات بتزايد معدلها ، حيث بلغت مستويات كبيرة وذلك طيلة عشرية التسعينات، واستمرت حتى منتصف العشرية الماضية، ولتسليط الضوء أكثر على تطورات نسب البطالة في الجزائر منذ بداية التسعينات إلى غاية 2012 ، ولمزيد من التحليل حول الظاهرة، فإننا نورد الجدول رقم 02 الموالي الذي يوضح ذلك.¹

الجدول رقم تطور نسب البطالة في الجزائر حسب السنوات المذكورة حتى سنة 2012 .

البطالة	1987	1985	1984	1983	1982	1978	1967	1966
النسبة	21.4	7.9	8.7	13.1	16.3	22	33	32.9
البطالة	1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	1989
النسبة	28.3	28.1	24.4	23.2	23.8	21.2	19.7	18.1
البطالة	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997
النسبة	17.7	23.7	25.9	27.3	29.5	29.2	28.0	28.0
البطالة	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
النسبة	9.7	10	10	10.2	11.3	11.8	12.3	15.3

المصدر: من إعداد الباحث الأستاذ مراد مرمي بالإعتماد على إحصائيات متفرقة للديوان الوطني للإحصاء (ONS) وصندوق النقد الدولي (FM.)

تبين النسب في الجدول أعلاه، أن البطالة في الجزائر عرفت ارتفاعا كبيرا في السنوات الأولى للإستقلال، حيث بلغت نسبة 33% سنة 1967 ، ومع شروع الجزائر في تجربتها التخطيطية إبتداء من تلك السنة،

1 مراد مرمي، مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، أبحاث المؤتمر الدولي: تقييم آثار برامج الإستثمارات العامة والنعكساتها على التشغيل والإستثمار والنمو الإقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، 11-12 مارس 2013، ص 10.

فقد بدأت معدلات البطالة في الانخفاض تدريجيا، حيث وصلت إلى 8,7% سنة 1998¹. ثم بدأت في الارتفاع بشكل تدريجي منذ ذلك الوقت، واستمر الارتفاع طيلة عشرية التسعينات، حيث بلغت الذروة سنة 2000 ، بمعدل قدره 29,5% ، ويعود السبب في ذلك؛ إلى حالة الركود الاقتصادي التي مر بها الإقتصاد الجزائري في سنوات التسعينات، والذي كان سببه الرئيسي هو تردي الوضع الأمني الذي أدى إلى شل الحركة الاقتصادية للبلاد في جميع المجالات.

- إنخفاض كبير لمعدلات البطالة بشكل كبير بين الفترة الممتدة بين 2003-2007 نظرا لإتباع سياسة تشغيلية تعتمد على إمتصاص عدد كبير من البطالين عبر خلق العديد من أجهزة التشغيل سنأتي على ذكرها في المحور الأخير.
- إبتداء من سنة 2009-2012 أخذت نسبة البطالة في الإنخفاض من (7.9-10.2) % ولعل السبب في هذا الإنخفاض يعود بشكل أساسي إلى ارتفاع أسعار البترول في السنوات الأخيرة، حيث ساعد ذلك على إنعاش الاقتصاد ودعم النمو، وبالتالي التخفيض من مستوى البطالة (18 وذلك في ظل سيادة حالة من الإستقرار السياسي والأمني طيلة العشرية الماضية.

المطلب الثالث : أثار ظاهرة البطالة في الجزائر.

تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع، وذلك نظراً لما تخلفه من مخاطر وما تعكسه من أثار سلبية على الأفراد والمجتمع على حد سواء، سواء كانت هذه الآثار اقتصادية أو سياسية واجتماعية.

1 - الآثار الاقتصادية : يمكن حصر هذه الآثار الاقتصادية على العموم في النقاط التالية:

1 المصدر نفسه ص11

- إهدار الموارد الاقتصادية : تؤدي البطالة إلى ضياع السلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة عاطلين، وحتى عندما يتاح لهم فرص للعمل فإن عملهم هذا وإنتاجهم لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال البطالة.¹
- إضعاف قيمة الفرد كمورد اقتصادي : يعتبر الفرد عنصرا فعالا في تحقيق معادلة التنمية، فعند القيام بإعداد هذا الفرد العامل إعدادا علميا وفنيا بما يتناسب والفنون الإنتاجية الحديثة يتحقق دوره في التنمية، أما إذا كان هذا الفرد عاطلا فهو يعتبر خسارة خاصة عندما تطول فترة البطالة، ذلك أن المهارة أو الخبرة تختفي وتفقد إذا لم تستخدم مع الزمن.²
- صعوبة عملية التخطيط الاقتصادية : مع وجود البطالة تلجأ الحكومات إلى توفير فرص عمل للعاطلين على حساب الأهداف الفعلية للخطة الاقتصادية التي تحتاج إليها الدولة فعلا للنهوض بها في هذا المجال، كما أن العملية الإنتاجية تركز على الاستهلاك كعنصر هام في الاقتصاد ومع بقاء جزء من القوة البشرية عاطلا .
- انتشار العمل غير الرسمي : من التأثيرات السلبية التي أفرزتها ظاهرة البطالة هو انتشار ما يسمى بالقطاع غير الرسمي، والذي يمتص نسبة عالية من العمال ولا سيما الشباب منهم، هذا القطاع الذي يؤدي إلى تدهور القطاع الرسمي في البلاد، نظرا لما يحدثه من خسارة في خزينة الدولة بسبب عدم اقتطاع الضرائب من هذه الأموال التي يمكن للدولة أن تستغلها وتخلق بها مناصب عمل جديدة.

1 عبد الرحمن يسرى احمد، مرجع سابق، ص220

2 محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 54-55.

من هنا إن البطالة تثير العديد من المشكلات التي ترتبط بها وتتجم عنها، ومنها التأثير على الأجور ما يؤدي إلى إنخفاضها، لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور.¹

2 - الآثار الاجتماعية والسياسية : للبطالة أيضاً آثار اجتماعية وسياسية لا تقل سوءاً وخطورة عن

الآثار الاقتصادية بل أن هذه الآثار، تنعكس بعد ذلك في شكل آثار اقتصادية خطيرة .من بين الآثار الاجتماعية والسياسية نذكر :

- ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل، حيث أثبتت الدراسات الإحصائية أن للبطالة ارتباط وتأثير مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع، كما هو معروف أن الجرائم لها تكلفة اجتماعية يتحملها المجتمع إما بسبب معالجتها أو نتائجها، فعلاجها يتطلب رصد أو تخصيص موارد اقتصادية أكبر للاتفاق على أجهزة الأمنية التي تقوم بمكافحة الجرائم ونتائجها تتضمن حدوث خسائر في الأرواح والأموال.
- في فترات البطالة التي تستغرق مدة طويلة أن لها تأثير على ارتفاع تناول المخدرات والتدخين بين العاطلين عن العمل والتي تكون عبئاً على الموارد الاقتصادية من جهة وسبباً من أسباب ارتكاب الجرائم من قبل العاطلين لتمويل عاداتهم السيئة من جهة أخرى.
- إضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها كذلك ضعف درجة المشاركة السياسية.
- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وأفراد المجتمع.

1 حسن فليح خلف، الاقتصاد الكلي، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الاردن، ط1، 2007، ص 335

ومن هنا تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع، وذلك نظرًا لما تخلفه من مخاطر وما تعكسه من آثار سلبية على الأفراد والمجتمع على حد سواء، سواء كانت هذه الآثار اقتصادية أو سياسية واجتماعية.

المبحث الثالث : سياسة التشغيل في الجزائر.

إن سياسة التشغيل تعتبر جزء مكمّل للسياسات الاقتصادية والاجتماعية بغية تحقيق التنمية لأية دولة، من هنا جاء الإهتمام بالجانب البشري من خلال أن التنمية تهدف إلى توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن وذلك بتوفير فرص للشغل من خلال سياسات وبرامج فعالة للتكفل بالبطالين من خلال إدماجهم في سوق العمل . وهذا ما سنحاول إبرازه من خلال التطرق الى مختلف جوانب سياسة التشغيل في الجزائر، من خلال ماهيتها، أطرها القانونية والتنظيمية و أبعادها.

المطلب الأول : تعريف سياسة التشغيل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:

- السياسة : وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.
- التشغيل : وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر¹.

- يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف « باتريك بولرو : « يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.

1 د .عمار رواب- أ .صباح غربي،التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر-، العدد 5، 2011، ص ص 69- 70

• وتعرّفه المنظمة الدولية للعمل على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

-يمكنه الحصول على منصب شغل.

-يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير.

-يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

أمّا لجنة الإتحاد الأوربي فتزى بأن التشغيل: هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات حالية تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.

وللتشغيل أنواع ، أهمها:

أ) التشغيل المباشر : والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.

ب) التشغيل المؤقت : أحد أشكال الإستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، ويهدف التشغيل المؤقت إلى مواجهة ثلاث أصناف من الوضعيات هي:

*تعويض عامل غائب.

*نمو استثنائي أو مفاجئ للعمل.

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

و بهذا يكون هدف التشغيل التعديل بين الطلب والعرض لليد العاملة ، وعلى هذا الأساس - أيضا -

يرتبط مفهوم التشغيل بظاهرة البطالة ارتباطاً وثيقاً، كما يرتبط ببقية المفاهيم الأخرى، فخلق فرص العمل

وتحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها إقتصاديات الدول، ولأنّ ضرورة التشغيل تمثل شرطا حاسما لرفع المستوى المعيشي لجميع أفراد المجتمع، ولتحقيق تنمية شاملة.

• **تعرف سياسة التشغيل :** هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات ولقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الإقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.

وتعرف منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OCDE) **سياسة التشغيل:** " في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وأذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"¹ وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق العمل وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الأخر على جهة العرض، كما يكون التأثير على الجهتين معا.

المطلب الثاني : الأطر القانونية و التنظيمية لسياسة التشغيل.

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، أقتضى حتمية تطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانياً. إلى جانب مجموعة من الآليات والبرامج والمخططات العملية لتطبيقها وتنفيذها. فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال:

- القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن: "

تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

¹ لخضر عبد الرزاق مولاي، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000 - 2001: مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر، آنية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عدد 10، 2012، ص 191

• المحافظة على التشغيل وترقيته.

• الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

• المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.

• أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل

• أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

- القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل¹، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى

منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء

الإجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.

- المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها²، التي كلفتها السلطات

العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن

أن نذكر منه على سبيل المثال:

. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

. تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتتمية وظيفة رصد سوق العمل وتقييمها.

. تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل. والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية

في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع

متطلبات عروض العمل المتوفرة.

I الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 77/06 المؤرخ في: 18 فيفري 2006. الجريدة الرسمية. عدد 09 الصادرة في: 19 أبريل 2006.

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 19 أبريل 2008. الجريدة الرسمية. عدد 22 الصادرة في: 30 أبريل 2008.

. المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية،

وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.

. البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.

. تطوير مناهج تسيير سوق العمل ، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييمها.

. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل

الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني

للشباب طالبي العمل المبتدئين. إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية

تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، وتشغيل وتوظيف.

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة

والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة

أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة¹، وهيئات التنصيب الخاصة بالمنظمة بمقتضى

المرسوم التنفيذي 123-07 المؤرخ في 24 /04/2007 الذي يضبط شروط وكيفية منح الإعتماد

للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه.²

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم: 11/94 المؤرخ في: 26 ماي 1994 الجريدة الرسمية. عدد 34 الصادرة بتاريخ 1 جوان 1994.

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،المرسوم التنفيذي 123-07 المؤرخ في 24/04/2007 ،الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة في 2007/04/02.

المطلب الثالث : الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل ومحاربة البطالة.

يمكن القول ان ابعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية :

- فبالنسبة **للبعد الاجتماعي**: فيركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية¹ الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب أولاً، وبالبلاد ثانياً، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط، وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر. والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية.²

- يرتكز **البعد الاقتصادي**: على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية .

- بينما تركز **الابعاد التنظيمية والهيكلية** لسياسة التشغيل الى تحقيق مجموعة من الاهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة في شهر أبريل من السنة الماضية، والتي ترمي في إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة

الأبعاد:

1 عمر زريق، عيسى قروش،مداخلة بعنوان : الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر، جامعة المسيلة،كلية العلوم الاقتصادية، تخصص علوم التسيير .

2 سليمان احمية، محاضرة القيت بالملتقى العلمي حول : السياسات العامة و دورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع،جامعة الطاهر مولاي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سعيدة، 26-4-2009

العمل على تصحيح الإختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه. بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.

- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات و بنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.
- دعم الاستثمار لخلق لفرص ومناصب العمل، وتحسين نسبة التوظيف الدائم.
- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيلتحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.

الفصل الثاني :

أجهزة وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر.

الفصل الثاني : أجهزة وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر.

تعتبر آليات التشغيل التي إعتمدتها الدولة في اطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل متعددة ومتنوعة من حيث المناهج والطرق ، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، الامر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب بصفة خاصة، على أساس ان هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسة التشغيل في الجزائر، وهذا ما سنحاول توضيحه في المبحث الأول والثاني بالإضافة الى التطرق الى المشاكل والطموحات من خلال المبحث الثالث.

المبحث الأول : أجهزة المتعلقة بدعم و ترقية روح المبادرة المقاوتية.

قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية، بإعتماد عدة آليات للحد من إستمرار تزايد البطالة، أو على الأقل للتخفيف من حدة أثارها الإجتماعية على الطبقة العاملة بصفة عامة، وهذا ما سنقوم بتوضيحه من خلال عرض أهم اجهزة التشغيل التي تبنتها الدولة .

المطلب الأول : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة : La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC)

إن التغيرات الإقتصادية والإجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري في التسعينات، والناجئة عن الإصلاحات الإقتصادية أثرت سلبا على النسق العام وبالخصوص على سوق العمل الذي انعكس بدوره على الوضعية الإجتماعية، ولكي يتم التحكم في زمام الأمور كان على الدولة أن تقلل من حدة هذا الأثر وذلك بإستحداث نظام جديد للحماية الاجتماعية وهو " التأمين على البطالة"، والذي تمخض عنه بروز هيئة لم تكن من قبل والمتمثلة في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، الذي أنشئ للتكفل بالعمال المسرحين ضحايا الإصلاحات الإقتصادية والتوجه الجديد للإقتصاد الوطني.

