الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية والتجارية

الميدان: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

المرجع : ...../2019

فرع: العلوم الاقتصادية

التخصص: إقتصاد نقدي وبنكي

مذكرة بعنوان:

أثر برامج التمويل الحكومية في الحد من البطالة في الجزائر - دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ميلة خلال الفترة 2008-2017 -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية (ل.م.د)

تخصص " إقتصاد نقدي وبنكي "

إعـداد الطلبة:
- ليلى خميسي
- مريم صايفي

تحت إشراف:
فريد مشري

لجنة المناقشة

اسم ولقب الأستاذ	الجامعة	الصفة
زليخة كنيدة	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	رئيسا
فريد مشري	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	مشرفا ومقررا
حدة طويل	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة	مناقشا

السنة الجامعية 2019/2018

بسم الله الرحمن الرحيم

بسم الله الرحمان الرحيم

صدق الله العظيم

سورة التوبة الأية 105

شكر وعرفان

سبحانك ربنا

لا علم لنا إلا ما علمتنا

انك أنت العليم الحكيم

بتوفيق منك رب العالمين و بعونك

وصلنا إلى ما كنا نطمح إليه بعد جهد جهيد

و متابرة في الدراسة طيلة المدة التي قضيناها برحاب الجامعة

سعيا وراء تحقيق المطلوب و ما كنا نصبو إليه من التحصيل

فالشكر لله العلي القدير الذي وفقنا و سدد خطانا، و له الحمد

حتى يرضى و له الحمد بعد الرضى، و له الحمد على كل حال.

لنا الشرف الكبير أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ

"فريد مشري"

الذي تفضل بقبول الإشراف على هذه المذكرة و قاسمنا

المشاقة في انجازها

كما نتقدم بالشكر الخالص و العرفان لكل الأساتذة

الذين عرفناهم خلال مشوارنا الدراسي

و الشكر ثم الشكر لله عز وجل

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مقدار مساهمة برامج التمويل الحكومية في الحد من البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية 2008-2017، كنموذج الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ولاية ميلة.

وللإجابة على الإشكالية استخدمت الدراسة بيانات احصائية من الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب لولاية ميلة، حيث قمنا بدراسة البطالة وتطورها في الجزائر، وأهم برامج التمويل لمعالجتها في الاطار النظري، أما في الجانب التطبيقي فقد تم تحليل الإحصائيات و المعلومات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بالوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ميلة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها أن برامج التمويل الحكومية لها فاعلية محدودة على احتواء البطالة، وتوفير مناصب الشغل.

كما أوصت الدراسة بالعمل إلى أن برامج التمويل الحكومية لم تساهم في الحد من البطالة رغم عدد المشاريع التي مولتها ودخول البنوك كطرف معها، إلا أنها لم تصل إلى المستوى المطلوب من أجل توفير مناصب الشغل.

الكلمات المفتاحية:

البطالة، برامج التمويل الحكومية، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، مناصب الشغل، الجزائر، ولاية ميلة.

Abstract:

This study aimed to find out the extent to which government funding programs contribute to reducing unemployment in Algeria during the period 2008-2017.

The National Agency for Youth Support and Employment of Mila is taken as a model. To answer the problem, the study used statistical data from the National Agency for Youth Support and Employment of Mila.

Moreover, the study highlighted unemployment and its development in Algeria and the most important funding programs to be addressed in the theoretical framework. While, on the practical side, the statistics and information obtained from the National Agency for Youth Support and Employment were analyzed to reach the goal of the study.

The study concluded that the government funding programs have limited effectiveness in containing unemployment and providing jobs, the study also recommended that government funding programs did not contribute to the reduction of unemployment despite the number of projects financed and the entry of banks as a party with them, but did not reach the required level to provide jobs.

Key Words:

Unemployment, Government Funding Programs, National Agency for Youth Support and Employment, jobs, Algeria, Mila

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات:.....

فهلاس المحتويات:

العنصر	الصفحة
دعاء	
شكر وعرفان	
الملخص	
فهرس المحتويات	III - I
مقدمة	أ – د
الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة	26-07
المبحث الأول: ماهية البطالة	08
المطلب الأول: مفهوم البطالة و التشغيل	08
أولا: مفهوم البطالة.	08
ثانيا: مفهوم التشغيل.	10
المطلب الثاني: أنواع البطالة و تصنيفاتها	11
أولا: التقسيم الأول للبطالة	11
1- البطالة الاحتكاكية	11
2- البطالة الهيكلية	12
3- البطالة الدورية	12
4-البطالة الموسمية	12
ثانيا: التقسيم الثاني	12
1- البطالة السافرة	12
2 -البطالة المقنعة	13
3-البطالة الإجبارية	13
4- البطالة الاختيارية	13
المطلب الثالث: مسببات البطالة و الآثار المترتبة عنها	14
أولا: مسببات البطالة	14
ثانيا: آثار البطالة	15
المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة	18
المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة	18
أولا: النظرية الكلاسيكية	18
ثانيا: النظرية النيوكلاسيكية	20

فهرس المحتويات:.....

ثالثا: النظرية الماركسية	20
رابعا: النظرية الكينزية	21
المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة	21
أولا: نظرية البحث عن العمل	21
ثانيا: نظرية تجزئة سوق العمل	22
ثالثا: نظرية البطالة الهيكلية	22
رابعا: النظرية النقدية الحديثة	23
المبحث الثالث: تطور ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1974-2010)	24
المطلب الأول: البطالة في فترة الطفرة البترولية (1974-1980)	24
المطلب الثاني: البطالة في فترة الأزمة الاقتصادية (1980-2000)	24
المطلب الثالث: البطالة في فترة النمو الاقتصادي (2001-2010)	25
الفصل الثاني: برامج التمويل الحكومية والآليات المقدمة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	41-28
المبحث الأول: آليات وبرامج التمويل الحكومية للتشغيل في الجزائر	29
المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)	29
أولا: امتيازات القرض المصغر	30
ثانيا: أهمية القرض المصغر	30
ثالثا: شروط التأهيل للحصول على القرض المصغر:	30
المطلب الثاني : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)	31
أولا: مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)	31
ثانيا: شروط الانخراط في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	32
المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار	33
المبحث الثاني: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة في الجزائر	36
المطلب الأول: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة في الجزائر.	36
المطلب الثاني: تحديات وافاق السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	38
الفصل الثالث: دراسة حالة دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع -ميلة- في التشغيل خلال الفترة 2008-2017	74-43
المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) -فرع ميلة-	44
المطلب الأول: تعريف ونشأة الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب (ANSEJ)	44
أولا: تعريف الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب (ANSEJ)	44
ثانيا: نشأة الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب (ANSEJ)	44

فهرس المحتويات:.....

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي وهام الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب فرع –ميلة–	45
أولا: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لميلة:	45
ثانيا: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–:	74
المطلب الثالث: أدوار وأهداف الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب فرع –ميلة–	74
أولا: أدوار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	74
ثانيا: أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:	48
المبحث الثاني: أشكال الاستثمار، التركيبة المالية وآليات منح القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–.	49
المطلب الأول: أشكال الاستثمار في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–	49
أولا: استثمار الإنشاء	49
ثانيا: استثمار التوسيع:	50
المطلب الثاني: التركيبة المالية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والاعانات والامتيازات التي تمنحها.	50
أولا: التركيبة المالية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–	50
ثانيا: الإعانات المالية والامتيازات الجبائية.	51
المطلب الثالث: آلية القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–.	53
المبحث الثالث: دراسة وتحليل إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة– خلال الفترة من 2008 إلى 2017.	54
المطلب الأول: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة خلال الفترة 2008–2017:	55
المطلب الثاني: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل المفتوحة من طرف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات من سنة 2008 إلى سنة 2017.	57
أولا: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل الإجمالية المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات خلال الفترة من 2008 إلى 2017.	57
ثانيا: تحليل تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم شغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات.	59
المطلب الثالث: تحليل نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة خلال الفترة من 2008–2017 في الحد من البطالة.	72
الخاتمة	78–76
قائمة المصادر والمراجع	82–80