1) نظام التأمين على البطالة :

أنشأ نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر سنة 1950 وكان خاضعا إلى التشريع الفرنسي، وقد عرف هذا النظام تحولات عديدة منذ 1963 أدت إلى تحسين الكثير من الجوانب السلبية التي ميزته، وتركز الحماية الاجتماعية على دائرة الاحتياجات الأساسية كالصحة، التعليم ، رفع المستوى المعيشي لفاقد القدرة على الكسب ، وإبتداء من 1994 تم تغطية خطر جديد يتمثل في البطالة الناتجة عن أسباب إقتصادية والذي ظهر مع تعديل القانون 90/11¹ المتضمن لعلاقات العمل.

بالتالي لا يستفيد العامل من نظام التأمين على البطالة إلا إذا كان ممتننا للعمل بصورة منتظمة قبل تسريحه، وأن يكون الأجر هو مصدر الدخل الوحيد والذي يترتب على فقدانه عدم القدرة على توفير احتياجاته رغم قدرته على العمل ورغبته في الحصول عليه.²

من هنا نظام التأمين على البطالة عبارة عن نظام اجتماعي يهدف إلى توفير دخل للشخص المؤمن عليه في حالة تعرضه لحالة البطالة (تسريح) شريطة أن يكون هذا التسريح خارج عن إرادته (بطالة لا إرادية) وهذا ما يدفعنا إلى تعريف التسريح ومختلف أنواعه.

تعريف التسريح: التسريح لغة هو الطرد، وتسريح العمال يعني إنهاء علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل ويكون ذلك إما لسبب تأديبي أو اقتصادي.

- **التسريح التأديبي:** يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العمال أخطاء جسيمة أهمها رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، المشاركة في توقف جماعي عن العمل ويكون خارقا للأحكام التشريعية المعمول بها، التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب المنشآت والآلات التي لها علاقة بالعمل.

1 Ait BelkacemMahrez, L'assurance chômage entre la gestion passif du chômage et la réinsertion active dans le marché de l'emploi, revue Algérienne du travail ;N°23, 1998, P89

2 حسن عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، لبنان، ب.س.ن، ص123

- التسريح لسبب اقتصادي :يتم هذا النوع من التسريح عندما تتعرض المؤسسة لضغوطات أو صعوبات مالية مما يجبر صاحب العمل إلى حل التسريح لإنقاذ مؤسسته من الإفلاس أو الغلق النهائي، ويتم هذا التسريح حفاظا على قدر ممكن من مناصب الشغل .

(2) أهداف نظام التأمين على البطالة : يسعى نظام التأمين على البطالة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- العمل على التخفيف من حدة مشكلة فقدان العامل لأجره المنتظم، وضمان توفير الحد الأدنى من متطلبات المعيشة طيلة فترة التعطل عن العمل للحد من الآثار الإقتصادية والإجتماعية التي تترتب عنها.

- العمل على تثبيت معدلات التشغيل بإستخدام أسلوب تحديد رسوم التأمين .

- العمل على دعم قدرات الإقتصاد بشكل عام وتحقيق التوازن الإقتصادي والإجتماعي بشكل تلقائي وذلك بالحفاظ على حجم القدرة الشرائية للمستهلكين خلال فترات الركود الإقتصادي.

- الحفاظ على مهارات العمال من خلال الحد من الدوافع التي تجعلهم يلجئون إلى قبول أعمال لا تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، وكذلك بتوفير فرص التدريب.

وبالتالي فإن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :أنشئ سنة 1994، أكلت له مهمة

التكفل بالعمل الذين يفقدون مناصب شغل لأسباب اقتصادية ، سواء بالتأمين على البطالة أو التقاعد المسبق، وتمويل هذا الصندوق بمساهمات أنفسهم والمؤسسات التي تشغلهم وسميت ب " مساهمات حق الإستفادة".

من هنا فإن هذا الجهاز هو عبارة عن مؤسسة عمومية للضمان الإجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الإجتماعية الناتجة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الإقتصادي ، ففي الفترة ما بين (1996-1999) شهدت

أكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة ، وهذا نتيجة مسايرة تنفيذ إجراءات برنامج مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ الإنتساب إلى هذا الصندوق في التقلص إبتداء من سنة 1998.

في سنة 2004 قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات إحتياطية باعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين تم مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين على مستوى مراكز مخصصة. من جهة أخرى يسمح نظام التأمين عن البطالة للمستخدمين العموميين والخواص بحيازة آلية لمواجهة الصعوبات الإقتصادية، المالية و التقنية التي تعرض مؤسساتهم للخطر وذلك بتقليص عددها ووظائفها.

إن هذا الصندوق من خلال الجهاز الخاص به (جهاز دعم وإحداث النشاطات) الذي خصص لفئة البطالين ما بين 30-50 سنة¹، على هذا الأساس باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات مالية . من هنا نجد أن هذا الصندوق يساهم في نطاق مهامه، وبالإتصال مع المؤسسات

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30-50 سنة، مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية لنظام التأمين عن البطالة ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر.

المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل، بتطوير وإحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم من خلال:¹

التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والأجور وتخصيص مجالات التشغيل ومكانه.

التكفل بالدراسات التقنية الإقتصادية لمشاريع إحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالإتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.

يكون تمويل الإستثمارات المنجزة بنمط تمويل ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة إستثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين دينار جزائري . إضافة إلى ذلك يتم تقرير مساعدات وإمتيازات مالية وجبائية (تخفيض نسب فوائد القروض البنكية، تخفيض نسب الرسوم الجمركية، الإعفاء الضريبي، الإستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة)،² لصالح كل بطل يستوفي شروط الإلتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن وفترة البطالة والتأهيل وكذلك المهارات المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع .

المطلب الثاني : الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ)

هي هيئة ذات طابع خاص، يتابع نشاطها وزير القطاع، أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمقتضى 296

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم تنفيذي رقم 94-188 الموافق ل 6 يوليو 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، المادة 5 المتعلقة بصلاحيات الصندوق، مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية لنظام التأمين عن البطالة ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر.

2 منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وهي تعد بمثابة جهاز لدعم تشغيل - المرسوم التنفيذي رقم 96 ، بإعتبار ذلك يشكل أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري وتسعى هذه الوكالة إلى تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات، وإلى تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب¹.

فهذا الجهاز موجه لفئة الشباب البطال من أصحاب المبادرات الذين يظهرون استعداداً وميولاً للاستثمار في مؤسسة مصغرة، ويملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه ولديهم كذلك الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع، كما أن أعمارهم تتراوح ما بين 19 إلى 35 سنة، وتضم شبكتها 53 فرع عبر كامل ولايات الوطن².

أما بالنسبة للمهام الموكلة لهذا الجهاز، فهي تتمثل فيما يلي :

- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات المتعلقة بإنشاء مؤسسات مصغرة.
- تمكين المستثمرين أصحاب المبادرات من فهم واستيعاب القوانين المتعلقة بممارسة نشاطهم
- وهذا عن طريق تفعيل وظيفة الإعلام والاتصال.
- إعلام أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم، والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.
- ضمان متابعة ومرافقة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط.
- تسيير تمويلات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، سيما الإعانات وتخفيض نسبة الفائدة.

1 المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي ، مشروع تقرير تمهيدي حول الظروف الإقتصادية والإجتماعي ،الدورة العامة العادية ،2004، ص 117

2 الداوي الشيخ، تحليل هياكل وبرامج التشغيل في الجزائر ،الملتقى الوطني حول واقع التشغيل في الجزائر واليات تحسينه ، جامعة الجزائر ، 2008، ص 90.91 .

- إخطار المستثمرين الشباب المؤهلين لاستفادة من قروض البنوك والهيئات المالية لتمويل

مشاريعهم بمختلف الاستثمارات التي أنجزها المستثمرون الشباب.

لقد ساهم هذا الجهاز في تغيير السلوكيات الاجتماعية نحو ميدان النشاط الذي اقترحه النساء حتى الآن،

حيث بلغت نسبة مشاركة النساء في إنشاء المؤسسات المصغرة % 17 في سنة 2001 مقابل

معدل 10 % في الفترة 1998 .

و في إطار هذا البرنامج في سنة 2004 تم إنشاء 6677 مؤسسة مصغرة من خلالها تم توفير 18980

منصب شغل، إلا أنه نجد تباين بين عدد المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة وتلك التي تم تمويلها فعلا

من البنوك، حيث نجد 6567 مشروع وافقت البنوك على تمويلها من بين 69437 مشروع التي صادقت

عليه الوكالة، لذلك من الضروري أن تساهم البنوك مع هذا الجهاز لإنجاز جميع المشاريع المقبولة ضمن

هذا الجهاز.

المطلب الثالث : الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر Agence Nationale de gestion du

Micro-crédit (ANGEM)

أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2004 وذلك بمقتضى المرسوم 04 - 14 المؤرخ

في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الاجتماعي، مهمتها

تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من

أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم.¹

يعتبر القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والاقصاء

الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان حيث يمثل اداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للاقصاء

1 محمد قرقب ، عرض حول التوجيه والإرشاد في برنامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، 2005، ص 12.

الإقتصادي. هدفه الاساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش ، يرتكز أساسا على الإعتماد على "المبادرة الذاتية" وعلى " روح المقاوله" .

لهذا الغرض فان القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع إحتياجات المواطنين غير المؤهلين للإستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الاشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي، تعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، كجهة مسيرة لهذا البرنامج، تسهر على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين والمواطنات الذي يسعون لخلق نشاط خاص بهم للانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات مع استثناء النشاطات التجارية.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها هذا الجهاز ¹:

سلفة بدون فائدة 29 % من الاستثمار .

قرض بنكي لدعم عملية انشاء نشاط مصغر يختاره صاحب الطلب لا تتجاوز كلفته 1.000.000 دج.

وبالامكان الاستفادة من هذه الخدمات اذا ما توفرت الشروط الضرورية وهي :

- ان يكون سن طالب القرض او السلفة عمره 18 سنة فما فوق.
- ان لا يمتلك أي مدخول او يمتلك مداخيل غير ثابتة او ضعيفة .
- التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب في انجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدات اخرى لانشاء نشاطات من اي جهاز اخر.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 01 % او 02% من الكلفة الاجمالية للمشروع.

1 www.ANGEM.COM consulte le 26/10/2013

- دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة 5 % من القرض البنكي والالتزام بالتسديد.

- الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد الى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

يلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد الى البنك في مدة تصل 5 سنوات، حسب الجدول الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة اقصاها 3 سنوات. اما بالنسبة للسلفة بدون فائدة المواجهة لشراء المواد الاولية فتسدد في مدة اقصاها 15 شهرا على اربعة مراحل.

المبحث الثاني: الأجهزة المتعلقة بدعم ترقية الشغل المأجور للشباب .

يعتبر محور التشغيل المأجور للشباب المحور الثاني للتجربة الجزائرية، والذي يحتوي بدوره على مجموعة اجهزة و برامج، وهذا ما سنحاول توضيحه من خلال هذا المبحث بالتطرق الى برنامج الشبكة الاجتماعية، برنامج المساعدة على الادماج المهني.

المطلب الأول : برنامج الشبكة الاجتماعية **Filets Sociaux**¹:

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص اعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها الى حماية وتدعيم الفئات الاكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر، من مجموعة من الاجراءات الهادفة الى توفير مداخل لفائدة الفئة التي تآثرت ببرنامج التعديل الهيكلي. ذلك ان انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان

1 امينة بودراع ، تجربة الجزائر في ميدان تشغيل الجزائر و محاربة البطالة، ملتقى حول دراسات وتجارب دولية في القضاء على البطالة، مسيلة،

نتيجة تراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخوصصة.

نتيجة لهذا الاختلال ظهرت مفارقة كبيرة من حيث الاجور والمداخيل، وهو ما ادى الى تدهور القدرة الشرائية واتساع الفقر.¹

ومن بين الاجهزة المعتمدة من قبل برنامج الشبكة الاجتماعية :

• **منحة ادماج حاملي الشهادات : Prime d'Insertion Sociale (PID)**

كانت تعرف قبل سنة 2008 بعقود التشغيل CPE ثم تغييرها الى PID طبقا للمرسوم التنفيذي

28-127.² يستفيد منها حاملو الشهادات الجامعية وخريجوا المعاهد الوطنية ومراكز التكوين، وهي عبارة عن عقود تشغيل مؤقتة يستفيد من خلالها طالب العمل من عقد عمل لمدة سنة قابلة للتجديد .

و تكون الإستفادة من هذا البرنامج على حسب الشهادة المحصل عليها وتقدم المنح كالتالي:

• منحة قدرها 10.000 دج للحاصلين على شهادات جامعية.

• منحة قدرها 8.000 دج للتقنيين السامين.

حيث يشترط للإستفادة منها أن يكون سن المستفيد ما بين 19 و 35 سنة، وأن يكون غير مؤمن أو إنتهى تأمينه عند طلب العمل.

1 ناصر دادي عدن، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب.ط، 2010، ص 281.

2 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08 - 127 المؤرخ في 30 افريل 2008 الخاص بجهاز ادماج حاملي الشهادات، جريدة رسمية، عدد 23، 2008.

• الاشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة: (Les travaux)

d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre)

أنشئ هذا الجهاز على اساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير سنة 1997 ويهدف هذا البرنامج الى تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الاقل نموا بهدف انشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص العناية بشبكات الطرقات، المحافظة على البيئة ومشاريع اخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية، وما يميز هذه الاشغال بأنها لا تتطلب تأهيل عالي ولا معدات ضخمة¹.

ووجد هذا الجهاز بغرض التخفيف من أثار الاصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة ولدعم تحسين النشاط الاجتماعي للدولة .

ومن بين النقائص التي يتميز بها هذا الجهاز رغم ما يوفره من مناصب عمل مؤقتة وبتكلفة زهيدة نوجزها فيما يلي :

- عدم اشتراك البلديات في اختيار قطاعات المشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.
- التعقيدات الادارية في تمويل ورشات هذا الجهاز من مندوب التشغيل الى البنك الى المستفيد .
- اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي او وطني .
- المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص لاسيما المقاوله والمؤسسة المصغرة.

1 مراد ناصر، فعالية الأليات دعم التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل واليات تحسينه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، الجزائر ، ص 37.

• التعويض مقابل نشاطات ذات منفعة عامة : L'Indemnité d'Activité d'Intérêt

général (IAIG)

هي عملية تشغيل ضمن الشبكة الاجتماعية تكون في ورشات البلديات مقابل تعويض محدد ب 6.000 دج لكل شهر يمكن لشخص واحد من العائلة الاستفادة منه دون اي شرط محدد عدا بلوغ الشخص للسنة القانونية للعمل، تتم طريقة التشغيل وفقا للقوانين الخاصة بالتشغيل العادي، لا يشكل هذا النوع من الشغل او العمل علاقة بال هو حل مؤقت و شكل من اشكال التضامن.

لقد سمح هذا الجهاز بالتخفيف من حدة البطالة ولو بصفة ضئيلة، وخلال فترة التثبيت و التعديل الهيكلي تراجع عدد المستفيدين وذلك لعدة عوامل اهمها:

- انخفاض عدد ورشات البلديات المفتوحة.
- صعوبة اختيار شخص لكل عائلة.
- صعوبة الاعمال المنجزة وحرمان فئة النساء من المشاركة.

ان لهذا الجهاز عدة نقائص نذكر منها :

- عدم وضوح الاهداف المرجوة منه.
- ضعف الجوانب التنظيمية الخاصة به.
- تحديد التعويض بالاجر.

اقصاء فئة الشباب البالغين 16 - 17 سنة مع السماح لباقي الفئات الاخرى بالاستفادة حتى وان تجاوز سن التقاعد.

• جهاز دعم الإدماج الاجتماعي (DAIS): Dispositif d'Aide à l'Insertion Sociale

جاء هذا الجهاز بمقتضى المرسوم التنفيذي المؤرخ في 10 سبتمبر 2009 معوضا لجهاز الشغل الماجور بمبادرة محلية ESIL، يشمل الفئة مابين (18 الى 58 سنة) من الشباب دون مستوى.

يهدف الى ادماج الشباب داخل الادارات العمومية والخاصة والمؤسسات الاقتصادية وذلك لمدة سنتين قابلة للتمديد شريطة موافقة الجهة المستخدمة، يتقاضى من خلالها المستفيد 6000 دج شهريا.

المطلب الثاني: برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني Dispositif d'Aide à l'Insertion professionnelle (DAIP)

يعتمد هذا الجهاز في سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 الصادر 16 افريل 2008 في تحديد أليات سيره.

يشتمل هذا الجهاز على ثلاثة عقود خاصة بالشباب :

1. عقد ادماج حاملي الشهادات Contrat d'Insertion des diplômés (CID): يوجه

هذا النوع من العقود الى خريجي التعليم العالي الطور القصير و الطويل المدى، وكذا التقنيين السامين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، وتقدر مدة العقد بثلاثة سنوات قابلة للتجديد بثلاثة سنوات اخرى اما الاجر المستفاد منه هو :

• 15.000 دج لحاملي شهادات التعليم العالي.

• 10.000 دج للتقنيين السامين.

2. عقد الإدماج المهني Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP): هو موجه

للتكفل بفئات طالبي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في الطور الثانوي او لديهم مؤهلات

مهنية، تمثل هذه الشريحة ما لا يقل عن 64 % من مجموع العاطلين عن العمل وتقل قيمة الاجر فيما فيها عن الاولى:

- 8.000 دج لخريجي التعليم والتكوين المهني.

3. عقد تكوين / ادماج (Contrats formation / Insertion) : يمنح هذا النوع من العقود

امكانية المهني لطالبي العمل الذين ليس لديهم تكوين ولا تاهيل، كما توفر لهم فرصة الحصول على تكوين مؤهل واكتساب مهارات تزيد من حظوظ توظيفهم. يتكفل بهذه الفئة في اطار جهاز المناصب الموسمية واشغال المنفعة العمومية بدخل ضعيف، وقد شهدت هذه العقود تمديدا لمدة الادماج الى 10 سنوات دون امكانية التوظيف.

وتقدر القيمة المالية لهذه العقود ب:

- 12.000 دج للشباب المدمج في الورشات المختلفة .
- 4.000 دج للشباب المدمج لدى الحرفيين المعلمين.

في اطار عقود حاملي الشهادات وعقود الادماج المهني تمنح للشباب لدمج منحة شهرية للتشجيع على البحث عن التكوين قيمتها 3.000 دج خلال مدة اقصاها 06 اشهر.

وبموجب القانون رقم 06 - 21 الصادر في 11 ديسمبر 2006، والأمر رقم 09 - 01 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المتضمن قانون المالية المتمم لسنة 2009 (المادة 106)، والمرسوم التنفيذي

رقم 07-386 الصادر في 5 ديسمبر 2007 المتضمن نوع ومستوى الإمتيازات المقررة في القانون

رقم 06-21 الصادر في 11 ديسمبر 2006، والمرسوم التنفيذي رقم 10-71 الصادر في 31 جانفي 2010 المحدد للسقف المساهم به من طرف الدولة والفاعلين الإقتصاديين بالنسبة للتأمين الاجتماعي (المادة 3) فإنه يستفيد الحرفيون المؤطرون من الامتيازات الآتية :

- مساهمة الدولة في أجور الأشخاص الذين يتم توظيفهم بعد إنتهاء مدة الإدماج المؤقت، وذلك في إطار عقد عمل مدعم لمدة سنة واحدة.
- إمتيازات جبائية وشبه جبائية، طبقا للتشريع الساري المفعول .
- إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لم يعط النتائج المرجوة منه وذلك للإعتبارات التالية :
- إقتصرت الوظائف المأجورة بمبادرة محلية على الإشغال غير المنتجة وذات تأهيل ناقص.
- غياب معايير إقتصادية ملائمة لتنظيم القروض الممنوحة في إطار إنشاء النشاطات وصعوبة الحصول عليها من قبل البنوك مع إرتفاع نسب الفائدة وغياب الضمانات الكافية لحماية المستفيدين.
- الجهاز لم يتمحور بما فيه الكفاية حول الشراكة ما بين المؤسسات والهيئات المالية والمستثمرين الشباب وطالبي العمل .
- ان استهداف فئة الشباب لم يسمح بادراج انشاء النشاطات في اطار منطوق اقتصادي نظرا لضعف تاهيل المرشحين الذين لا يتمتعون بكفاءات مهنية واضحة.

المبحث الثالث : معوقات وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر

لقد ظلت اشكالية التشغيل ملازمة لجل اقتصاديات العالم، خاصة الدول النامية منها، نتيجة لقصور الانشطة الاقتصادية على استعاب الفئة النشيطة المتزايدة باستمرار. كما يصعب لمثل هذه الدول ان تتنبا بمستقبل متفائل بالنسبة لتقليل حجم البطالة، ذلك ان برامج الاستقرار والاصلاح الهيكلي وكذا التسيير الصارم للديون العمومية الداخلية والخارجية لا تسمح بطريقة كافية لانعاش الاستثمار والتشغيل في ان

واحد، في ظل ما تمليه المؤسسات المالية الدولية من شروط لتصحيح الاختلالات الهيكلية بهذه الدول، وفي مقدمتها التخلص من العمالة الزائدة الناتجة عن السياسة الاجتماعية لفترة ما قبل الإصلاح.

المطلب الاول : معوقات سياسة التشغيل في الجزائر .

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار ان الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة اكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الاشكالية، لاسيما امام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، وإستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية الى القطاع الخاص، والتقليص من عدد العمال اما بسبب الغلق، اوبسبب مواجهة الازمات التجارية والمالية وعموما يمكن حصر تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:¹

- العمل الغير منظم الذي يعتبر البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم الى سوق العمل، امام ضعف بل ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة. هذا النوع من العمل الذي يشكل بؤر استغلال للعديد من الشباب الذي عادة ما يكون اكثر عرضة لهذا الاستغلال، سواء في مجال ظروف العمل، او في الاجور.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة، لاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتاطير سوق العمل .

1 حمزة العايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الوطني حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

- عدم تكيف برامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين متزايد من الاطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تتناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.
- إلى جانب عدم الانسجام و التناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، والتشغيل مما يعرقل نجاح التجارب العديد والجهود المعتمدة التي تم القيام بها للحد من تزايد حدة هذه الظاهرة .

المطلب الثاني : أفاق سياسات التشغيل في الجزائر .

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فعالية سياسة التشغيل في الجزائر يمكننا تلخيصها فيما يلي:

1. بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل : يتحكم في نجاح هذه السياسات عدة اعتبارات وعوامل

يمكن ان نذكر منها :

- ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات، والابتعاد عن القرارات العشوائية.¹
- الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة، وعدم تغييرها من اجل التغيير، قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.
- العمل على تكيف وتعديل محاور وعناصر هذه السياسة بما يتلائم والمستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية، والعراقيل وذلك بجعلها اكثر مرونة وقابلة للتكيف مع المستجدات الجديدة والمتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي.

2. بالنسبة لأنماط التشغيل : يجب ان تتميز هذه الانماط والاشكال بطابع الديمومة

والاستمرارية، والابتعاد قدر الامكان عن انماط التشغيل الهشة التي لا تعالج مشكل البطالة

¹ احمية سليمان، محاضرة بعنوان:السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة الطاهر

مولاي، سعيدة، أبريل 2009، ص11

بصفة نهائية، بقدر ماتكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تلبث ان تفقد مفعولها مع الوقت، الامر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد. كما يجب تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل من خلال هذه الانماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الاهداف المرسومة لها، ووضع الاليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير.

3. بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل : ان دور هذه المشاريع في خلق

فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الاولى على :

- تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية منها والمحلية لانشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الاجراءات، وازالة العقبات الادارية، وتسهيل حصولها على الاراضي والمحلات المناسبة لها، ومدها بالارشاد والاستشارة التكنولوجية، وتمكينها من الاعلام الاقتصادي المطلوب امام منتجاتها، ومساعدتها على دخول الاسواق الدولية.
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية في المراحل الاولى للانشاء لتمكين المؤسسين والمستثمرين والمبادرين بهذه المؤسسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق. ذلك ان قلة الموارد المالية، او انعدام التسهيلات البنكية، كثيرا ما تكون اهم الصعوبات والعراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة لاقامة سوق محلية للمقاوله الثانوية، وتسهيل العلاقات بين المؤسسات والمؤسسات الكبرى بما يضمن قيام تعاون وثيق بينها.¹
- تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب، وذلك بربطها بشبكة التكوين المهني، والجامعي وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استعاب الفئات المتخرجة من هذه

1 المرجع سابق الذكر ص 12

المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها، أو من اعباء الضمان الإجتماعي، أو بعض رسوم الإسترداد و التصدير، أو من الرسوم المفروضة على المواد الاولية وغيرها من التحفيزات . وذلك كله من اجل تمكينها من القدرة على التوسع ، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل، ومن هنا استعاب اكبر قدر ممكن من العمال.

- تمكينها من الحصول على المعلومات، البيانات، و الإحصائيات المتعلقة بالعرض و الطلب، والمعطيات الخاصة بتطور ونمو ، او تراجع السوق المحلي والدولي، وكذا المعلومات التي تساعد أصحاب هذه المؤسسات على التخطيط والتسيير الكفاء .
- إدماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية، وتمكينها من الإستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الإقتصادية والإجتماعية، وإشراكها في مجهود التنمية كقوة فاعلة ومساهمة في تنفيذ مشاريع التنمية .
- تمكينها من الحصول على الخبرة الإستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الإقتصادية، البشرية وغيرها من خطوات التنظيم الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة .

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال الفصل الثاني نستنتج أن البرامج والهيكل التي وضعتها الدولة في مجال الادمج والتشغيل عديدة ومتنوعة، لكن يبقى نجاحها مرتبط بدرجة كبيرة بمدى فعالية دور التوجيه والاعلام وتقريب كل بطل بجهاز التشغيل الذي يلائمه، واذا كان ذلك يدخل ضمن مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية للتشغيل ، باعتبارهم الهيئات العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق العمل وكذلك مديريات التشغيل بالولايات باعتبارها تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي، وما يتسنى قوله بالنسبة للجزائر هو إن دور التوجيه والارشاد في التشغيل لم يحصر تحديدا في نشاط هيئة ، ولا توجد اقسام مخصصة لهذا المجال.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

والجهاز الخاص به

الفصل الثالث : دراسة جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والجهاز الخاص به.

إن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي يعتبر أحد صناديق الضمان الإجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمان وله نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم استثماري يصل 2 : مليون دينار جزائري.

من هنا سوف نتطرق الى دراسة هذا الصندوق و كذا الجهاز الخاص به بإبراز الدور الذي يلعبه في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر .

المبحث الأول: التعريف بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة .

قبل التطرق إلى دراسة جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات رأينا من الواجب التعريف بالصندوق المسير لهذا الجهاز ألا و هو الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من خلال إبراز أسسه التشريعية، تنظيمه الداخلي و تسييره.

المطلب الأول: أسس الإطار التشريعي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

تم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، يعمل هذا الصندوق تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل والضمان الاجتماعي بتعداد يناهز 2208 أجير (1438 ذكور و 770 إناث)¹ منهم 162 أجير على مستوى المديرية العامة، يتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية.

يتمثل الإطار القانوني لـ ص.و.ت.ب في 03 مراسيم تنفيذية و قرار واحد (01) وهي كما يلي :²

- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق لـ 06 جويلية 1994

المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

1 مصلحة المستخدمين بالمديرية العامة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

2 دليل الاجراءات،الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -المديرية العامة : مديرية الاداءات والتنظيم والمنازعات- الجزائر، ص 3

- المرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 24 شوال 1419 هـ الموافق لـ 10 فيفري 1999، المتمم للمرسوم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المتضمن للقانون الأساسي للصندوق.
- المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424 الموافق لـ 03 جانفي 2004، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المتضمن للقانون الأساسي للصندوق.
- القرار الصادر في 25 ذي الحجة 1416 هـ الموافق لـ 13 ماي 1996، المتعلق بالتنظيم الداخلي لـ ص.و.ت.ب.