قائمة

الجداول

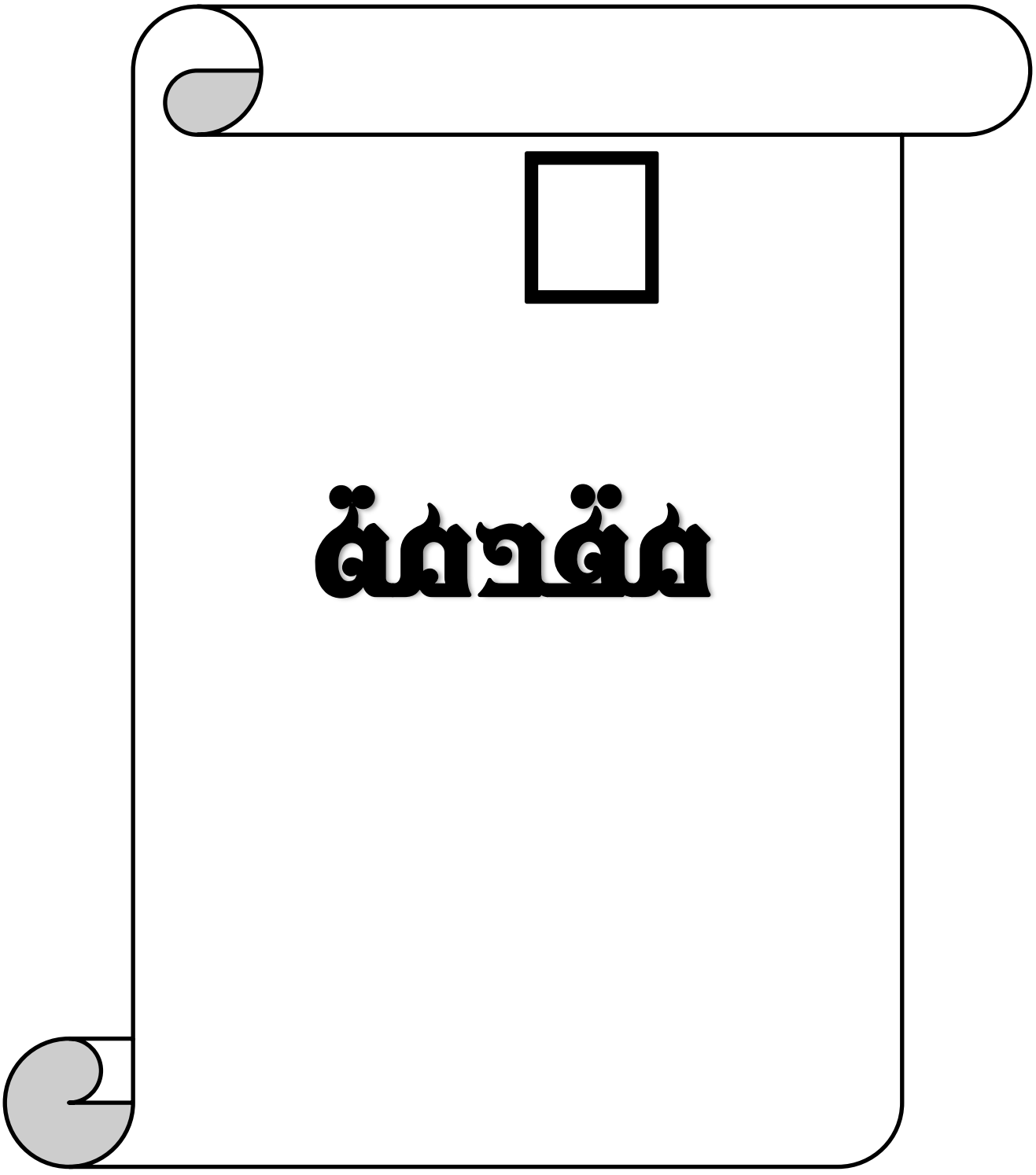
والأشكال

قائمة الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	علاقة مستوى الأجر الحقيقي بالطلب على العمل	19
02	الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–	46
03	آلية منح القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	53
04	تطور عدد المشاريع الممولة والمناصب المفتوحة ومعدل النمو للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من سنة 2008 إلى سنة 2017.	55
05	تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل الإجمالية المفتوحة ومعدلات النمو من طرف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات خلال الفترة من 2008 إلى 2017.	57
06	تطور عدد المشاريع الممولة والمناصب المفتوحة ونسب التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الخدمات خلال الفترة من 2008 – 2017.	59
07	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع النقل خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.	61
08	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الفلاحة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.	63
09	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.	65
10	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع البناء والأشغال العمومية من 2008 إلى 2017.	67
11	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعات التقليدية من 2008 إلى 2017.	96
12	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع المهن الحرة من 2008 إلى 2017.	71

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المستوى الأول لصيغة التمويل الثنائي في إطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–	50
02	المستوى الثاني لصيغة التمويل الثنائي في إطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–	50
03	المستوى الأول لصيغة التمويل الثلاثي في اطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–	51
04	المستوى الثاني لصيغة التمويل الثلاثي في إطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–	51
05	يوضح التخصيص من نسب الفوائد على القرض البنكي حسب المناطق والقطاعات.	52
06	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة خلال الفترة 2008–2017	55
07	تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل الإجمالية المفتوحة من طرف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات خلال الفترة من 2008 إلى 2017.	57
08	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة في قطاع الخدمات خلال الفترة 2008–2017 .	59
09	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع النقل خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.	61
10	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الفلاحة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017	63
11	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017	65
12	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع البناء والأشغال العمومية خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017	67
13	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعات التقليدية من 2008 إلى 2017.	69
14	تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع المهن الحرة من 2008 إلى 2017.	71



مقدمة

مقدمة

تمثل ظاهرة البطالة في الوقت الراهن احدى المشكلات الأساسية التي تواجه جميع الدول سواء النامية والمتقدمة منها، ولهذا تسعى معظم الدول إلى وضع استراتيجيات وخطط لتحقيق أكبر عدد من مناصب العمل مقابل الارتفاع الكبير لطالبيه، وعلى غرار دول العالم التي تعاني من هذه الظاهرة نجد الجزائر التي طبقت عدة سياسات تهدف من خلالها للتخفيف من حدة البطالة، إذ تم وضع بعض البرامج التي من شأنها دفع الوضع الاقتصادي نحو الأمام،

وفي إطار هذه البرامج تم وضع مجموعة من الهياكل والأجهزة من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تسعى إلى دعم الأهداف التنموية وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل والقضاء على هذه الظاهرة وكذا تقديم التمويل للمؤسسات ومن بين هذه الوكالات نجد الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب التي تسعى إلى ترقية ونشر الفكر المقاولاتي، وتمنح إعانات مالية وامتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة وتتصرف هذه الوكالة في هذا الإطار بالتنسيق مع البنوك العمومية وكل الفاعلين على المستويين الوطني والمحلي لغرض توفير مناصب شغل، لهذا جاءت دراستنا تحت عنوان أثر برامج التمويل الحكومي في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2008- 2017.

أولا: إشكالية الدراسة:

في ظل الحديث عن برامج التمويل الحكومية وكيف ساهمت في الحد من البطالة في الجزائر يمكن طرح الإشكالية التالية:

- ما هو دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في الحد من البطالة في الجزائر؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي تم طرح الاسئلة الفرعية التالية:

1- كيف تطور عدد مناصب الشغل والمشاريع الممولة خلال الفترة 2008- 2017 في الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ لولاية ميلة؟

2- فيم تتمثل القطاعات الرائدة في التشغيل عبر المشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ لولاية ميلة في الفترة من 2008- 2017؟

ثانيا: الفرضيات:

للإجابة على الأسئلة الفرعية يمكن وضع جملة من الفرضيات التي تكون منطلق للدراسة:

1- تشهد عدد من مناصب الشغل والمشاريع الممولة خلال الفترة من 2008- 2017 في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لولاية ميلة تطورا مستمرا.

2- يعتبر كل من قطاع الخدمات والنقل فيما يخص المشاريع الممولة الأكثر تشغيلا (امتصاص للبطالة).

ثالثا: أسباب اختيار الدراسة:

هناك عدة أسباب لاختيار موضوع الدراسة تتمثل في:

- نظرا لأهمية هذا الموضوع وخاصة بالنسبة لفئة الشباب.
- إلقاء الضوء على البرامج والآليات التي اعتمدتها الجزائر لمعالجة البطالة.
- الرغبة في التعرف على مدى مساهمة الدولة عبر برامجها التمويلية في توفير مناصب العمل.
- التعرف على دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب في الحد من ظاهرة البطالة في ولاية ميلة.

رابعا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أن موضوع البطالة وخاصة في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية لتبقى مطروحة للدراسة والمعالجة، ونظرا لأهمية المؤسسات المصغرة والدور المرتقي لها في حل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه البلاد، قامت الدولة بإنشاء آليات الدعم وخاصة الوكالة الوطنية لدعم وتشغل الشباب، من خلال هذه الدراسة نسلط الضوء على دور هذه البرامج في زيادة التشغيل (الحد من البطالة).

خامسا: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- متابعة ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة 1974- 2010 مع دراسة تطورها.
- ابراز البرامج التي اعتمدتها الحكومة لمعالجة هذه الظاهرة وقياس مدى نجاحها.
- ابراز دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ في الحد من البطالة في ولاية ميلة.

سادسا: حدود الدراسة:

نظرا لعدم توفر بيانات مركزية (موحدة) لعدد مناصب الشغل والمشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب على المستوى الوطني اقتصرت حدود دراستنا على:

- الحدود المكانية: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لولاية ميلة.
- الحدود الزمانية: حيث يتم دراسة مدى مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في الحد من البطالة خلال الفترة 2008- 2017.

سابعا: صعوبات الدراسة:

تتمثل أهم العراقيل التي واجهتها أثناء البحث في:

- تباين المعلومات والبيانات من مصدر لآخر.
- ضعف تجاوب المسؤولين والعمال مع الطالب في هذا المجال وتحفظهم حول المعلومات المتعلقة بالموضوع.
- عدم توفر قاعدة بيانات وطنية لأداء البرامج الحكومية بصفة عامة والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ بصفة خاصة.

ثامنا: المنهج المتبع والأدوات المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي استنادا إلى طبيعة الموضوع، الوصفي من حيث وصفه لظاهرة البطالة، والتحليلي من خلال تحليل البيانات المتعلقة بمناصب الشغل وعدد المشاريع الممولة من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ.