المطلب الثاني : التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وتسييره.

1- التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

وفقاً لقرار وزير العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني المؤرخ في 13 ماي 1996 تم تحديد التنظيم الداخلي للـ ص.و.ت.ب كما يلي:

- إدارة مركزية

- هياكل جهوية (حددت بـ 13 وكالات مؤهلة لعدة ولايات)، يسيّر كل واحدة منها مدير جهوي و يساعده في ذلك رئيسي مصلحة و مكلف بتسيير المستخدمين و الوسائل العامة، يمكن للمدير الجهوي و بعد موافقة المدير العام تعيين رؤساء الوكالات الولائية و المراسلين المحليين أو الأعوان المتنقلين لدى المراكز البعيدة عن مقر الوكالة عندما يتطلب عدد الملفات ذلك.

أ- الإدارة المركزية:¹

تضم الإدارة المركزية للصندوق مايلي:

¹ دليل الإجراءات لـ ص.و.ت.ب لسنة 1994

- **مديرية الأذاعات و التنظيم و المنازعات DPRC**: تضم المديرية الفرعية للأذاعات، المديرية الفرعية للتنظيم والمنازعات.

- **مديرية العمليات المالية DOF** : تضم المديرية الفرعية للمالية، المديرية الفرعية للمحاسبة، المديرية الفرعية للخزينة.

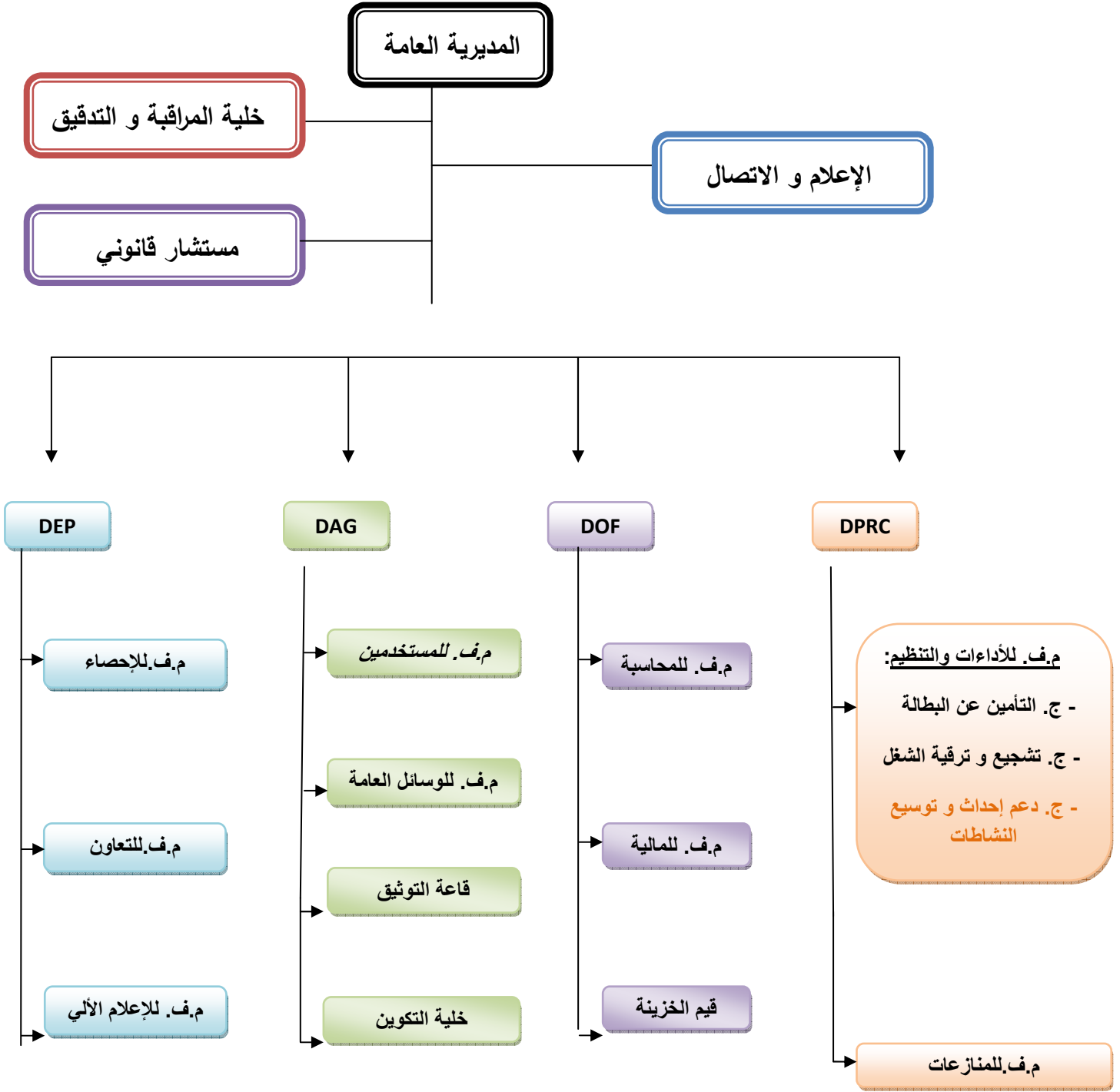
- **مديرية الإدارة العامة DAG** : تضم المديرية الفرعية للمستخدمين، المديرية الفرعية للوسائل.

- **مديرية الدراسات و البرامج DEP** : تضم المديرية الفرعية للإعلام الألي، المديرية الفرعية للبرامج والتعاون، المديرية الفرعية للدراسات والتوثيق والإحصائيات.

وهذه المديريات تضم خلايا منها: خلية إستقبال المواطن للإتصال والإصغاء الإجتماعي، خلية التكوين، خلية الإتصال، خلية مراقبة وتدقيق الحسابات.

تعتمد حالياً المديرية العامة للصندوق على التنظيم الموضح في الشكل رقم (01) وذلك في انتظار توثيقه و المصادقة عليه من قبل الجهات الرسمية:

الشكل 01: التنظيم الداخلي للمديرية العامة المعمول به حاليا



المصدر: المديرية الفرعية ل ص. و. ت. ب

ب- الوكالات الجهوية و الولائية:

سنقوم بتوضيح التوزيع الإداري للوكالات الجهوية و الوكالات الولائية التابعة ل ص.و.ت.ب. من خلال

الجدول التالي:

الجدول رقم 03 : التنظيم الإداري للوكالات الجهوية و الولائية ل ص.و.ت.ب.

الوكالات الجهوية	عدد الوكالات	الوكالات الولائية
الجزائر	01	الجزائر
عنابة	06	عنابة، الطارف، تيسة، سوق هراس، سكيكدة، قالمة
باتنة	04	باتنة، خنشلة، بسكرة، أم بواقي
بشار	04	بشار، أدرار، تندوف، البيض
البلدية	03	البلدية، تيبازة، المدية
الشلف	03	الشلف، الجلفة، عين الدفلى
قسنطينة	03	قسنطينة، جيجل، ميله
وهران	03	وهران، غليزان، مستغانم
ورقلة	06	ورقلة، غرداية، الأغواط، الواد، تمنراست، إليزي
سطيف	04	سطيف، بجاية، مسيلة، برج بوعريرج
سيدي بلعباس	05	سيدي بلعباس، تلمسان، سعيدة، نعامة، عين تيموشنت
تيارت	03	تيارت، معسكر، تيسمسيلت
تيزي وزو	03	تيزي وزو، البويرة، بومرداس.

المصدر : دليل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

2- تسيير الصندوق :

يسير الصندوق مجلس للإدارة و يديره مدير عام، يتكون مجلس إدارة الصندوق من 19 عضوا منهم (09) ممثلين عن الأجراء، 05 ممثلين عن المستخدمين، 02 عضوين من الوظيف العمومي، 01 ممثل عن الإدارة المركزية للميزانية، 01 ممثل عن عمال الصندوق)، يتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي و باقتراح من:¹

- المنظمات النقابية الوطنية التمثيلية فيما يخص الأعضاء الممثلين للمستخدمين و الأجراء

- الوزراء المعنيون بالنسبة لممثلي الإدارات المركزية

تدوم عضوية المتصرفين الإداريين أربع (04) سنوات قابلة للتجديد.

المطلب الثالث: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

تتمثل المهام في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يأتي :

- يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين
 - عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته .
 - يسير الأداءات بعنوان الخطر الذي يغطيه .
 - ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
 - يؤسس ويحفظ صندوق الإحتياط حتى يمكنه من مواجهة إلتزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف .
 - يساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالإتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل
- في تطوير إحداث الأعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

- منذ إحداث الجهاز، إستفاد ما يناهز مائتي ألف (200.000) أجيورا من تعويض التأمين عن البطالة خلال فترة متوسطة محدّدة بثلاثة و عشرين (23) شهرا.

لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لا إرادية منصب عمله فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل ويندرج ضمن هذا المسعى:¹

- **التكوين التحويلي** : من أجل تجاوز الدور الوحيد للمسير السلبي للأداءات وتحسين الشغل أي تحسين فرص الحصول على منصب آخر ، فإن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالتعاون مع المؤسسات الوطنية المكلفة بالتكوين المهني يمنح لمؤمنيه الفرصة والوسائل بغية :
- تحسين مؤهلاتهم المهنية قصد مساعدتهم على الإندماج ثانية في سوق العمل،
- تطوير عمليات التكوين المستهدفة والتي تفتح آفاقا واسعة مع مضمون وبيداغوجية يكفيان مع معارفهم.²

أ- **مسعى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة**: بما أن 65% من المستفيدين من نظام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ينتمون إلى قطاع البناء والأشغال العمومية فقد ركز الصندوق جهوده حول هذه الفئة من الأشخاص .ولضمان نجاح أكبر لعملية التكوين التحويلي قرر الصندوق بمعية هيئات التكوين المهني الإنطلاق بعمليات نموذجية تستغرق فترة قصيرة (شهران أو ثلاثة) وذلك على مستوى بعض المديريات الجهوية ، ومن أجل

1 دليل الاجراءات للصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

2 سميرة العابد، زهية عياز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث ، جامعة باتنة - الجزائر، العدد 11، 2012، ص80

تعميم هذه النشاطات التكوينية تمت إقامة جهاز تنظيمي بعد تقييم العمليات النموذجية على المستويين المركزي والجهوي.

ويخضع هذا الجهاز إلى تقييم وتطور باستمرار، من أجل توسيع دائرة اختصاصات التكوين، بغية استفادة المؤمنين التابعين لقطاعات أخرى غير البناء والأشغال العمومية من نشاطات التكوين التحويلي.

ب - سير البرامج : وقع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة اتفاقيات مع وزارة التكوين المهني

والمركز الوطني للتعليم المهني عن بعد ومركز التكوين التقني لباتيمال بني عم الرن وقد إنطلقت العمليات النموذجية:

-في إطار الإتفاقيات الموقعة مع وزارة التكوين المهني في ديسمبر 1998 وقد خصت سبعة مديريات جهوية.

-في إطار الإتفاقيات الموقعة مع المركز الوطني للتعليم عن بعد في جانفي 1999 وقد خصت ولاية الجزائر.

وتهدف الإختصاصات التي يوفرها المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد إلى التكوين من أجل الحصول على مؤهل أو شهادة من خلال برامج تتراوح مدتها مابين شهرين وثلاثة أشهر (بالنسبة للتكوين المؤهل) ومن ستة إلى عشرة أشهر (بالنسبة للتكوين بشهادة).

ت - الإضافة الإيجابية لهذا الإجراء : إن التكوين التحويلي الذي يوفره الصندوق الوطني للتأمين على البطالة¹:

-يشجع على تعدد الإختصاصات المهنية.

1 دليل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

-يسمح بالمصادقة على الإمكانيات المهنية للمؤمنين القابلين للإستفادة من قرض مصغر في

إطار إنشاء الشغل الخاص، يسمح بتشجيع الجهود للبحث عن شغل.

• **مراكز البحث عن الشغل :** تعتبر مراكز البحث عن الشغل هيكل تابعة للصندوق الوطني

للتأمين عن البطالة وهي تسمح للأشخاص الراغبين في إيجاد عمل مأجور، بالإستفادة ثانية من

طريقة للدعم والبحث الجماعي، تعتمد على تقنيات حديثة للمساعدة على العودة للشغل ، وتهدف

هذه الطريقة إلى أن يصبح الباحث عن الشغل في برنامج جماعي، يشارك فيه 12 أو 14 شخصا،

يلتقون يوميا لمدة 3 أسابيع بحضور ودعم منشط مؤهل يمددهم بالمساعدة والمعلومة والأدوات

الضرورية للمجموعة، إن الغاية من مركز البحث عن الشغل هي تغيير سلوك الباحث عن

الشغل، بفضل ثقة أكبر في النفس، بحيث يمكنه القيام على أحسن وجه، بتقييم قدراته في سوق

للعمل، والى أن يتعرف إلى معطياته بصفة أفضل.

وتستهدف هذه الطريقة : الممارسة عبر النشاط، مقارنة إيجابية ومساهمة نشيطة ، الدعم والتشجيع من

طرف المنشط أو من طرف المجموعة ذاتها، معرفة معطيات سوق العمل .ويولي مركز مركز البحث عن

الشغل الأولوية لسوق العمل أي تلك التي لا يعلن عنها أبدا والتي تمثل في كافة البلدان القسط الأكبر من

الشغل.

-وتتمثل التقنيات في:

-التعرف على الإهتمامات الشخصية وتقييمها وكذا على قدرات المشاركين وكفاءتهم المهنية.

-تحرير السيرة الذاتية المهنية، بحيث تعبر بأحسن طريقة عن المسار المهني وعلى مؤهلات طالب العمل

بالنظر إلى متطلبات المستخدم المقصود.