أما الأدوات المستخدمة في هذا البحث قد اعتمدنا على عدة مراجع من عدة كتب، مجلات، مذكرات، ملتقيات وطنية ودولية، تقارير المقابلات الشخصية.

تاسعا: الدراسات السابقة:

- شلالي فارس رسالة ماجستير دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001- 2004، جامعة الجزائر وذلك للتعرف على وضعية سوق الشغل في الجزائر وكذا السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005- 2009.
- عقون سليم رسالة ماجستير بعنوان قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، جامعة فرحات عباس سطيف حيث قدم في دراسة تحليلا لظاهرة البطالة في الاقتصاد الجزائري، كما أبرز أثر الاصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل والبطالة وكذا الوقوف على واقع سياسات الجزائر للحد من ظاهرة البطالة والعلاقة التي تربط بعض المتغيرات الاقتصادية بمعدل البطالة في الجزائر.

تعقيب على الدراسات والاشكاليات:

ركزت الدراسات السابقة على سياسة التشغيل الكلية، بينما دراسات ركزت على جزء من هذه السياسة والمتمثل في البرامج الحكومية والوكالة الوطنية ANSEJ بصفة خاصة كما تختلف دراستنا عن لدراسات السابقة من حيث الآجال.

عاشرا: هيكل الدراسة:

حتى نتمكن من الإلمام بجوانب هذا البحث وتحليل الإشكالية المطروحة ومحاولة اختيار الفرضيات المذكورة سابقا، اعتمدنا في تقسيم البحث إلى مقدمة، خاتمة وثلاث فصول على النحو التالي:

الفصل الأول: خاص بالجانب النظري للبحث، حيث تناولنا فيه ثلاث مباحث، المبحث الأول يوضح ماهية البطالة، المبحث الثاني يتضمن تطور البطالة في الجزائر والمبحث الثالث النظريات المفسرة للبطالة.

الفصل الثاني: قمنا باستعراض الأساليب التي اتخذتها الدولة للتقليص من ظاهرة البطالة، حيث تناولنا فيه مبحثين، المبحث الأول يبين آليات وبرامج معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر، أما المبحث الثاني فهو تقييم السياسة العامة للدولة وأفاقها وتحدياتها في ظل التغيرات العامة.

الفصل الثالث: جاءت فيه دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشبابANSEJ لولاية ميلة، من خلال اتباع دراسة احصائية.

الفصل الأول:

الإطار النظري للبطالة

تمهيد:

تعد البطالة مشكلة من المشاكل التي تواجهها الكثير من الدول في العالم سواء كانت متقدمة أو نامية وهي تسعى جاهدة من أجل تخفيض معدلاتها حيث أجريت الكثير من الدراسات من طرف الباحثين والإقتصاديين، وتعددت النظريات المفسرة لهذه الظاهرة، حتى نتمكن من رسم سياسة ناجعة للتصدي لهذه المعضلة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات، لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي والاقتصادي.

وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالبطالة وفق الخطة التالية:

المبحث الأول: ماهية البطالة.
المبحث الثاني: تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة (1974-2010).
المبحث الثالث: النظريات المفسرة للبطالة.

المبحث الأول: ماهية البطالة

إن البطالة ظاهرة اقتصادية يصعب تحديد مفهومها تحديدا شاملا ، فعلى الرغم من سهولة إدراك الناس للعاطلين عن العمل، إلا أن محاولة التحديد العلمي والعملي لهذا المفهوم تواجه صعوبات جمة.

وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى:

المطلب الأول: مفهوم البطالة والتشغيل.
المطلب الثاني: أنواع البطالة وتصنيفاتها.
المطلب الثالث: مسببات البطالة والآثار المترتبة عنها.

وهي المطالب التي سنحاول من خلالها الإلمام بهذا الموضوع من حيث مفهومها وأنواعها وكذا مسبباتها.

المطلب الأول: مفهوم البطالة والتشغيل.

للبطالة عدة مفاهيم على حسب الميدان الذي نود دراستها فيه وفيما يلي سنحاول تعريفها تعريفا اقتصاديا.

أولا: مفهوم البطالة.

إن المعنى الاصطلاحي لأي مفهوم ينشق من المعنى اللغوي، ولذلك لا بد من الكشف عن معنى البطالة انطلاقا من أساسه اللغوي، حيث جاء في لسان العرب لابن منظور قوله "بطل الشيء يبطل بطلا" وبطولا وبطلانا، يعني ذهب ضياعا وحشرا، وبطل يبطل بطالة والبطالة أي تعطل فهو باطل، ومن المعاجم الحديثة، المنجد في اللغة والاعلام فقد عرف البطالة بأنها "التعطل والتفرغ من العمل ويعني تعطل وتفرغ فهو بطال"[1].

وهناك تعريف شاسع للبطالة أوصت به منظمة العمل الدولية ينص على أن، "العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معين بلا عمل وهو قادر على العمل، وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى الأجر السائد ولكنه لا يجده".[2]

تعتبر البطالة معضلة فاعلة سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية والسياسية، وهذا يعني أنه على الرغم من أن البطالة تمثل في جوهرها ظاهرة اقتصادية، إلا أن عدم معالجتها فإنها قد تقود إلى مشاكل

---

[1] سعيد الخضري ، **أزمة البطالة وسوء استغلال الموارد العربية** ،دار النهضة العربية ،مصر ،د ط ، 1989، ص 18.
[2] **المرجع السابق**، ص 19.

اجتماعية وسياسية، ونظرا لخطورة هذه الظاهرة وأبعادها المختلفة، هذا ما دفع جميع الدول إلى اتخاذ التدابير والسياسات المناسبة لمعالجتها.[1]

للبطالة مفاهيم متعددة لا مجال هنا لحصرها، إلا أنها بمجملها تتفق في المعنى حيث تعني بالمفهوم الاقتصادي، وجود موارد اقتصادية متاحة عاطلة وغير موظفة، أي عدم التشغيل الكامل تلك الموارد الإنتاجية، وبمفهوم سوق العمل معناها ينحصر بعنصر العمل ويقصد بها العاطلين عن العمل، حيث تشكل ظاهرة غير صحية في المجتمع نظرا لانعكاساتها السلبية من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.[2]

- و يمكن أن نعرف البطالة بأنها التوقف الاجباري لجزء من القوة العاملة في الاقتصاد عن العمل، مع وجود الرغبة على العمل، والمقصود بالقوى العاملة لبلد ما، وتحتسب القوى عدد الأفراد القادرين والراغبين في العمل البالغين من غير العجزة وكبار السن، وللتذكير يمكن احتساب معدل البطالة على النحو الآتي[3]:

يحسب معدل البطالة **(Unemployment)** باستخدام المعادلة التالية :

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\textbf{عدد العاطلين عن العمل}}{\textbf{مجمل القوى العاملة}} \times 100$$

ومن خلال التعريف السابق يمكن تحديد الحالات التي يمكن أن يعتبر الأفراد عاطلين عن العمل وذلك يبرز فيما يلي:

- العمال المحيطين وهم الذين يوجدون في حالة بطالة فعلية، ويرغبون في العمل لكنهم لم يحصلوا عليه ويئسوا من كثرة ما بحثوا، لدى قفد تخلو عن البحث عن العمل.
- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت ولكن يكون خارج عن نطاق إرادتهم.
- الأفراد الذين لهم وظائف ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيبوا بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب (المرض، العطل...).
- الأفراد الذين يعملون أعمالا اضافية غير مستقرة، وذات دخول منخفضة وهم الذين يعملوا لحساب أنفسهم.
- الأطفال المرضى، العجزة، كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد.
- الأفراد القادرين على العمل ولا يعملون مثل الطلبة والذين بصدد تنمية مهاراتهم.
- الأشخاص المالكين للثروة والمال القادرين على العمل ولكن لا يبحث عنه.

---

[1]- محمود حسين الوادي، أحمد عارف العساف، وليد أحمد صافي، **الاقتصاد الكلي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3 ، الأردن، 2013، ص183.

[2]- **المرجع السابق**، ص 184.

[3]- **المرجع السابق**، ص 187.

- الأفراد الذين يعملون بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.

وعليه تبين أنه ليس كل من لا يعمل يعتبر عاطلا في ذات الوقت ليس كل من يبحث عن العمل يعد ضمن دائرة العاطلين.

ولكي يعتبر الفرد عاطل عن العمل لا بد أن تتوفر مجموعة من الشروط والتي يمكن حصرها في الشروط الثلاثة الأساسية للبطالة وهي:

1- **عدم وجود عمل:** أي لا توجد وظيفة مدفوعة الأجر، أو لا يوجد عمل ضمن الأعمال الحرة ولعل هذا المعيار الأهم في اعتبار شخص ما عاطلا عن العمل أم لا.
2- **البحث عن العمل** : بمعنى اتخاذ الاجراءات للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر، أي أن يقوم العاطل بالبحث الجدي عن العمل وهذا ما يوضح الرغبة الحقيقية والفعلية في العمل من عدمها.
3- **الرغبة والاستعداد الجدي للعمل:** سواء كان العمل بأجر أو لحسابه الخاص.

إضافة إلى ذلك وجدت العديد من التعاريف الأخرى للبطالة.