-التعود على تمثيل اللقاءات من أجل التوظيف قصد التخفيف من الصعوبات أثناءها ومضاعفة نقاط القوة¹.

-وتتكون الوسائل المتوفرة من:

-الوثائق الخاصة ، الصحف، الوسائل السمعية البصرية، الهاتف، الفاكس، آلات النسخ، الكومبيوتر .

-وتبقى مراكز البحث عن الشغل مفتوحة للزيائن الذين إستفادوا من تكوين تحويلي ،وذلك لمدة

ثلاثة أشهر من إنتهاء الدورة . ويمكن على إثر إنتهاء دورة البحث عن الشغل مواصلة إستعمال

الوسائل، والحصول على المعلومة ،والإستشارة والدعم الذي يقدمه المستشارون .

-وتبقى مراكز البحث عن الشغل مفتوحة للزيائن الذين إستفادوا من تكوين تحويلي ،وذلك لمدة

ثلاثة أشهر من إنتهاء الدورة . ويمكن على إثر إنتهاء دورة البحث عن الشغل مواصلة إستعمال الوسائل،

والحصول على المعلومة ،والإستشارة والدعم الذي يقدمه المستشارون .

• **مراكز دعم العمل الحر :** يتمحور مسعى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حول الشخص

الذي يرغب في أن يصبح مقاولا وحول طموحاته وقدراته ونقاط القوة والضعف عنده، إن مقاول المستقبل

هى الذي ينمي مشروعه بدءا من الحصول على الفرصة إلى غاية استغلالها لأن ذلك رهان يخصه ولا

أحد يكنه تحمل الخطر بدلا عنه.

ويتمثل مسعى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عبر مراكز دعم العمل الحر فيما يلي:

-أن يتمكن الأشخاص الراغبون في المغامرة في المقابلة أثناء الأيام الإعلامية من الوعي بأهمية

التحدي الذي أمامهم فخلال هذه الأيام، يجد هؤلاء الأشخاص أنفسهم أما تقييم ذاتي لقد ارتهم في

الأعمال ،حينئذ يقررون المواصلة أو الإنسحاب.

-وكل شخص يختار المواصلة، يصبح زبونا بمركز دعم العمل الحر، فيتوجه للمنشط المستشار

1 دليل إجراءات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، الجزائر، ص 15

لتطوير فكرة مشروعه ، ويمكنه الإستفادة من تك وين شخصي وتطبيقي مدته 43 أسابيع.

-مرافقة مقاوله العمل الحر بفضل المنشط / المستشار وذلك من خلال كافة النشاطات التي يتحمل مسؤوليتها كاملة:

-إعداد دراسة مسبقه للمشروع من أجل : خبرة لقابلية نجاح المشروع، تشخيص للإستعدادات فيما يتعلق بالمقاوله.

-إعداد المشروع من أجل تحديد وتحليل وتقييم الإتجاهات الأساسية للمشروع.

-تركيب المؤسسة بالتعاون مع الهيئات المناسبة (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب -القرض المصغر - الضمانات) من أجل : إعداد مخطط للشروع في النشاطات، متابعة سير وتقديم الأشغال ومراقبتها.

-إنطلاق نشاط المؤسسة من أجل : مراقبة سير النشاطات، إعداد الحصيلة المالية ، مراقبة تطبيق القواعد الأساسية للتسيير ، تنظيم الوسائل، مراقبة النتائج ومردودية المؤسسة ، تحديد أهداف التطوير.

-اليوم وبفضل جهاز إحداث النشاطات المفتوح لكافة البطالين، البالغين من العمر ما بين 03 و 13 سنة، فإن فرق مراكز الدعم العمل الحر تضمن المرافقة ما قبل انطلاق النشاط وبعده.

• **مساعدة المؤسسات الموجهة لصعوبات** : ينص الجهاز التشريعي للتأمين عن البطالة على

مساعدة المؤسسات الموجهة لصعوبات، التي إنطلقت بموجب قرار من مجلس إدارة الصندوق

الوطني للتأمين عن البطالة في جويلية 2000 ،وهي تحظى بدعم السلطات العمومية (و وزارة

العمل والضمان الإجتماعي - و وزارة المساهمة و تنسيق الإصلاحات -المجلس الوطني لمساهمة

الدولة) والهيئات المالية¹.

أ - غايات ومحاور التدخلات في مجال مساعدة المؤسسات الموجهة لصعوبات:

I المرجع السابق الذكر ص18

-التخفيف من أخطار البطالة الإقتصادية عبر إستعادة صحة المؤسسات لمواجهة لصعوبات

ويتعلق الأمر بنشاطات ذات غاية إقتصادية تتم بالتعاون مع المؤسسات المالية.

-ويتم تقدير الخطر الذي تمثله مقارنة بالأخطاء المحتملة في حالة التوقف الدائم التام للنشاطات

وينبغي أن تكون التكلفة الكاملة لكل منصب الشغل مهدد يتم الحفاظ عليه أقل من تكلفة خلق

منصب جديد كما أنه يجب أن تكون مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في هذا

الحفاظ أقل من التكفل بالبطالين

ب - أهداف التدخلات ومحتوى البرامج : منح المؤسسات لمواجهة لصعوبات ، إلا ا ردة والوسائل

للمنافسة عبر :

-تعودها على الوسائل الحديثة للتسيير من خلال اللجوء على خدمات المحترفين (د ا رسات السوق

وفرص الأستثمار والتنظيم والتمركز الإستراتيجي والإجراءات).

-مساهمتها في تكوين المسيرين والعمال.

-تسهيل الأستفادة من القروض البنكية من أجل الأستثمار التي تم التأكد من جدواها.

-تعودها على الشراكة لاسيما في رأس المال.

ت- ا لإجراء المتبع : أصحاب المؤسسات هم الذين يفتحون مؤسساتهم لعملية مساعدة لمواجهة

الصعوبات ثم تكون محل تشخيص، يتم تحت المسؤولية التامة للصندوق الوطني للتأمين على

البطالة، يتطرق هذا التشخيص إلى¹:

-تقييم سير أعمال المؤسسة.

-إعداد حصيلة مالية واجتماعية وتقنية وتجارية.

¹ www.cnac.com

- التعرف على العوامل الهيكلية التي من شأنها السماح بالتفكير في المستقبل في ظل الإقتصاد التنافسي
فيقوم الخبراء بالبحث عن نقاط القوة من أجل التفكير في انطلاقة جديدة لنشاط تنافسي.
-تقييم شروط قابلية النجاح الإقتصادي ووجود إرادة جماعية لدى كافة الهياكل المعنية في المؤسسة من
أجل بذل الجهود و التضحيات الضرورية.

ومن هنا يمكن تلخيص هذه المهام في ثلاث مهام رئيسية :

- التأمين عن البطالة : وهنا نقوم بتبيين احصائيات التامين عن البطالة من قبل استحداث جهاز
إحداث النشاطات سنة 2004.
- تسيير جهاز إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة
والتي يتولى تسييره منذ أفريل 2004.
- تشجيع ودعم ترقية الشغل وهي المهمة التي أسندتها السلطات العمومية للصندوق منذ جوان
2006 وهي تهدف إلى التكفل بتمويل الأعباء الإجتماعية الواقعة على عاتق المستخدمين.¹

المبحث الثاني : تقديم جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات.

منذ سنة 2004، وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة . مهنة الصندوق الأولى .
عكف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تنفيذ جهاز دعم إحداث النشاط لفائدة البطالين ذوي
المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة، إلى غاية شهر جوان 2010 أين
سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و
خمسین (50) سنة الالتحاق بالجهاز إضافة إلى امتيازات أخرى سوف نذكرها لاحقاً.

¹ قانون رقم 06-21 مؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 ، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

المطلب الأول : الإطار القانوني لجهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات.

يتمثل الإطار القانوني لهذا الجهاز في:¹

- المرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة.
- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 المحدد لشروط منح الإعانات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة و مستوياتها.
- المرسوم التنفيذي رقم 04-03 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 المتضمن إنشاء صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض إستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة و تحديد قانونه الأساسي.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-470 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1426هـ الموافق لـ 12 ديسمبر 2005 المحدد لطرق تنفيذ الامتيازات الضريبية و الجمركية المخصصة لاستثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة.
- المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 07 رجب 1431 الموافق لـ 20 جوان 2010 المتعلق بدعم إحداث النشاطات و توسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة.
- المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات و شروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة.

1 دليل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية المسيرك لتنظيم التامين عن البطالة.

- المرسوم الرئاسي رقم 11-101 المؤرخ في 06 مارس 2011 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة.
- المرسوم التنفيذي رقم 11-104 المؤرخ في 06 مارس 2011 المحدد لشروط منح الإعانات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمسة و ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة و مستوياتها.

المطلب الثاني : شروط الالتحاق والقابلية في جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات.

يتعين على البطال الراغب في الاستفادة من الإجراء المقترح من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة المرور بعدة مراحل متتالية يمكن اختصارها فيما يلي:

- **أولا مرحلة تكوين وإيداع الملف :** من أجل الانخراط والاستفادة من هذا الإجراء يجب على الأشخاص المهتمين أن تتوفر فيهم شروط الاستفادة وبعدها يتوجب عليهم تكوين ملف إداري والذي يضم مختلف الوثائق المطلوبة.

• **شروط الالتحاق بالجهاز :** للالتحاق بالجهاز ينبغي استيفاء الشروط التالية:¹

- يبلغ من العمر ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة.
- يتمتع بالجنسية الجزائرية.
- لا يشغل أي منصب عمل مدفوع الأجر، أو يمارس نشاط لحسابه الخاص أثناء إيداع طلب الإعانة.
- مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) منذ شهر واحد على الأقل بصفة طالب عمل، أو مستفيد من نظام تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- يتمتع بمؤهلات مهنية و/ أو معارف أدائية ذات صلة بالنشاط المراد إنجازه .
- أن يكون قادراً على تجنيد مساهمة شخصية نقدية أو عينية في تركيبة المشروع المادية.

¹ Caisse Nationale d'Assurance Chômage(direction générale), guide nouveau dispositif de prise en charge des chômeurs promoteurs âgés de 30 à 35 ans, Alger, p 10.

- لم يستفيد من قبل من إعانة في إطار إحداه النشاط.

ثانيا مرحلة معالجة الملف : عند إيداع ملفاتهم يرافق المترشحون من طرف مستشار منشط المكلف من طرف الصندوق، هذا الأخير الذي يتابعهم ويحضر معهم طيلة فترة معالجة ملفاتهم، هذه المعالجة التي تتم في خطوتين أساسيتين:

(1) **المرور عبر مركز دعم العمل الحر (CATI) :** والذي تكمن مهمته في تكوين إرشاد ومتابعة البطال، وتقييم قدراته المهنية واستعداداته في إنشاء عمل حر، وفي حالة عدم حيازة المرشح على ملكات معرفية أو تأهيل غير مثبت، يوجه المرشح نحو الهيئات التكوينية المتعاقدة مع الصندوق والمخول لها التصديق على التأهيلات المهنية.

(2) **المرور عبر لجنة الانتقاء والتصديق والتمويل (CSV):** هي جهاز قانوني قرر إنشائه بموجب المرسوم رقم 02-04 المؤرخ في 03-01-2004 المعدل و المتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي 10-158 المؤرخ في 20-06-2010.

تتألف هذه اللجنة من:

- ممثل عن الوالي ، ممثل عن مديرية التشغيل الولائية.
- ممثل عن الفرع الولائي للمركز الوطني للسجل التجاري.
- ممثل عن المديرية الولائية للضرائب و ممثل عن الوكالة الولائية للتشغيل.
- مستشار مكلف بمرافقة أصحاب المشاريع.
- ممثلي البنوك العمومية الخمسة المتعاقدة مع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، (BDL, BNA, BEA, BADR, CPA).
- ممثلي المصالح المالية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (ص.و.ت.ب)، ممثلي الغرف المهنية.

حيث يعرض صاحب المشروع ملفه على اللجنة مصحوب بمستشاره المنشط، المعين من طرف الوكالة الولائية التابعة لـ ص.و.ت.ب يقوم هذا المستشار بدور الإعلام، الإرشاد، المتابعة والتوجيه لصاحب المشروع.

تتكفل لجنة الانتقاء و الاعتماد و التمويل بدراسة و تقويم المشاريع المعروضة و بعد الانتهاء من الفحص و الدراسة تقوم اللجنة بإصدار إحدى القرارات التالية:

- التصديق على المشروع و إعداد شهادة القابلية: الحصول على شهادة القابلية خطوة هامة نحو إحداث النشاط، تسمح لصاحب المشروع بإيداع طلب القرض.
- تأجيل التصديق على المشروع: مراجعة الملف إجباري و تأجيل التصديق عليه مرهون برفع تحفظاته من قبل صاحب المشروع.
- إلغاء الملف: بوسع صاحب المشروع تقديم طعن بشأن ملفه الملغى و إنتقاء مشروع آخر ملائم، في حالة ما إذا تم الإلغاء للمرة الثانية بإمكان صاحب المشروع تقديم طعن لدى اللجنة الوطنية للطعن لإعادة الدراسة و إصدار الحكم النهائي.

وتتم الدراسة كما يلي : يسمح التصديق على المؤهلات المهنية المكتسبة من قبل المترشحين ب¹:

- إعتداد التجارب المكتسبة.
- الإعتراف الرسمي بالمؤهلات المهنية و المَلَكات المعرفية.
- حيازة شهادة تأهيلية ذات صلة بالنشاط المرغوب تنفيذه.
- الإستفادة من إمتيازات جهاز دعم إحداث النشاط .

I الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

ينكفل المستشار المنشط بتوجيه البطل صاحب مشروع الذي يستوفي الشروط اللازمة و يتمتع بملكات معرفية دون وثائق (شهادات) إلى مراكز التكوين المهني التي تعين هيئة مكونة لاعتماد المؤهلات و المهارات المهنية للمترشح ثم تسلمه شهادة تأهيلية. التأهيل المهني المبرر عامل أساسي للالتحاق بجهاز إحداث النشاط، في حالة الإخفاق في الحصول على الشهادة التأهيلية يمكن للمترشح اجتياز رائز تأهيلي ثان إذا رغب في تصميم مشروع آخر.

• **شروط القابلية في الجهاز:** لقبول المرشح و التصديق على مشروعه يجب توفر:

بالنسبة للمترشحين:

- يمكن للمترشحين الراغبين في الالتحاق بالجهاز إنجاز مشاريعهم فردياً أو جماعياً.
- يخصص لتركيبية المشروع المالية قرصاً واحداً فقط.
- المساهمة المالية لصاحب أو أصحاب المشروع يمكن أن تكون نقدية أو عينية.
- تضم المؤسسة الجماعية مسيراً واحداً وشركاء.
- يتعين على الشركاء إستيفاء نفس الشروط المملاة على المسير.

بالنسبة للمشروع:¹

- تمويل نشاطات إنتاج السلع و الخدمات فقط.
- نمط التمويل الوحيد ثلاثي الأطراف.
- الجزء الأكبر من التمويل مخصص لاقتناء التجهيزات الحديثة.

I نفس المرجع السابق

يستند انتقاء النشاط المراد إنجازه على أساس خبرات أصحاب المشاريع و إمكانات الاستثمار المتاحة في السوق المحلية.

ثالثا مرحلة طلب القرض البنكي : عند هذه المرحلة وفي حالة قبول منح القرض البنكي يتعين على

البطل صاحب المشروع اتخاذ الإجراءات التالية:

• **الانخراط في صندوق الاحتياط المتبادل :** الذي سيدفع فيه البطل 0.35% من مجموع القرض

الواجب عليه دفعه (من مساهمته الشخصية).

• **تشكيل الملف الثالث والأخير :** والذي يتكون من الوثائق التالية:

- شهادة القابلية التي تمنحها لجنة الانتقاء والتصدي.

- السجل التجاري.

- وثيقة الإيداع لدى صندوق الاحتياط المتبادل .

- وثيقة الإنتماء إلى **CASNOS**.

- عقد الإيجار أو عقد إمتلاك المقر .

وعند تشكيل الملف المطلوب يتحصل البطل على القرض الغير مكافئ PNR والقرض البنكي هذان

الأخيران يضاف إليهما مقدار المساهمة الشخصية الباقية ويودعون في رصيد بنكي باسم المستفيد في

نفس البنك المانح للقرض، ويستطيع بعدها مباشرة مشروعه والاستفادة من الامتيازات الضريبية المتعلقة

بالإجراء.

المطلب الثالث: الإمتيازات الممنوحة من طرف جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات.

يقدم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من خلال جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات عدة مساعدات و امتيازات من أهمها:¹

1 - المرافقة الشخصية من طرف المرافقين لإنشاء و توسيع النشاطات

الإستفادة من المرافقة لإحداث النشاط يعني :

- بدء مسار إحداث النشاط على أسس متينة و الإرتقاء نحو مؤسسة ناجعة.

- الإستفادة من الاستشارات التي تمكّن من تفعيل النشاط.

هذه المرافقة الموضوعية تسمح للبطال بإتمام مراحل إحداث النشاط من خلال :

- التصديق على المهارات والتجارب والتأهيلات المهنية.

- تعبير مؤهلات البطال و معارفه في مجال إحداث النشاطات.

- هيكلة مسعى إحداث النشاط.

- وضع تحت تصرف البطال كل المعلومات اللازمة لاستكمال الإجراءات الإدارية.

- الإلتقاء بأصحاب المشاريع الآخرين و الإستفادة من تجاربهم.

يرافق المستشارون المنشطون أصحاب المشاريع المستفيدين من دعم الجهاز طيلة مسار إحداث النشاط

حيث تتمّ المرافقة عبر أربعة (04) مراحل هي:

المرحلة الأولى : إستكمال المشروع : خلال هذه المرحلة ، يتمّ :

- فحص المعادلة القائمة بين طبيعة المشروع و مؤهلات صاحبه المهنية، إنجاز دراسة خاصة بالسوق إعداد و تقديم المعلومات الخاصة بتسيير مؤسسة مصغرة للبطل صاحب المشروع.

المرحلة الثانية : التركيبة المالية : خلال هذه المرحلة يتم:

تحديد مخطّط الأعمال و التركيبة المالية للمشروع .

المرحلة الثالثة: التصديق على المشروع من طرف لجنة الإنتقاء و الإعتماد و التمويل:

بعد إتمام الدراسة التقنية الاقتصادية ، يعرض البطل صاحب المشروع برفقة مستشاره ملفه لدراسته من طرف لجنة الإنتقاء و الإعتماد و التمويل التي تسلم له في حالة إقراره شهادة القابلية و التمويل .

المرحلة الرابعة : المرافقة ما بعد إحداث النشاط : في هذه المرحلة من الأولويات أن يباشر المستشار المنشط في تكوين البطل صاحب المشروع ليضحى مسيرا لنشاطه المتابع من قبل مراكز المرافقة حسب معايير دورية مبرمجة في السنوات الأولى لتلقيه تقنيات التسيير و الوقوف أمام بعض المخاطر.

1- الامتيازات المالية:

(3) سلفة غير مكافأة أو قرض بدون فائدة لتمويل المشروع : الصيغة الوحيدة للتمويل هي ثلاثية

الأطراف تتم بين الـ ص.و.ت.ب و صاحب المشروع و البنك، يقدر مبلغ القرض غير المكافئ

أو القرض بدون فائدة بعشرة (10) ملايين ديناراً جزائري، يمنح هذا القرض مرة واحدة فقط. يتوقف

الحد الأدنى للمساهمة الشخصية لصاحب المشروع على قيمة المبلغ الإجمالي للاستثمار، تقدم

أموال هذه المساهمة نقداً أو عيناً، ويتم تحديدها وفقاً للمستويين التاليين الموضحين في الجدول

التالي:الجدول رقم04 : توزيع نسب المساهمة حسب التكلفة الإجمالية للاستثمار¹.

التكلفة الإجمالية للاستثمار	المساهمة الشخصية	قرض الـ ص.و.ت.ب (قرض بدون فائدة)	القرض البنكي
<u>المستوى الأول</u> : أقل أو يساوي 5 ملايين د.ج	1%	29%	70%
<u>المستوى الثاني</u> : أكثر من 5 مليون أو أقل من 10 مليون د.ج	2%	28%	70%

المصدر : منشورات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

(4) قروض غير مكافئة إضافية: يمنح عند الضرورة قرض إضافي غير مكافئ إضافة للقروض

السابقة الذكر:

• قرض بدون فائدة خاص بالإيجار (قرض كراء): يستفيد الشباب المبادر من قرض بدون فائدة

بقيمة 500.000 دج لكراء محل لإيواء النشاطات المستقرة المنتجة للسلع و الخدمات.

• قرض بدون فائدة خاص بالمكاتب الجماعية: يستفيد البطالين الحاملين لشهادات التعليم العالي

من قرض بدون فائدة لا يمكن أن تتجاوز قيمته 1.000.000 دج لإحداث مكاتب جماعية

لمساعدتي القضاء و الخبراء، الأطباء، المحاسبين المعتمدين ولمحافظي الحسابات، مكاتب

الدراسات التابعة لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري.

1 منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

• **قرض بدون فائدة خاص بالورشات المتنقلة:** يستفيد البطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني

من قرض بدون فائدة قيمته 500.000 دج لاقتناء ورشات متنقلة لممارسة نشاطاتهم في مجال

الترخيص، كهرباء العمارات، التدفئة، التبريد، تركيب الزجاج و ميكانيك السيارات.

• **القرض البنكي بفوائد مخفضة أو مدعمة :** تخفّض نسب الفوائد على قروض الاستثمارات

الممنوحة من طرف البنوك العمومية (بنك الفلاحة والتنمية الريفية، بنك الجزائر الخارجي، البنك

الوطني الجزائري، بنك التنمية المحلية، القرض الشعبي الجزائري) على النحو التالي:

الجدول رقم 05: تخفّض نسب الفوائد على قروض الاستثمارات الممنوحة من طرف البنوك.

قطاع النشاط	المواقع	قيمة التخفيض
الفلاحة/الري/الصيد البحري /الصناعة التحويلية	ولايات الجنوب و الهضاب العليا	%95
قطاعات أخرى		%80
الفلاحة/الري/الصيد البحري / الصناعة التحويلية	مناطق أخرى	%80
قطاعات أخرى		%60

المصدر: منشورات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

- المستفيد من القرض يعتمد فقط على فارق سعر الفائدة غير المدعمة.

- يستفيد من إرجاء لمدة ثلاثة سنوات لتسديد القرض البنكي.

- و يستفيد من إرجاء لمدة سنة لدفع الفوائد البنكية.
- إن مدة تسديد القرض البنكي لا يمكن أن تكون أقل من ثمان 08 سنوات منها 03 سنوات إرجاء.

3- الإمتيازات الجبائية: تقسم الإمتيازات الجبائية حسب مراحل الإستثمار إلى:

- مرحلة الإنجاز (خلق المشروع): وتتميز ب:

- تطبيق نسبة مخفضة بـ 05% من الرسوم الجمركية بالنسبة للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.
- الإعفاء من رسوم تحويل الملكية بالنسبة للإقتناءات العقارية المنجزة في نطاق إحداث النشاط.
- الإعفاء من رسوم ختم العقود و المستندات الخاصة بالافتراض بفوائد مخفضة أو المضمونة من طرف الدولة.

- مرحلة استغلال المشروع (لمدة ثلاثة سنوات):¹ وتضم :

- الإعفاء من الضريبة على الدخل العام I.R.G
- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركة I.B.S
- الإعفاء من الضريبة على النشاطات المهنية T.A.P
- الإعفاء من الضريبة العقارية على الملكيات المشيدة.

1 منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

4- **ضمان القرض البنكي من طرف صندوق الكفالة المشتركة:** صندوق الكفالة يضمن القروض الممنوحة من البنوك والمؤسسات المالية لذوي المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة هذا الضمان يغطي الخسائر التي تلحق بالبنوك من جراء عجز المقترضين المنخرطين عن الدفع.

و يتم الإنخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان مخاطر قروض الإستثمارات إثر دفع مستحقات الاشتراك المقدرة بـ 0,35 % من مبلغ القرض، يسلم لصاحب المشروع شهادة الانخراط التي ترفق بالملف البنكي لتكون بمثابة وثيقة مثبتة لضمان مخاطر الاستثمار، وهي إحدى التزامات تحرير القرض البنكي.

5- **تخصيص نسبة 20 % من الصفقات العمومية لصالح المؤسسات المستحدثة :**

تطبيقاً للمرسوم الرئاسي رقم 12-23 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية يسمح للمصالح المتعاقدة (المذكورة في الأسفل) بالاحتفاظ بنسبة 20 % من الطلبيات العمومية لصالح المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث النشاطات عندما تتكلف بإنجاز عملية مُمولة، كلياً أو جزئياً، بمساهمة مؤقتة أو دائمة للدولة. حيث يقوم الص.و.ت.ب. بوضع في تصرف هذه المصالح المتعاقدة و بصفة دورية جميع المعلومات اللازمة بخصوص أصحاب المشاريع.

تشتمل المصالح المتعاقدة على: الإدارات العمومية، المؤسسات الوطنية المستقلة، الولايات، البلديات، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مراكز البحث و التنمية، المؤسسات العمومية الخاصة ذات الطابع العلمي و التكنولوجي، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي، الثقافي و المهني، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التقني، المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري و المؤسسات العمومية الإقتصادية.

6 - توسيع النشاط (الاستثمار): الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يمنح لأصحاب المشاريع المستحدثة فرصة توسيع نشاطهم في نطاق جهاز دعم نشاطات البطالين ذوي المشاريع و زيادة قدرات إنتاج السلع و الخدمات من خلال تمويل تجهيزات و معدات حديثة.

المبحث الثالث : دور جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات في التخفيف من البطالة.

يعتبر جهاز إحداث و توسيع النشاطات من بين أهم أجهزة التشغيل الداعمة لترقية روح المبادرة المقاولاتية للشباب، سنقوم من خلال الدراسة الأتية إبراز دوره الفعلي في إحداث المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و منه عدد مناصب العمل الموفرة و بالتالي تحديد أهميته في مجال التنمية الاجتماعية و الاقتصادية.

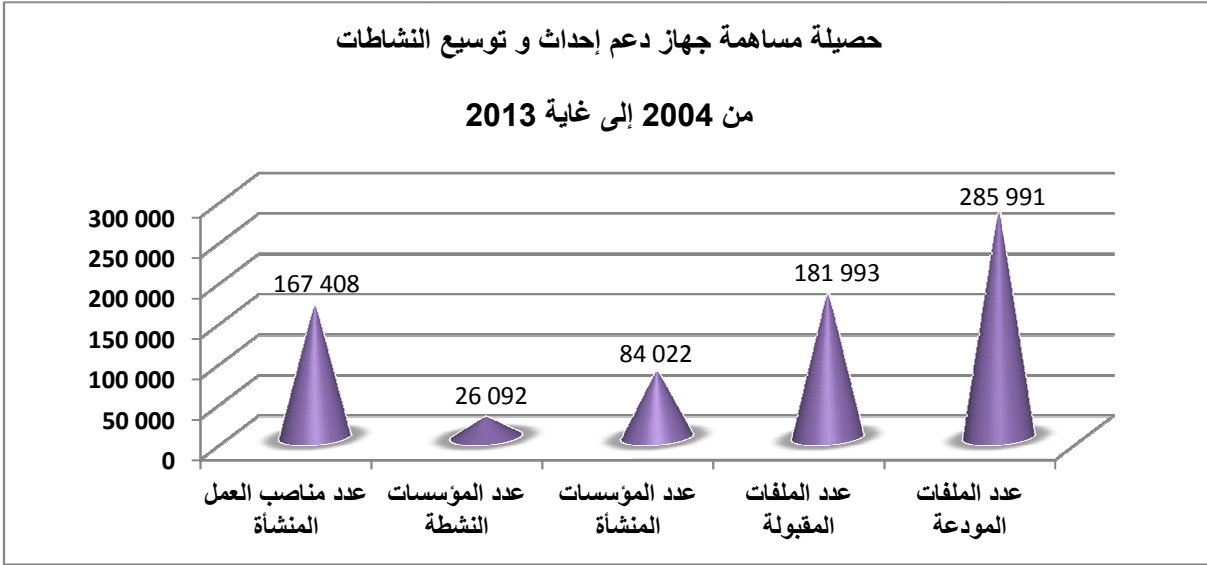
المطلب الأول : نشاط الجهاز في مجال دعم إحداث المؤسسات و توسيعها.
يظهر هذا من خلال :

الجدول رقم 06: الحصيلة الإجمالية لجهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات وضعية مسجلة من 2004 إلى غاية 2013.