ومن خلال جميع ما يسبق من التعاريف والمفاهيم يمكن اقتراح ووضع تعريفا اجرائيا لمصطلح البطالة وهو "ظاهرة اقتصادية واجتماعية عالمية توجد في كل المجتمعات المتقدمة منها أو المتخلفة لكن بنسب مختلفة، وتتمثل في عدم تغطية فرص العمل التي يتبعها المجتمع لمجموعة الأفراد الباحثين عن العمل والراغبين فيه والقادرين عليه والذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و60 سنة.

ثانيا: مفهوم التشغيل.

يقصد بالتشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفرادا كانوا أو مؤسسات عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين.[1]

كما تعرف السياسة العامة للتشغيل كذلك بأنها "السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.[2]

ومنه فإن السياسة العامة للتشغيل، تتمثل في جميع الإجراءات والتدابير التي تتخذها الدولة بغرض الوصول إلى تحقيق التشغيل الكامل، من خلال العمل على إدماج البطالين في سوق العمل وللإشارة فإن

[1]-بلقاسم سلاطنية، **التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر**، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة قسنطينة الجزائر،1995-1996،ص61

[2]- زكي بدوي **معجم مصطلحات العلوم الإدارية**، ط2، بيروت، دار الكتاب اللبناني، 1994، ص 178.

سياسة التشغيل تعكس أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه[1].

المطلب الثاني: أنواع البطالة وتصنيفاتها.

هناك عدة أنواع من البطالة يمكن تصنيفها كما يلي:

أولا: التقسيم الأول للبطالة .

يعتبر أهم التقسيمات المعمول بها في تحليل ظاهرة البطالة على مستوى الاقتصاد الكلي، ومن خلال أنواع هذا التقسيم تتحدد أسباب كل نوع من أنواع البطالة ويتكون من :

1-البطالة الاحتكاكية :

يمكن أن يعرف هذا النوع من البطالة بأنها توقف جزء من قوة العمل، بسبب الانتقال أو البحث عن وظائف جديدة، وقد تظهر بشكل مؤقت بسبب التطورات في ظروف العمل وفي التكنولوجيا، أو بسبب الانتقال من وظيفة إلى أخرى أفضل وأكثر أجرا أو الانتقال من منطقة إلى أخرى.[2]

وهذه البطالة تنشأ بسبب الحراك المهني ونقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل أو لدى أصحاب العمل الذين تتوفر لديهم فرص العمل.[3]

2-البطالة الهيكلية:

قد ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتغيرات الهيكلية التي قد تحدث في الاقتصاد القومي، كتحول الاقتصاد من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي، ذلك التحول الذي قد يقود لظهور هذا النوع من البطالة، إذ أن تحول بعض القوى العاملة من القطاع الزراعي إلى القطاع الصناعي، فإن ذلك التحول يتطلب من تلك القوى الحصول على مستوى معين من التدريب والتأهيل يمكنها أن تجد لها فرص عمل في القطاع الصناعي الذي يتطلب العمل فيه مهارات، تختلف عن المهارات التي يتطلبها العمل في القطاع الزراعي، وإذا كانت البطالة الاحتكاكية تمثل ظاهرة مؤقتة، فإن البطالة الهيكلية تمثل ظاهرة قد تحتاج إلى وقت أطول.[4]

---

[1]-Recueil de communications du colloque international :**Evaluation des effets des programmes d'investissements publics 2001-2014 et leurs retombées sur l'emploi** ;l'ivestissement et la croissance economique, université elbaz setif, 2013.

[2]- محمدود حسين الوادي وآخرون، **مرجع سابق**، ص 196.

[3]- خالد الزواوي، **البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل**، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص19.

[4]- **المرجع السابق**، ص 20.

3- البطالة الدورية:

يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية، حيث تحدث البطالة الدورية بسبب الركود الاقتصادي جراء الأزمات الاقتصادية، أين ينخفض الطلب الكلي على السلع والخدمات وينتج جراء هذه الأوضاع انخفاض أيضا للناتج الوطني نتيجة انخفاض الانفاق، وبالتالي تتجه المؤسسات إلى إنتاج قدر قليل من السلع، أو تقديم خدمات وفق ما هو مطلوب وهذا ما يؤدي بها إلى تسريح جزء من العمالة لديها إلى حين انحسار الركود وبداية الإنعاش.[1]

4-البطالة الموسمية:

تحدث البطالة الموسمية عندما يشتد دوران عجلة العمل في فترات، ويقل في غيرها بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة عدد كبير من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه وكذا قطاع الخدمات كالخدمات السياحية الصيفية، موسم الحج وقطاع البناء وغيرها وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الاستغناء عن العاملين بهذه القطاعات.[2]

وتشترك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منها ينشأ عن تدبدب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما

ثانيا: التقسيم الثاني.

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

1- البطالة السافرة:

هي حالة التعطل الظاهرة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادريين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل تام لا يمارسون أي عمل ففي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري، وعادة ما يحصل العاطل على منحة أو إعانة بطالة أو أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما

[1]- عبد القادر يحيى، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة**، رسالة ماجيستر في العلوم التجارية، الجزائر (2011-2012)، ص6.

[2]- قنيدرة سمية، **دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة**، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010، ص18.

في الدول النامية فإن البطالة السافرة أكثر قسوة بسبب عدم وجود نظاما لإعانة البطالة وذلك بسبب غياب المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية.[1]

2 -البطالة المقنعة:

هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الاقتصادي الاجتماعي، حيث أنه يتفشى بين الدول التي كانت تدور في فلك الاقتصاد الاشتراكي، ومازال الأكثر انتشارا في بناء الاقتصاد العربي عامة.

و يعرف هذا النوع من البطالة بأنها التحاق عدد من القوى العاملة بوظائف معينة ويتقاضون عليها أجورا، على الرغم أن مساهمتهم في العملية الإنتاجية تقترب من الصفر، وهذا ما يظهر واضحا من خلال قيام بعض المؤسسات والدوائر الحكومية بتشغيل عدد من العاملين أكثر من حاجتها الفعلية، حيث أن سحب تلك القوى العاملة الفائضة قد لا يؤثر إطلاقا على حجم الإنتاج المخطط له، وقد تلجأ حكومات بعض الدول وبخاصة ذات الكثافة السكانية العالية، إلى اعتماد هذا الأسلوب من التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة من أجل تلاقي أو تجاوز بعض المشاكل السياسية والاجتماعية، التي قد ترافق تلك الظاهرة لكنها قد تتوجه بظهور نوع أخر من البطالة وهي البطلة المقنعة.[2]

3-البطالة الإجبارية:

يطلق على البطالة الكينزية اسم البطالة الجبرية، وعادة تحصل عندما يرغب العمال العاطلين عن العمل في أداء العمل عند مستوى الأجر الحقيقي السائد، إلا أن فرص العمل غير متوفر أمامهم، في نظريته العامة يعرف كينز البطالة الإجبارية بأنها البطالة التي تتحقق عند ارتفاع مستوى السعر مع ثبات معدل الأجر النقدي.

و تحدث هذه البطالة رغما عن الفرد ذاته فتجذ أن الشخص القادر على العمل والراغب فيه، يبحث عنه ولكنه لا يجده ويطلق على الشخص هنا انه متعطل وتظهر عادة في حالة تسريح العمال، أو تصفية الشركات، كما قد تظهر في حالة عدم التناسب الواضح بين مستوى الوظيفة والكفاءة العالية للعاطل.[3]

4- البطالة الاختيارية:

وصف أطلقه الاقتصادي الإنجليزي جون مينرد على البطالة التي تعني مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم، نظرا لأنهم لا يختارون العمل بأقل مكافئة حقيقية معينة، فهي البطالة التي

---

[1] – زكي رمزي , **الاقتصاد القياسي للبطالة** , عالم المعرفة, الكويت 1988 ص 29.

[2] – ضياء مجيد، **النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي** ، مؤسسة شباب الجامعة، الجزائر، 2006، ص 343.

[3]– أحمد محمد العظيم الجمل، **البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام** ، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، ط1، مصر، 2007، ص 3.

يرجحها الفرد العاطل عن العمل اختيارا، وإنما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل ذو مزايا أحسن.[1]

المطلب الثالث: مسببات البطالة والآثار المترتبة عنها

للبطالة عدة مسببات حاولنا اختصارها في النقط التالية:

أولا: مسببات البطالة.

يكاد أن يتفق الباحثين على أن أسباب شيوع ظاهرة البطالة في البلدان النامية عموما والعربية على وجه الخصوص إلى العديد من الأسباب التي من أهمها:[2]

1- إخفاق خطط التنمية الاقتصادية في الدول العربية على مدار العقود الثلاثة الماضية، وخاصة بعد الطفرة النفطية مطلع السبعينات، فقد جاء في دراسة لمركز دراسات الوحدة العربية، أن أبرز مظاهر إخفاق خطط التنمية الاقتصادية ، وقوع معظم الدول العربية تحت وطأة المديونية الخارجية التي وصلت عام 1995 إلى نحو 220 مليار دولار، وفي المقابل هروب رؤوس الأموال العربية إلى الخارج التي تقدرها بعض المصادر بأكثر من 800 مليار دولار، وكدلك وجود أكثر من 60 مليون أمي عربي ، 9 ملايين طفل لا يتلقون التعليم الابتدائي ، و73 مليون تحت خط الفقر وأكثر من 10 ملايين لا يحصلون على طعام كاف.