المتغيرات	الملفات المودعة	الملفات المقبولة	المؤسسات المنشأة	المؤسسات النشطة	مناصب العمل المنشأة
العدد	285 991	181 993	84 022	26 092	167 408

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات المديرية الفرعية للإحصاء على مستوى ص.و.ت.ب

الشكل رقم 02: حصيلة مساهمة جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات 30-50 سنة



يتضح من الجدول السابق أن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يعرف إقبالا نسبياً من حيث عدد الملفات المودعة و التي تصل إلى 285 991 ملف منها 10 % إناث و 90 % ذكور في حين بلغت الملفات المقبولة 181 993 ملف أي ما يعادل نسبة 64 % من إجمالي الملفات المودعة .

فيما يخص عدد المؤسسات النشطة فقد بلغت 26 092 مؤسسة أي ما يعادل نسبة 31 % من عدد المؤسسات المنشأة، تقوم كل مؤسسة بتوفير منصب إلى منصبين¹ عمل على أقصى تقدير حيث بلغ عدد مناصب العمل المنشأة إلى 167 408 منصب.

المطلب الثاني : دور جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات في التشغيل وإنشاء المؤسسات.
عرف جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات منذ نشأته دوراً هاماً في مجال التشغيل و إنشاء المؤسسات، سنقوم فيما يلي بمحاولة دراسته و تقييمه من خلال إدراج بعض المعطيات التقنية الهامة.

1 - مساهمة الجهاز في إنشاء المؤسسات و في التشغيل خلال الفترة 2004 - 2012:

¹ مقابلة قمت بها مع السيد مدير الفرعي للاداءات خلال فترة تربيصي في المديرية العامة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر، 2013-10-16.

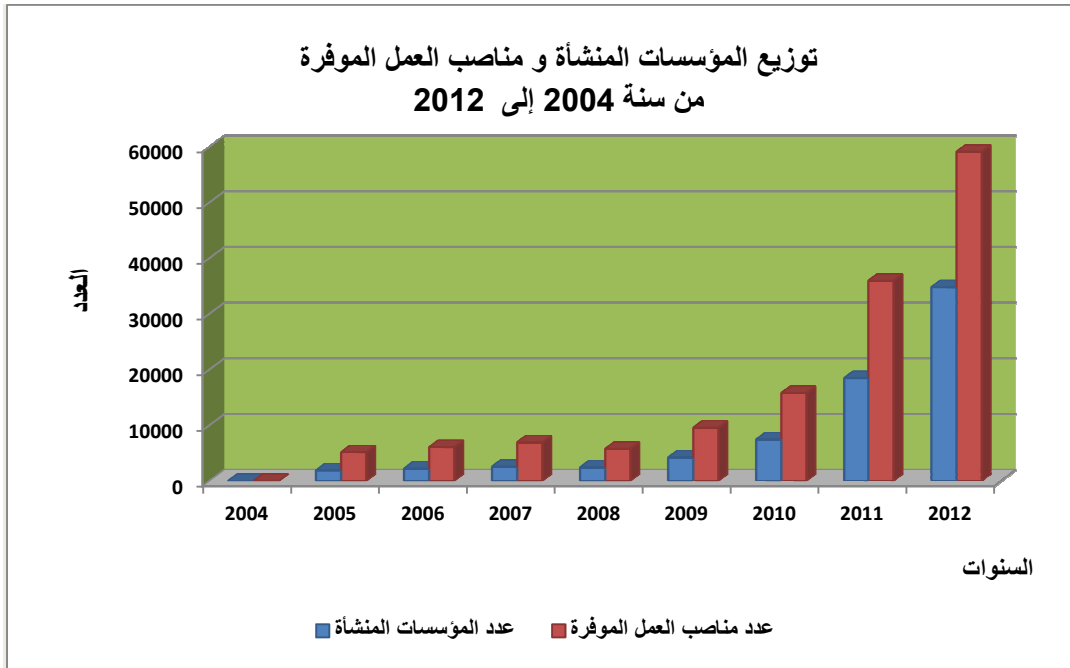
لإبراز مدى فعالية جهاز إحداث و توسيع النشاطات في إنشاء المؤسسات و توفير مناصب عمل في الفترة الممتدة من 2004 إلى 2012 سوف نعتمد على الجدول التالي:

الجدول رقم (07): توزيع المؤسسات المنشأة و مناصب الشغل الموفرة من طرف الجهاز خلال الفترة 2012-2004.

السنة	المؤسسات المنشأة	مناصب العمل الموفرة
2004	13	34
2005	1 901	5 159
2006	2 236	6 078
2007	2 574	6 949
2008	2 429	5 781
2009	4 221	9 574
2010	7 465	15 804
2011	18 490	35 953
2012	34 801	59 125

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات المديرية الفرعية للإحصاء على مستوى ص.و.ت.ب

الشكل رقم 03: توزيع المؤسسات المنشأة و مناصب العمل الموفرة من سنة (2004 إلى 2012)



نقوم بتحليل الجدول رقم (07) بتقسيم معطياته إلى فترتين:

- **الفترة الأولى من سنة 2004 إلى 2008:** تعتبر فترة بداية نشاط جهاز دعم إحدات و توسيع النشاطات بالنظر للإحصاءات يمكن أن نعتبرها بداية ضعيفة نوعا ما حيث بلغ مجموع المؤسسات المنشأة في هذه الفترة ما يعادل 9 153 مؤسسة أي نسبة 12 % من إجمالي المؤسسات المستحدثة أما مساهمة هذه المؤسسات في التوظيف تصل إلى 24 001 منصب ما يعادل نسبة 17 % من إجمالي مناصب العمل الموفرة.

- **الفترة الثانية من سنة 2009 إلى 2012:** تعتبر هذه الفترة بمثابة الانطلاقة الفعلية لنشاط الجهاز فلقد سجل تطوراً ملموساً من حيث عدد المؤسسات المنشأة والتي بلغت ما يعادل 64977 مؤسسة أي ما نسبته 88 % من إجمالي المؤسسات المنشأة فيما يخص مساهمة هذه المؤسسات في التوظيف تصل إلى 120 456 منصب ما يعادل نسبة 83 % من إجمالي مناصب العمل الموفرة، يمكننا إرجاع هذا التطور إلى المجهودات المبذولة و التعديلات المستمرة من طرف

الدولة لجهاز دعم و توسيع النشاطات فقامت بدءاً من سنة 2008 و سنة 2010 حتى 2011 بفرض قرارات رئيسية معدلة و مكملة للجهاز بغرض التسهيل من مهامه من بين أهم هذه القرارات تحديد مدة دراسة ملفات البطالين أصحاب المشاريع الموجودة على مستوى البنوك بمدة شهرين (02) فقط لضمان الموافقة البنكية السريعة، تمديد فئة سن البطال من 35-50 سنة إلى الفئة 30-50 سنة وبالتالي زيادة في شريحة الشباب البطال الراغب في إنشاء مؤسسته، الزيادة في مبلغ القرض المخصص للإستثمار ليصل إلى 10 ملايين د.ج مع التقليل من نسبة المساهمة الشخصية لصاحب المشروع، التقليل من نسب الفائدة البنكية و تمديد مدة إرجاء تسديد القرض البنكي لمدة ثلاثة سنوات، كل هذه القرارات جعلت من الجهاز أكثر مصداقية و أكثر ملائمة للبطال.

2 - مساهمة الجهاز في إنشاء المؤسسات و في التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية:

يشجع جهاز دعم إحدات و توسيع النشاطات إنشاء المؤسسات و توفير مناصب شغل في مختلف القطاعات الاقتصادية، الجدول التالي يبين لنا هذه القطاعات في الفترة ما بين 2004 إلى 2012 :

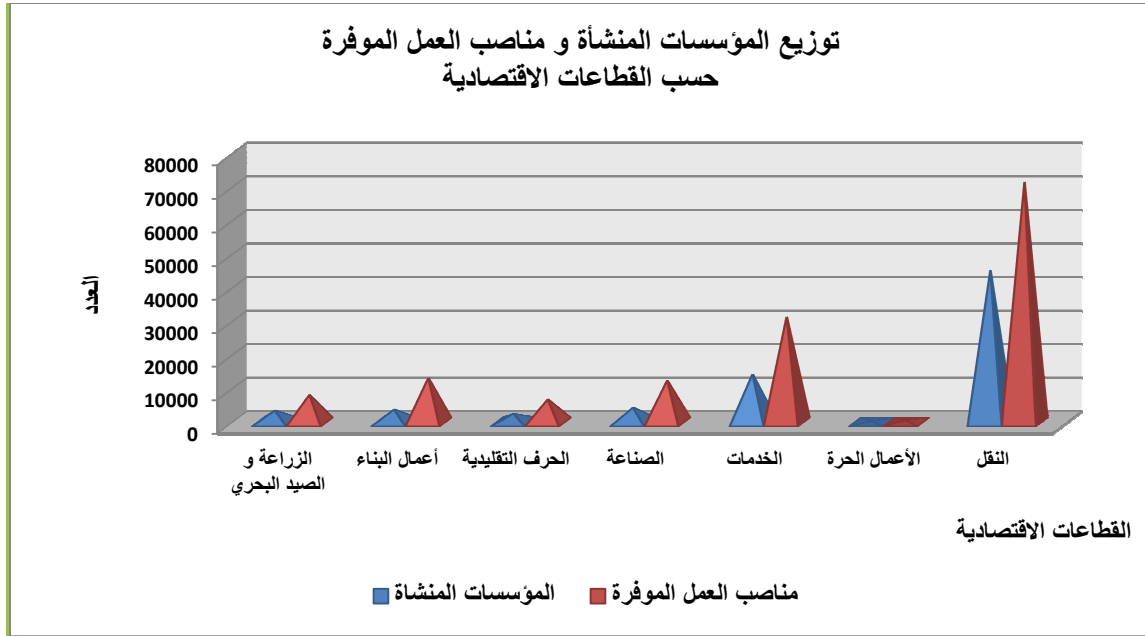
الجدول رقم (08): توزيع المؤسسات المنشأة و مناصب العمل الموفرة حسب القطاعات الاقتصادية للفترة 2004-2012.

القطاع	المؤسسات المنشأة	مناصب العمل الموفرة
الزراعة و الصيد البحري	3 493	8 185
أعمال البناء	3 799	13 225
الحرف التقليدية	2 511	6 822
الصناعة	4 346	12 492
الخدمات	14 368	31 531
الأعمال الحرة	234	516
النقل	45 379	71 686
المجموع	74 130	144 457

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على معطيات المديرية الفرعية للإحصاء على مستوى ص.و.ت.ب

الشكل رقم (04): توزيع المؤسسات المنشأة و مناصب العمل الموفرة حسب القطاعات الاقتصادية

للفترة 2004-2012.



من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن قطاع النقل أخذ حصة الأسد من مجموع المؤسسات المنشأة وذلك بعدد 45 379 مؤسسة ما يعادل نسبة 61 % ساهمت هذه المؤسسات في توفير 71 686 منصب عمل ما يعادل 50 % من مجموع مناصب العمل الموفرة، قرر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة توقيف تمويل الاستثمار في هذا القطاع مؤقتاً لتشجيع البطالين ذوي المؤهلات للاستثمار في القطاعات الإنتاجية الأخرى.

نجد في المرتبة الثانية قطاع الخدمات بعدد 45 379 مؤسسة ما يعادل نسبة 19,38 % ساهم في توفير 31 531 منصب عمل.

يليهما وعلى التوالي قطاع الصناعة، أعمال البناء، الزراعة، الحرف التقليدية، و ذلك بنسب متقاربة نوعاً ما وهي على التوالي 5,86 %، 5,12 %، 4,71 %، 3,39 % ساعدت هذه القطاعات على توفير ما يعادل النسب التالية و على التوالي من مناصب العمل 8,6 %، 9,15 %، 5,66 %، 4,72 %.

و في المرتبة الأخيرة نجد قطاع الأعمال الحرة بـ 234 مؤسسة منشأة فقط أي ما يعادل نسبة 0,32 %
سأهم في توفير ما يعادل 516 منصب عمل فقط.

3-حصيلة استحداث مناصب الشغل: بالنسبة حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق
يمكن توضيحها في الجدول الموالي وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2005 إلى غاية 31 جويلية
2008، بالإضافة إلى تقديم توقعات للفترة الباقية والتي تمتد إلى غاية 2013:

الجدول رقم (09) : حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على

البطالة¹

توقعات الفترة	2008(السداسي الأول)	2005-200	الفترات
2009 - 2013			
17834	1786	7569	عدد المشاريع
47800	2398	20757	عدد مناصب الشغل

المصدر: مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن
ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة

1 مداخلة مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي ضمن ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص15.

وما يمكن استنتاجه من خلال ملاحظة حصيلة استحداث مناصب الشغل والإجراءات التي أدخلت على عمل الصندوق في استحداث مناصب شغل وذلك في شهر مارس 2011، يمكن أن تعطي حقيقة التوقعات المبرمجة في استحداث مناصب الشغل الى غاية 2013

المطلب الثالث : دور جهاز دعم احداث وتوسيع النشاطات في التنمية.

تظهر مساهمة جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات في التنمية الإجتماعية و الإقتصادية من خلال عدد المؤسسات المستحدثة و عدد مناصب العمل الموفرة لتشغيل البطالين و كذا في قيمة مبلغ الاستثمار الكلي للمشاريع، حيث قدرت عدد المؤسسات المنشأة في إطار جهاز الإحداث 84 022 مؤسسة مستحدثة تساهم في تشغيل 167 408 عامل هذا خلال الفترة من 2004 إلى غاية 2013/03/30 أما فيما يخص قيمة الاستثمار الإجمالي فقد بلغ سنة 2010 حوالي 16 مليار دينار جزائري ليصل سنة 2012 إلى 107 مليار دينار جزائري.