2- غياب التخطيط الاقتصادي المنهجي، وعدم تطابق برامج التعليم في معظم الدول العربية مع الحاجات الفعلية لسوق العمل، علاوة أن التكوين المنهجي في معظم الدول العربية لم يواكب التطورات السريعة الجارية في العالم.

3- تطبيق برامج الخصخصة التي أدت إلى تسريح أعداد كبيرة من العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام.

4- إخفاق معظم برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية، بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث أي نمو اقتصادي حقيقي وبنسب معقولة تساعد على التخفيف من مشكلة البطالة، بل على العكس من ذلك تماما، فقد ساهمت هذه البرامج في زيادة عدد العاطلين عن العمل وكذلك إفقار قطاعات كبيرة من الشعب نتيجة رفع الدعم عن السلع والخدمات .

5- عدم كفاية عناصر الإنتاج المكملة لعنصر العمل في العملية الإنتاجية، كالأرض ورأس المال والتنظيم التي بتكاملها يمكن أن تتحقق وتستمر العملية الإنتاجية، مما يتعذر مع توفير فرص العمل المنتج للطاقة البشرية الفائضة عن العمل.

---

[1]- قنيدرة سمية ، مرجع سابق ص .20

[2] - Recueil de communications du colloque international :**Evaluation des effets des programmes d'investissements publics 2001-2014 et leurs retombées sur l'emploi**, Op cit**,**

6- تعذر وجود فرص العمل البديلة خارج القطاع الزراعي، وخصوصا بالنسبة للقطاع الصناعي الذي استبدل العمل الآلي محل العمل اليدوي، إضافة لحاجة القطاع التجاري لرأس المال النادر، ناهيك عن أن القطاعات الإنتاجية عموما في البلدان العربية تتصف بمحدوديتها وبطء نموها.

7- ارتفاع معدل النمو السكاني في البلدان العربية، والذي يعد من أعلى المعدلات العالمية.

8- ينتج عن حالة عدم كفاية الطلب الكلي الفعال حدوث تقلبات وأزمات دورية تؤثر بدورها على مستوى استخدام الأيدي العاملة فيضطر المنتجون إلى تسريح أعداد غير قليلة من العمال بسبب هبوط مستوى الأرباح وتسمى هذه الحالة بالبطالة الدورية.

9- انخفاض أسعار النفط في أواسط الثمانينات وما نتج عنه من انخفاض الطلب على العمالة من البلدان العربية المصدرة لليد العاملة مما أدى إلى خلل في أسواق العمل فيها، وكان لحرب الخليج تأثير مشابه حيث انطوت هذه الحرب على ضغوطات سلبية على أسواق العمل في الأردن وفلسطين واليمن ومصر.

ثانيا: آثار البطالة.

تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع، بل إنها إحدى أهم العقبات الأساسية للجهود التي تبذلها الدول لتحقيق التنمية، فالبطالة تعني عدم الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية، ولها علاقة بالفقر وبالاستقرار السياسي للبلد.

1- الآثار الاقتصادية:

للبطالة آثار اقتصادية مهمة يتجلى أهمها فيما يلي: [1]

- تعد البطالة هدر لطاقات وقدرات أبناء المجتمع، الذين تضيع سنوات عمرهم دون الاستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم ومجتمعاتهم، وهي لدى المتعلمين أشد خطورة، فهي ليست فقط هدر لطاقاتهم، ولكنها أيضا هدر لكل ما أنفق عليهم في عملية تعليمهم، وقد تكون بطالة هؤلاء المتعلمين سببا لانصراف غيرهم مستقبلا عن التعليم لعدم جدواه من الناحية الاقتصادية.
- هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، وهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم.
- تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها، هذا يعني أن عبئ إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل إعالة المتعطلين يكون كبيرا لاسيما كلما زادت أعداد البطالين وهذا يؤدي إلى زيادة المدفوعات التحويلية التي تقدمها الحكومة للبطالين والتي تؤثر سلبا على ميزانية الدولة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى عندما يرتفع

[1] عادل أحمد عبد الجواد، **البطالة والجريمة**، مجلة الأمن والحياة، العدد278، سبتمبر2005، ص58.

معدل البطالة ينخفض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب التي تحصلها الحكومة وهذا ما يضعف من قدرتها على الإنفاق على الخدمات العامة الضرورية كالتعليم والصحة والمرافق العامة...الخ.

– إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشكلة لما يسمى بالاقتصاد غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي حيث يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، وبالتالي تتشكل الحلقة المفرغة. [1]

– انخفاض مستوى الناتج القومي والدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، وهذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع ونقص في الناتج القومي والدخل القومي.

– تضعف البطالة القوة الشرائية للعاطل عن العمل، حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية فيحرم من التمتع بحياة كريمة.[2]

2- الآثار الإجتماعية:

إن الآثار الاجتماعية لا تقل أهمية عن الآثار الاقتصادية، والتي نوجزها فيما يلي:

– إن زيادة عدد العاطلين تمثل التربة الخصبة والبيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة، يضطره إلى سلوك سبيل الجريمة لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشباب المتعطل شعور بالفشل والإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، وبالتالي تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الاستهواء وسهل التعرض والتأثر بالتيارات الإنحرافية، فيقدم على بعض الجرائم كالسرقة والتعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير...الخ.[3]

– ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري في المجتمع وتشرد الأطفال أو انحرافهم الأخلاقي.[4]

– لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول "الأسرة والميزانية" الذي أجري في فرنسا سنة 2001، على عينة تتكون من 3771 تلميذ، وجد أن 50٪ من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الآباء.[5]

---

[1]– ناجي بن حسين، **البطالة في الجزائر**: دراسة تحليلية، جامعة متنوري قسنطينة، 2002، ص129.

[2]–أشروف كبير سليمة، **الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي**، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 2004–2005، ص 28.

[3]– Gérard Lutte, **Libérer L'adolescence**, Editions Mardaga, Wavre, 988, P165.

[4] – نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، **الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان،2006،ص 249.

[3]-Michel Duée, **L'impact du chômage des parents sur le devenir scolaire des enfants**, Revue économique, Vol56، Nº3، Mai 2005 P640.

– إن إحدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة، خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.

– ومما لاشك فيه أن الشؤون المالية تلعب دورا هاما في تحقيق الاستقرار الأسري، ويعتبر توفير أساس مادي من الأمور الحيوية في حياة الأسرة، فكثير من المشاكل الأسرية كالهروب من المسؤولية والطلاق تنشأ كنتيجة مباشرة للتعطل عن العمل.[1]

3– الآثار السياسية:

أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يلي: [2]

– عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين، يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية وإشاعة الأمن في المجتمع.

– الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء والشعور بالوطنية.

– إن الأفواه الجائعة والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة لأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة، فخطر انخفاض مستوى المعيشة، يؤدي إلى ثورة الشعب، التي تحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد.

[4]–عادل أحمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص 58.

[2]–المرجع السابق، ص 62.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

لم تحتل مشكلة من المشكلات اهتماما كبيرا بقدر ما اهتمت بمشكلة البطالة وسبل معالجتها، وأسبابها، موقع الصدارة في ميدان الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه واتجاهاته، كما كانت مجالا لصراع فكري كبير بين المدارس والاتجاهات وهذا أدى إلى وجود العديد من النظريات المفسرة لها. وهذا المبحث جاء مقسما إلى ثلاثة مطالب وهي:

المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة.

المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة.

تناولنا خلالها تحليلا لأهم النظريات المفسرة للبطالة والأكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدى ظهور البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد.

المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة

لقد تعددت نظريات الفكر التقليدي التي فسرت البطالة وذلك باختلاف وجهات النظر التي ركزت عليها لرؤية هذه الظاهرة، ومنه سوف نبرز مختلف النظريات التقليدية للعديد من المفكرين، والمدارس الذين اهتموا بدراسة الموضوع، وذلك فيما يلي:

أولا: النظرية الكلاسيكية:

ظهرت هذه النظرية لأول مرة وسادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، وظلت الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي، حيث ان تحليل هذه النظرية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى القصير، حيث يرى المفسرون الكلاسيكيون ان النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو الطاقة الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة، حيث ترتكز النظرية على ثلاث فرضيات ضمنية وهي:

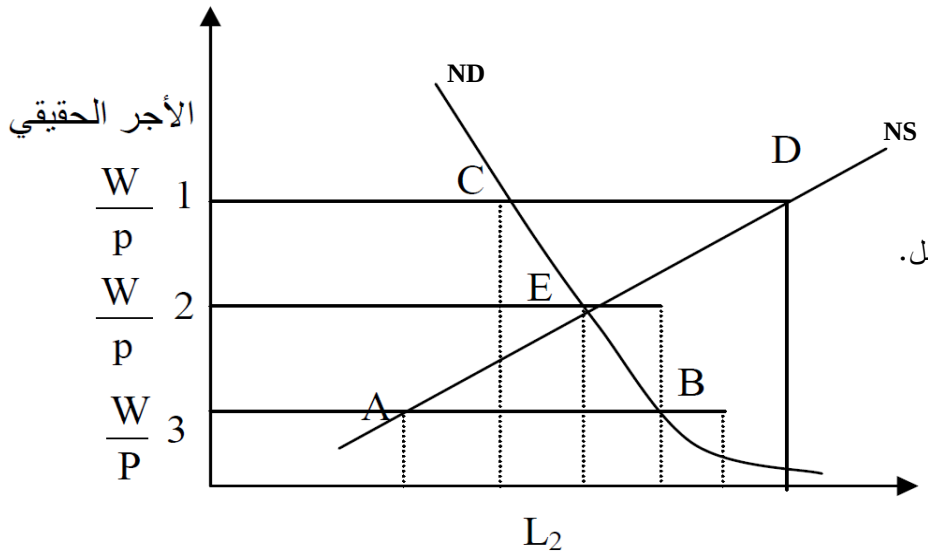
– فرضية تجانس وحدة العمل: يرى الكلاسيك ان تحقيق التناسق في عنصر العمل أمرا ضروريا لان كل منصب متوقف على متطلبات محددة وضرورية، لإنتاج عمل معين فيه ومستوى المهارة والكفاءة يسمح بالتفرقة بين الأجراء.