نلاحظ أن النتائج المحققة من طرف جهاز دعم إحداث و توسيع النشاطات غير كافية بالنظر إلى المجهودات و الإمكانيات الموفرة إلا أنها قد تساهم و لو بالقدر الضئيل في التخفيف من بعض الظواهر السلبية المتعلقة بالبطالة و أثارها.

خاتمة الفصل :

من خلال دراستنا للفصل الثالث نستنتج أن من بين أهم أسباب انخفاض مساهمة الجهاز في تنمية الاستثمارات المحلية وكذا في توفير مناصب العمل على المستوى الوطني، بالرغم من التعديلات المستمرة للجهاز، هي :

- تحفظات البنوك على الملفات التي سبق وأن حصلت على الموافقة من قبل لجان الاختيار والمراقبة التابعة للصندوق واستمرارها بوضع قواعد احتياطية صارمة للتحكيم مما يجعل الحصول على القروض صعبا جدا،
- صعوبة الحصول على العقار بالخصوص في المدن الكبرى.
- صعوبة توفير التمويل.
- صعوبة المحيط الإداري.

كما أن الإستثمارات التي تتجح في الاستفادة من إمتيازات الجهاز تواجه عدة مشاكل التي تظهر في صعوبة سداد القروض وفوائدها حتى في وجود الإعفاءات والتخفيضات والتأجيل في دفع المستحقات.

خاتمة :

بالرغم من الجهود التي أولتها الحكومة من خلال سياستها التي إنتهجتها للحد من مشكلة البطالة بتفعيل مجموعة أليات وأجهزة تشغيل سواء كانت أجهزة متعلقة بدعم ترقية روح المبادرة المقاوتية أو تلك المتعلقة بدعم الشغل المأجور للشباب، لكن بالرغم من هذا لا تزال ظاهرة البطالة متفاقمة في المجتمع الجزائري، من خلال هذا يجعلنا نحكم على عدم فعالية ونجاعة معظم هذه الأجهزة، ويمكن إرجاع هذا ربما إلى صعوبة التحكم في تسييرها من جهة، إضافة لعدم توفرها لمناصب عمل دائمة. من هنا يمكن القول أنها معرضة للزوال بتعرض الدولة للنقص في المداخل، كون أن معظم هذه الأجهزة تعتمد على نفقات عمومية التي مصدرها الوحيد هو عائدات المحروقات .

على ضوء النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث أردنا أن نقدم بعض التوصيات و الإقتراحات من أجل التطبيق الجيد لهذه السياسات ومنه التخفيف من حدة البطالة على المدى القصير والمتوسط وهي النحو التالي :

- إعادة النظر في البرامج التي تهدف إلى تشغيل مؤقت من خلال مبالغ رمزية.
- إقامة المنشآت القاعدية الإقتصادية وتحسين مجال الإستثمار لتوفير فرص عمل كافية.
- القيام بتحقيقات دورية ومتواصلة من طرف وزارة العمل حول تطبيق هذه الاليات ميدانيا.
- تنمية ودعم دور القطاع الخاص لإنشاء فرص العمل وتشجيعه من خلال تقديم تحفيزات كتخفيض الضرائب.
- الأخذ بعين الإعتبار ببعض التجارب الدولية في القضاء على مشكل البطالة أو التقليل منها .
- تفعيل دور الدولة من خلال الرقابة على القطاع الإقتصادي، بإعتباره يحتل مكانة فعلية و كبيرة، وكمصدر هام لتوفير مناصب العمل، وذلك يجعله يتكيف مع الإجراءات القانونية الإقتصادية و الإجتماعية .

- خلق مناصب عمل في المجالات الكبرى طويلة الأجل التي تمتص فئة كبيرة من البطالين كمثال مشروعات الأشغال العمومية.

وفيما يخص الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والجهاز الخاص به خلصنا إلى أن النتائج المحصل عليها من خلال نشاط الجهاز تبقى غير كافية، بالرغم من انه يقدم كافة المستلزمات لإنشاء المؤسسات التي من شأنها توفير مناصب عمل، حيث نجد أن حجم الإستثمارات لا يتماشى مع الإمكانيات المتوفرة لدى الجهاز، والمناصب المحققة منخفضة وأغلبها مؤقتة، مايدعوا إلى انتهاج إجراءات إضافية لمحاولة إستحداث مناصب عمل دائمة بما يتماشى مع خصوصية كل قطاع والسوق.

من هنا نقترح بعض الإقتراحات من أجل زيادة فعالية دور الجهاز في التخفيف من البطالة في الجزائر:

- إدخال أسلوب التمويل الثنائي في التركيبة المالية للإستثمار .
- تبسيط الإجراءات والتقليل من مدتها.
- التنسيق بين مختلف المتعاملين في مجال الوكالة، الصندوق و البنوك.
- تقديم إمتيازات إضافية للمشاريع التي توفر مناصب عمل دائمة.
- تشجيع الإستثمارات وإعادة توجيهها بما يتوافق مع خصوصية كل منطقة.
- توجيه الإستثمارات بما يتماشى مع الإستثمار الوطني الكلي، وإعطاء الأولوية للمؤسسات ذات الأفكار الجديدة التي قد تسمح بإستحداث مناصب عمل جديدة من خلال المؤسسات التي تتعامل معها او بإحداثها لمؤسسات مكملة لها .

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الوثائق الرسمية:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،مرسوم تنفيذي رقم 94-188 الموافق ل 6 يوليو 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، المادة 5 المتعلقة بصلاحيات الصندوق، مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية لنظام التأمين عن البطالة ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم: 77/06 المؤرخ في: 18 فيفري 2006. الجريدة الرسمية. عدد 09 الصادرة في: 19 أبريل 2006.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24/04/2007 ،الجريدة الرسمية، عدد 28 الصادرة في 02/04/2007.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 08/126 المؤرخ في 19 أبريل 2008. الجريدة الرسمية. عدد 22 الصادرة في: 30 أبريل 2008.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 08 - 127 المؤرخ في 30 افريل 2008 الخاص بجهاز ادماج حاملي الشهادات، جريدة رسمية ،عدد 23، 2008.
6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 3 جانفي 2004، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-158 المؤرخ في 20 جوان 2010 المحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30-50 سنة،

مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية لنظام التأمين عن البطالة ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجزائر.

7. مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية المسيرة لنظام التأمين عن البطالة ، المتعلقة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

8. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 6 يوليو سنة 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

9. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،مرسوم تنفيذي رقم 99-37 الموافق 10 فيفري 1999 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 94-188 لسنة 1994 يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

10. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، مرسوم رئاسي رقم 03-514 الموافق 30 ديسمبر 2003 يتعلق بدعم إحداه النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 30-50 سنة.

11. مجموع النصوص التشريعية والتنظيمية المسيرة لنظام التأمين عن البطالة ، المتعلقة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

12. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،مرسوم تشريعي رقم 94-09 الموافق 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

13. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،مرسوم تشريعي رقم 94-09 لسنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

قائمة الكتب :

باللغة العربية :

14. إسماعيل عبد الرحمن، حربي عريقات، مفاهيم ونظم اقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي والجزئي)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2004
15. أرلوند دانيال ، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم، الطبعة الأولى المؤسس .الجامعية، بيروت،1992
16. الدباغ بشير و الجرمود عبد الجبار ، مقدمة في الإقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2003.
17. الظاهر محمد عبد الله ، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات، الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004 .
18. جوارتيني جيمس و أستروب ريجارد، الإقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان و عبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999.
19. دادي ناصر عدن، العايب عبد الرحمان ، البطالة واشكالية التشغيل التعديل الهيكلي للإقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ب.ط ، 2010.
20. داود حسام و سلمان مصطفى وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الثالثة، 2005.

21. وصفي الوزني خالد و الرفاعي احمد حسين ، مبادئ الإقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 5، 2002.
22. حمدان حسن عبد اللطيف ، الضمان الاجتماعي فلسفة وتطبيق ، ، الدار الجامعية، لبنان، ط1، ب.س.ن.
23. يسرى عبد الرحمان أحمد، النظرية الإقتصادية الكلية والجزئية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط 2، 2004.
24. لقرشي مدحت، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2007.
25. ماهر أحمد ، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية ،بط، ب.س.ن.
26. محمودة طارق، عجلان حسين حسن، إقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008.
27. مغازي محمد عبد الله ، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005 .
28. نجا علي عبد الوهاب ، " البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها :دراسة تحليلية تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005 .
29. عبد القادر محمد علاء الدين ، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي و الأمن القومي في ظل الجات، العولمة، وتحديات الإصلاح الإقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
30. قدي عبد المجيد ، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.بط، 2003.

31. خلف فليح حسن ، الإقتصاد الكلي ، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الأردن، ط1،
.2007.

باللغة الفرنسية :

32. Begg David, Fischer Stanley, Dornbusch Rudiger, **Macro économie**, paris,2 ème édition, 2002.

33. Jacquemin Alexis, Tulkens Henry, Mercier Paul, **Fondements d'économie politique**, De Boeck Université, Bruxelles, 3^{ème} édition, 2000.

34. Muller.j et autres, **Economie : Manuel et application**,Dunod, PARIS, 4^{ème} édition,2004.

القواميس:

35. Mokhtar Lakehal, Dictionnaire d'économie contemporaine, 2 ème édition, Hurope.S.L, Barcelone, 2001,

المذكرات والرسائل العلمية:

36. بوصافي كمال، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر،
.2007-2006.

37. كلو مهدي ، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة دراسة حالة عينة من جملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادات 1993، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر - جامعية دفعات . 1990 .

38. معوشي بوعلام ، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966-1992 ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

39. عقون سليم ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة -دراسة قياسية

تحليلية حالة الجزائر-، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص :

تقنيات كمية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس ،سطيف، 2009-

2010

المجلات والدوريات :

باللغة العربية :

40. ألعاب سميرة د، عبا زهية، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة

الباحث العدد 11، جامعة باتنة - الجزائر ، 2012.

41. زكي رمزي، الإقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد226، الكويت،

أكتوبر1997.

42. عبد الكريم البشير ، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال

عقد التسعينات، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، العدد01 ، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف،

2004.

43. د. رواب عمار، أ. غربي صباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، العدد 5، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر ، 2011.

44. منشورات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

45. دليل الاجراءات،الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -المديرية العامة : مديرية الاداءات والتنظيم والمنازعات - الجزائر

46. دليل الإجراءات لـ ص.و.ت.ب لسنة 1994.

47. المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي ، مشروع تقرير تمهيدي حول الظرف الإقتصادي والإجتماعي ،الدورة العامة العادية ،2004،

بالغة الفرنسية :

48. Mahrez Ait Belkacem, **L'assurance chômage entre la gestion passif du chômage et la réinsertion active dans le marcher de l'emploi**, revue Algérienne du travail ;N°23, 1998

49. Plihou, **Les grandes explications macro-économique du chômage**, les cahiers français, documentation française, n° 2816, Mai-Juin 1990

الملتقيات والندوات:

50. أحمية سليمان ، محاضرة القيت بالملتقى العلمي حول : السياسات العامة و دورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع،جامعة الطاهر مولاي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سعيدة، 26-2009-4.

51. بودراع امينة ، تجربة الجزائر في ميدان تشغيل الجزائر و محاربة البطالة،ملتقى حول دراسات وتجارب دولية في القضاء على البطالة، مسيلة، ب.ط.

52. الداوي الشيخ، تحليل هياكل وبرامج التشغيل في الجزائر ،الملتقى الوطني حول واقع التشغيل في الجزائر واليات تحسينه ، جامعة الجزائر ،2008.

53. زريق عمر ، قروش عيسى ،مداخلة بعنوان : الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر، جامعة المسيلة،كلية العلوم الإقتصادية، تخصص علوم التسيير.

54. طويطي مصطفى و بلمقدم مصطفى، :ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كإستراتيجية حكومية لامتناص البطالة في الجزائر جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

55. مرمي مراد، مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضمن السياسة العامة للتشغيل

ومكافحة البطالة في الجزائر، أبحاث المؤتمر الدولي :تقييم آثار برامج الإستثمارات العامة وإ انعكساتها على التشغيل والإستثمار والنمو الإقتصادي خلال الفترة 2001-2014، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، 11-12 مارس 2013.

55 العايب حمزة ،سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الوطني حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة،مسيلة ،15-16نوفمبر

2011

56 ناصر مراد، فعالية الآليات دعم التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل

والبيات تحسينه، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير، الجزائر

57 قرقب محمد ، عرض حول التوجيه والإرشاد في برنامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية

حول دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، 2005

المواقع الإلكترونية

58 <http://www.ANGEM.ORG.DZ/> consulté 26/10/213

59 <http://www.ansej.org.dz/> consulté le 29 /09/2013.

60 <http://www.cnac.dz/> (consulté le 29 /09/2013).

قائمة الأشكال :

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
	التنظيم الداخلي للمديرية العامة ل ص.و.ت.ب	01
	حصيلة مساهمة جهاز دعم إحداث وتوسيع النشاطات من 30-50 سنة	02
	توزيع المؤسسات المنشأة ومناصب العمل الموفرة لسنة 2004-2012	03
	توزيع المؤسسات المنشأة ومناصب العمل حسب القطاعات للفترة 2004-2012	04

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
	عدد العمال السرحين في سنة 1995	01
	تطور نسبة البطالة في الجزائر	02
	التنظيم الداخلي للوكالات الجهوية والولائية ل ص.و.ت.ب	03
	توزيع نسب المساهمة حسب التكلفة الإجمالية للإستثمار	04
	تخفيض نسب الفوائد على قروض الإستثمارات الممنوحة من طرف البنوك	05
	الحصيلة الإجمالية لجهز دعم واحداث وتوزيع النشاطات وضعية مسجلة من 2004-2013	06
	توزيع المؤسسات المنشأة ومناصب الشغل الموفرة من طرف الجهاز خلال الفترة من 2004-2012	07
	توزيع المؤسسات المنشأة ومناصب العمل الموفرة حسب القطاعات الإقتصادية للفترة الممتدة 2004-2012	08
	حصيلة إستحداث مناصب الشغل عن طريق ص.و.ت.ب	09

الملاحق