- حرية حركة عنصر العمل والمفاوضة الحرة لعقود العمل.
- وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود أعلام حر في هذا الميدان حتى يسمح للمنتج والعامل إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل.[1]

[1]– فارس شلالي: **دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001–2004**، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004–2005، ص 14.

كما يرتكز اهتمامهم على البعد الاجتماعي للظاهرة الاقتصادية، إذ يؤمن الكلاسيك بمذهب التوازن العام، الذي يعني ان " كل عرض سلعي يخلع الطلب الموازي له "، أو ما يسمى بقانون المنافذ "ساي "بمعنى اخر تساوي الادخار والاستثمار واستحالة حدوث البطالة على نطاق واسع، وذلك لأن التوازن الاقتصادي هو توازن التوظيف الكامل، فلو حدثت البطالة بمعنى عرض عمل أكثر من الطلب، فان نتاج ذلك يكون سهل من خلال تخفيض الأجور. وهو ما يتضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (1): علاقة مستوى الأجر الحقيقي بالطلب على العمل



$\frac{w}{p}$: الأجر الحقيقي.
L : العمل.
E: حالة التشغيل التام.
L2 : نقطة التوازن.
ND: منحنى الطلب على العمل.
NS: منحنى عرض العمل.

المصدر: محمد العربي ساكر، **محاضرات في الاقتصاد الكلي المعمق**، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص **05**.

Ns: منحنى عرض العمل، ومن الشكل يتضح لنا أنه يرتبط بعلاقة طردية مع المستوى الحقيقي للأجور.

Nd: منحنى الطلب على العمل والشكل يوضح أنه على علاقة عكسية بمستوى الأجور الحقيقي، أي كلما زاد مستوى الأجر الحقيقي انخفض الطلب على البطالة والعكس صحيح.

بحيث E تمثل حالة التوازن التم، أي لا توجد بلالة وهي إن كانت موجودة فهي اختيارية لا علاقة لها بالطلب والعرض على العمل.

(A,B): يكون لدينا ND<NS أي البطالة إجبارية مؤقتة، وألية الأسعار كفيلة بإعادة التوازن لسوق العمل.

(C,D) : يكون لدينا ND>NS أي البطالة إختيارية، وآلية الأسعار كفيلة بإعادة التوازن لسوق العمل.

ومنه يرى الكلاسيك عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور، أي ان الأجور هي عامل أساسي في عامل اليات سوق العمل، أي أنها تؤثر على عرض وطلب العمل.[1]

ثانيا: النظرية النيوكلاسيكية:

اعتمدت هذه النظرية على نظرية التوازن العام، التي تتحقق في سوق السلع والخدمات، وسوق العمل، نتيجة لارتباط حجم العمالة بالعرض، والطلب على العمل.[2] واعتمدت هذه النظرية على جملة من الفرضيات أهمها:

- مرونة حركة الأسعار في السوق التي تعدل اليات التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.
- سوق العمل في حالة منافسة تامة مع الحرية لانتقال اليد العاملة لداخل وخارج السوق.
- تجانس عنصر العمل وهذا يعني ان عرض العمل يكون متساوي بين الأفراد.
- حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق، أي ان الطلب وعرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي.

أما حدوث البطالة يرجع أساسا إلى:

- ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمالة.
- المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الأسمى.

ولذا فان العمال الذين يحددون أجورهم الحقيقية وكل بطالة عند هذا الأجر هي إرادية فوجود البطالة في هذا الفكر ينطبق على البطالة الاختيارية، إذا لا مجال لحدوث بطالة إجبارية، فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية، يمكنه الحصول على وظيفة. لهذا يرفض الكلاسيك والنيوكلاسيك وجود بطالة إجبارية في الاقتصاد.[3]

ثالثا: النظرية الماركسية:

يرى ماركس ان قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حتى يرى أن لكل سلعة قيمتين، استعمالية وتبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة ويتجدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة، لإنتاج

---

[1] – زكي رمزي: **مرجع سابق**، ص194.

[2] – عبد الرحمان العايب: **البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي حالة الجزائر**، رسالة ماجستير في العولم الاقتصادية، الجزائر، 2004، ص19.

[3] –إسماعيل بن علاق: **أثر الاستثمار الأجنبي المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 2000–2014**، مذكرة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014–2015، ص8.

وسائل العيش الضرورية، لاستمرار الطبقة العاملة، وتجديد قوة عملها، كما يرى ان وجود عدد من العاطلين يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء.

وعليه فان المحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقا للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات فبزيادتها يزداد الطلب على العمل، وتنخفض البطالة والعكس صحيح، أي ان البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات.[1]

رابعا: النظرية الكينزية:

إن الحالة المسماة بالبطالة الكينزية تتميز بوجود عرض زائد في العمل، وارجع كينز ذلك لنقص الطلب الكلي الفعال، وهذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل والإنتاج، حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عن مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الانتاج، وتظهر البطالة بين العمال، للخروج من البطالة اكد كينز على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على احداث التأثير، وتحديد المعالم الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، التي ينبغي ان تتبع حتى يصل الاقتصاد الى وضعية التوظيف الكامل، واقترح كينز بتطبيق السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب لتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما يؤدي الى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل. كذلك يمكن دفع الطلب للتخفيض من الضرائب، والزيادة في النفقات العمومية، والرفع من التعويضات الاجتماعية[2].

المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة للبطالة

لا تقتصر البطالة في التحليل الاقتصادي على نظريات الفكر التقليدي فقط، بل هناك نظريات أخرى حديثة قدمت اهتماما كبيرا للموضوع، وبالتالي سوف نبرز هذه النظريات فيما يلي:

أولا: نظرية البحث عن العمل

ظهرت هذه النظرية في السبعينيات من القرن الماضي ترتكز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث انها تصف حالة وجود بطالين ومناصب شغل شاغرة في نفس الوقت.[3] وتعتمد هذه النظرية على مجموعة من الفرضيات يمكن حصرها في النقاط التالية:

- أن الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي بالأجور المختلفة
- كل ما كانت مدى مدة البحث عن العمل طويلة، كل ما كان الأجر المتوقع الحصول عليه عاليا.

---

[1] –عبد الغني دادن ومحمد عبدالرحمن بن طجين: **دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970–2008**، مجلة الباحث، العدد10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012، ص 176.

[2] – فارس شلالي: مرجع سابق، ص 26.

[3]- Michal lallment**, travail et emplo:** le temps des métamorphoses Harmttan, paris, 1994, p:149.

- الأفراد العاطلين هو الاوفر حظا في الحصول على المعلومات من خلال حركيتهم المستمرة واتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين، لتصبح البطالة من هذه النظرة استثمارا.

- أن هناك حدا أدنى للأجور، لن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أدنى منه يسمى "بالأجر الاحتياطي" أو " أجر القبول"، بمعنى ان الفرد يقرر القبول بمنصب العمل والتخلي عن البحث عندما يكون الأجر أكبر او يساوي الأجر الاحتياطي، لأنه كلما توفرت لديه معلومات إضافية حول سوق العمل ارتفعت حظوظه في انتزاع العمل الأفضل والفوز بالأجر المرتفع.[1]

ثانيا: نظرية تجزئة سوق العمل

ظهرت هذه النظرية بعد الدراسات العديدة التي أقيمت على الاقتصاد الأمريكي، وهي من أوائل النظريات التي قامت بتطوير معنى السوق الداخلي، حيث تعرض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:

- **سوق رئيسي (ابتدائي):** يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانية الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

- **سوق ثانوي:** عكس السوق السابق، يتميز هذا السوق بـ: اجوره المنخفضة، عدم استقرار العمل، عدم إمكانية الترقية، العمال في هذا السوق معرضين للبطالة.

كما ان هذه النظرية ذهبت الى انه هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني حيث: [2]

- **السوق الرئيسي العالي:** يتميز بتوفيره لمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى.

- **السوق الرئيسي المتدني:** يتشكل هذا السوق من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني منخفض.

ثالثا: نظرية البطالة الهيكلية:

ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة في السبعينات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العالم لظاهرة التعطل، لسبب عدم قدرتها على التوافق مع الفنون الإنتاجية الحديثة، في حين ظهر فائض فرص العمل في اعمال ومهن أخرى، وفسرت هذه النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة المعطلين، لمجموعة من الأسباب أهمها: [3]

- اعتبارات شخصية في تفضيل العمال بعضهم.

---

[1]- سليم عقون: **قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة**، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2009-2010، ص27.

[2] - فارس شلالي: مرجع سابق، ص 32.

[3] - عبد الرحمان العايب: مرجع سابق، ص19.

- عدم توفر فرص تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.
- عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.

فالعامل التكنولوجي اصبح يلغي الكثير من الوظائف والمهن مما يؤدي الى تسريح العمال، لكون المبتكرات الجديدة موفرة للوقت والتكاليف ولعنصر العمل، فيرتفع مستوى البطالة، الذي يجب ان يتحمله المجتمع في سبيل تحقق تقدمه الاقتصادي الناتج عن استخدام التكنولوجيا وإحلال الالة مكان العامل(المكننة).[1]

رابعا: النظرية النقدية الحديثة:

من مؤسسي المدرسة النقدية الحديثة **Fridman**، الذي يعتبر ان للنقود دورا بارزا في الاقتصاد القومي، حيث ان التقلبات التي تحدث في مستويات الدخل والناتج والتوظيف سواء بالزيادة او النقصان، يكون سببها هو تغيرات عرض النقود، ارجعت هذه النظرية حدوث البطالة الدورية، الى عوامل نقدية بحتة وان علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية.[2] ويضم هذا التيار مجموعة من الفكرين من مدرسة شيكاغو، لإعطائه النقود أهمية بالغة في النشاط الاقتصادي وان كل التقلبات التي يعرفها الاقتصاد ناتجة عن تغير عرض النقود، كما ان زيادة تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية على النحو الذي يشل كفاءة آلية الأسعار في سوق العمل، يعتبر من العوامل المفسرة للبطالة في نظرهم، ويؤكدون على ان تعطيل زيادة إعانات البطالة تعطل من فعالية سوق العمل، لأن العمال المستفيدين منها لا يبحثون عن العمل بجدية، وبالتالي في نظرهم اختيارية، ولا مكان للبطالة في تحاليلهم، ويرون ان مواجهة البطالة يكمن في عدم تدخل الحكومات لحل هذه المشكلة وتركها لكي تحل نفسها عبر آليات السوق.[3]

[1] – عادل أحمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص58.

[2] – قنيدرة سمية: مرجع سابق، ص25.

[3] عبيرات مقدم ميلود زيد الخير: مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة الى برنامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها، وأثرها المجتمع، المتعقد في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 25-27 افريل 2006، ص ص 17-18.

المبحث الثالث: تطور ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1974-2010)

تظهر مشكلة البطالة في كل المجتمعات عندما يفشل النظام الاقتصادي في توفير فرص عمل دائمة لجميع أفراد الفئة النشطة كما يعتبر استمرارها وتفشيها مصدر لتوترات دائمة، وقد قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب جاءت كالآتي:

المطلب الأول: المطلب الأول: البطالة في فترة الطفرة البترولية (1974-1980).
المطلب الثاني: البطالة في فترة الأزمة الاقتصادية (1980-2000).
المطلب الثالث: البطالة في فترة النمو الاقتصادي (2001-2010).

قمنا خلالها بتحليل وتبيان ظهور البطالة وتطورها من خلال الحقبات الثلاث الرئيسية التي عرفتها الجزائر.

المطلب الأول: البطالة في فترة الطفرة البترولية (1974-1980).

لقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة، حيث ركزت الحكومة على استراتيجية التصنيع ضمن نموذج دوبرينس (الصناعات المصنعة)، وذلك على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة وتنفيذ المشاريع الصناعية بنحو 51.5% من اجمالي الاستثمارات، باعتبار أن الصناعة هي وحدها كفيلة بضمان الإنتاج الاقتصادي فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي، مما أدى إلى تطور هذا القطاع وارتفاع معدلات نمو قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي، والذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة، وبالرجوع إلى الإحصائيات كان يوفر هذا القطاع نصف مناصب العمل (49.9 %) سنة 1967، وانخفض هذا المعدل إلى 30.19% سنة 1977، وأصبحت برامج التصنيع محفزا للنزوح الريفي نتيجة للتفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة إلى جانب تركز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية فقد مكنت سياسة التصنيع المتبعة من تحويل اتجاه معدلات البطالة، اذ أصبح عدد العاطلين 380000 عاطل عام 1984 مقارنة ب 526000 عاطل سنة 1973، أما معدل البطالة فانتقل من 18.6% إلى 8.7% في نفس الفترة.[1]

المطلب الثاني: البطالة في فترة الأزمة الاقتصادية (1980-2000).

حقق الاقتصاد الجزائري نمو لا بأس به حتى منتصف الثمانينات حيث زادت معدلات الاستثمار ومعدلات الناتج الداخلي الخام وكذلك معدلات التشغيل وانخفضت معدلات البطالة، لكن هذا النمو كان

[1] – مراد زايد ومحمد عبد الرؤوف بن سالم، مداخلة بعنوان **دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل**، جامعة الجزائر 3، الجزائر، ص 3 ص 4.

يعتمد أساسا على عوامل خارجية وبصفة خاصة على عائدات النفط فما إن تعرضت أسعار النفط في الأسواق العالمية حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وبالأخص مشكلة البطالة التي بدأت معدلاتها تسجل ارتفاعا كبيرا.

لقد أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في الميزانية العامة للدولة وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية وديون داخلية)، كان طبيعيا البدء في اتباع سياسة انكماشية في الانفاق لغرض التحكم في هذا العجز وكان من ضمنها الحد من انشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية والمرافق العامة، مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم انشاء حوالي 75000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة الممتدة من 1985-1989، لينخفض إلى 50000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة 1994 ثم إلى 40000 منصب عمل سنويا كمعدل للفترة من 1994-1998، وهذا ما يظهر التراجع الكبير في عدد المناصب المعروض في سوق الشغل إضافة إلى هذا دخلت الجزائر في عمليات التعديل الهيكلي بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للإنشاء والتعمير والتي تقوم أساسا على الانكماش في الانفاق الحكومي وذلك بخوصصة المؤسسات العمومية وتسريح أعداد كبيرة من العمال، حيث سرح أكثر من 500000 عامل وأغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998 كل هذه العوامل جعلت معدلات البطالة تسجل ارتفاعا كبيرا، كما أن معدل البطالة ارتفع من 20.04% سنة 1989 إلى 29.8% سنة 2000، أي تقريبا بزيادة 150% في مدة 11 سنة فقط.[1]

المطلب الثالث: البطالة في فترة النمو الاقتصادي (2001-2010).

إن حرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل وعلى ادماج الشباب جعلها تركز اهتمامها ودعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشأت خصيصا لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينيات، وذلك من خلال برنامج انعاش الاستثمار التي توجه أساسا إلى دعم انشاء مناصب عمل للشباب بما في ذلك مساعدة الشباب على انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم، والحصيلة انخفاض معدل البطال بنقاط خلال سنتين (2003-2004) وهذا باستحداث حوالي 720000 منصب شغل جديدة منها 230000 منصب مؤقت، ولكي تطغى على البرامج الفعالة ولغرض حشد الموارد في خدمة التنمية، أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 5/4/17 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد إلى غاية 2009 يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له مبلغ 420 مليار دينار جزائري سيتمكن من استحداث 2 مليون منصب عمل بمختلف أنواعه لامتصاص العرض الزائد من القوة العاملة لنا والتي سجلت انخفاضا كبيرا في معدل البطالة.[2]

[1] – المرجع السابق، ص 4.

[2] – المرجع السابق، ص 4 ص ،5.

خلاصة الفصل الأول:

بعد سردنا للإطار المفاهيمي النظري للبطالة اتضح لنا أن جل مفاهيم وتعريفات البطالة تعددت واختلفت من مفكر لآخر، ومن باحث لآخر، وهو ما أوجد صعوبة في الخروج واستنتاج مفهوم دقيق، وشاملة للباطلة، من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل تبين لنا ان هناك أنواع وأشكال عديدة للبطالة، وكل نوع تم تناوله له ما يميزه عن الاخر، ونفس الشيء تم لمسه فيما يخص أسباب البطالة والاثار الناجمة عنها .

وبعد تناولنا أيضا للنظريات المفسرة للبطالة اتضح ان هناك جدلا واختلافا واسعا بين المفكرين والاقتصادين فيما يتعلق بهذا الموضوع حيث تناولت النظريات التقليدية على غرار النظرية الكلاسيكية الكينزية الماركسية، كل واحدة منها تناولت ودرست الموضوع من منظور معين وهو نفس الشيء ما تم لمسه في النظريات الحديثة في دراستها لهذه الظاهرة.

كما تطرقنا إلى أهم المراحل التي مرت بها البطالة في الجزائر في الفترة من 1974 إلى غاية سنة 2010 حيث شهدت هذه الفترة ثلاثة مراحل، الأولى من سنة 1974 إلى سنة 1980 والثانية من سنة 1980 إلى غاية 2001 أما ثالث مرحلة في الفترة التي قمنا بدراستها فهي من سنة 2001 إلى غاية 2010.

الفصل الثاني:

برامج التمويل الحكومية والآليات المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

تمهيد :

لقد باتت ظاهرة البطالة في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار السياسي والاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي، ولمواجهة هذا الوضع تم اعتماد سياسات تشغيليه جاءت في شكل حزمة من الاجراءات وارساء عدد من الآليات، والتي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وعلى هذا الأساس سنقوم في هذا الفصل بالتعرف على هذه الاليات والهيئات المعتمدة من قبل الدولة للتخفيف من معدلات البطالة، من خلال مبحثين التاليين:

المبحث الأول: آليات وبرامج التمويل الحكومية للتشغيل في الجزائر.
المبحث الثاني: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة.

المبحث الأول: آليات وبرامج التمويل الحكومية للتشغيل في الجزائر.

حاولت الجهات الحكومية في الجزائر وضع آليات وبرامج للحد من ظاهرة البطالة والغاية منها هي استحداث مناصب عمل أو المحافظة عليها والاهتمام بمختلف شرائح الطبقة النشيطة والفعالة في التنمية الاقتصادية.

وعلى هذا الأساس سنقوم في هذا المبحث بالتعرف على هذه الآليات والهيئات المعتمدة من قبل الدولة والتي ساهمت بقسط كبير في امتصاص البطالة، ومن أهمها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ENGEM)، والصندوق الوطنية للتأمين علي البطالة (CNAC) والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).

ولقد تطرقنا في هذا المبحث بالتفصيل إلى تعريف ومهام كل منها، وقد جاء مقسما إلى ثلاثة مطالب هي على التوالي:

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ENGEM).
المطلب الثاني: الصندوق الوطنية للتأمين علي البطالة(CNAC).
المطلب الثالث: والوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).

وفيما يلي تفصيل لتلك المطالب:

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ سنة 1999 ويعتبر أداة لمكافحة الفقر والبطالة ذلك أنه موجه لكل شخص عاطل عن العمل ويتراوح سنه بين سن 18 سنة و60 سنة، حيث يتمثل الدعم في منح قرض بنكي لدعم عملية إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب ويتراوح المبلغ من 50000 و350000 دج لمدة 5 سنوات، وفي سنة 2004 أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم 14- 04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص، تهدف إلى تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم، وكما تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها.[1]

[1]- وردة علواش ، **دراسة قياسية لأثر الاصلاحات الاقتصادية علي البطالة في الجزائر**، العدد12، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، فلسفه العلوم الاقتصادية والقانونية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس، 2014، ص 48.

أولا: امتيازات القرض المصغر:

تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتمثل الامتيازات والمساعدات المقدمة من قبلها في[1] :

- الدعم والنصائح المساعدة التقنية للمستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة.
- تمتع قرض بدون فائدة عندما حقوق كلفة المشروع 100000دج يخصص للتكملة مستوي المساهمات الشخصية المطلوبة للاستفادة من القرض البنكي.
- قرض بدون فائدة لشراء مواد أولية، والتي لا تتجاوز كلفتها 30000دج.
- تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها.

ثانيا: أهمية القرض المصغر:

- القرض المصغر أهمية بالغة في حياة الاقتصادية لأي دولة ويمكن تلخيص هذه الأهمية في النقاط التالية[2]:

- تخفيف الفقر.
- تخفيف البطالة.
- رفع مستوى المعيشة.
- استخدام العمالة الماهرة والعمالة غير الماهرة.
- تحويل أنشطة غير رسمية وغير المنظمة إلى أنشطة رسمية ومنظمة.
- المساهمة في تحقيق التنمية.

ثالثا: شروط التأهيل للحصول على القرض المصغر:

للاستفادة من القرض المصغر لا بد من توافر بعض الشروط[3]:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق
- عدم امتلاك مدخول أو امتلاك مداخل غير ثابته وغير منتظمة
- تسديد الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة (0.5٪ القرض البنكي).
- التمتع بكفاءات تتوافق مع مشروع المرغوب إنجازه
- عدم الاستفادة من مساعده اخرى لإنشاء النشاطات

---

[1] – قنيدرة سمية، مرجع سبق ذكره، ص 73.

[2] – عزمي مصطفى، أحمد نصار، **دور الصندوق الاجتماعي في تنمية المشاريع الصغيرة**، مداخلة ضمن الملتقى الدولي جول جهاز القرض المصغر، الجزائر، 2002، ص 7.

[3] – **منشورات خاصة بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر**، 2019.

- القدرة على دفع المساهمة الشخصية المقدرة ب1٪ من الكلفة الإجمالية للمشروع
- الالتزام بتسديد سلفة حسب الجدول الزمني
- لا يكون النشاط المتعلق بالتجارة (بيع وشراء السلع الاستهلاكية).

المطلب الثاني : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

يعمل هذا الجهاز على إعادة إدماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل، وقد سمح بالاحتفاظ بـ 1.837 منصب شغل، في سنة 2004 كرس هذا الجهاز إمكانية تمويل أنشطة العاطلين الذين تتراوح سنهم من 35 إلى 50 سنة والذي سمح بالمصادقة على 20.642 ملف، وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فقترة مؤقتة قدرها 3 سنوات، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات، وكذا العمال الذين تعرضوا للتسريح لأسباب اقتصادية[1].

أولا: مهام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة صلاحيات منها[2]:

– ضبط باستمرار بطالة المنخرطين وتحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة تسريح العمال.

– يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخط الذي يغطيه

– يساعد ويدعم البطالين بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، وإعادة إدماج المستفيدين منهم من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشطة.

– يؤسس صندوق للاحتياط حتي يمكنه من مواجهه التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

ويساهم الصندوق في اطار مهامه بالإتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في استحداث مناصب عمل لفائدة البطالين الذين تتكفل بهم، لاسيما من خلال ما يأتي:

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

---

[1] – فضيلة عقلي، **البطالة: تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية، مداخلة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة، الجزائر، 2007، ص 11.

[2] – قنيدرة سمية، مرجع سبق ذكره، ص: 74

– التكفل بالدراسات التقنية والاقتصادية لمشاريع استحداث مناصب عمل جديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.

– تقديم المساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب العمل حسب الأشكال والصيغ المفرزة بموجب اتفاقية.

وفي إطار تعبئة البطالين الذين سرحوا من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية، كلف هذا الصندوق بتدعيمهم وتشجيعهم لإنشاء مؤسسات لصالحهم، وهذا للفئات التي يتجاوز أعمارهم 35 سنة ولا تفوق 50 سنة، هذه الآلية أخذت أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ13/ 07/ 2003للاهتمم بفئات البطالين الذين لا يمكنهم التعامل مع وكالة دعم تشغيل الشباب، التي تشترط على المستفيدين المتعاملين معها سنا محصورا بين 20 و35سنة. لهذا نجد قانون المالية 2004 منح مزايا جبائية لأولئك الذين ينشؤون مؤسسات والبالغين من العمر 35 سنة إلى غاية 50 سنة.

إذن فالصندوق الوطني للتأمين على البطالة قد تم تأسيسه كجهاز لدفع التعويضات للتأمين على البطالة وأيضا جهاز لإعادة إدماج العمال المسرحين من العمل.

ثانيا: شروط الانخراط في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

للاستفادة من مزايا الصندوق لابد أن تتوفر الشروط التالية[1]:

- ان يتواح السن ما بين 35 و50 سنة..
- أن يكون المنخرط مقيما بالجزائر.
- الا يشغل أي عمل مأجور عند تقديم طلب الاستفادة من الصندوق.
- أن يكون مسجلا لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) على الأقل منذ 06 أشهر كطالب عمل أو منخرط لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- يجب أن يتمتع بكفاءات مهنية تتلاءم والنشاط المستهدف.
- إمكانية المساهمة في تمويل المشروع.
- الا يكون قد قام بنشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل.
- عدم الاستفادة من اعانات في اطار احدى النشاطات.

[1] – شباح رشيدة، **ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر –دراسة حالة لولاية تيارت–**، جامعية أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011–2012، ص 163.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عموميه ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي[1].

جاءت هذه الوكالة محل وكالة ترقية الاستثمار بمجموعة من الإضافات بموجب الامر رقم 03-01 المؤرخ في 22 أوت سنة 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار، وتهدف إلى تقليص اجال منح التراخيص اللازمة الى حد 30 يوم بدلا من 60 يوم في وكاله السابقة، وجاء إنشاء هذه الوكالة نظرا للصعوبات التي يتعرض لها أصحاب المشاريع الاستثمارية، ومحاولة من الدولة تجاوز هذه الصعوبات، ولتجسيد وتنفيذ برنامج الاصلاح الاقتصادي، حيث ترتبط اداريا بصفة مباشرة برئاسة الحكومة.[2]

- مهام الوكالة:

تقوم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمجموعة من المهام تتمثل فيما يلي[3]:

1- تقديم خدمات وفق المعايير والمقاييس الدولية مع مؤسسات وهيئات دولية مختلفة مثل:

- CNUCED: للاستشارة والخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر.
- ONUDI: لتكوين واتقان اطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات.
- البنك العالمي: من اجل تدقيق سياق إنشاء المؤسسات واقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج "القيام بالأعمال".

2- مهمة الإعلام: من خلال[4]:

- ضمان خدمة الاستقبال والإعلام لصالح المستثمرين في جميع المجالات الضرورية للإستثمار.
- جمع كل الوثائق الضرورية التي تسمح لوسط الأعمال بالتعرف الأحسن على التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالإستثمارات.
- وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على المعطيات الاقتصادية بكل أشكالها، والمراجع التوثيقية أو مصادر المعلومات الأنسب الضرورية لتحضير مشاريعهم.
- وضع بنوك معطيات تتعلق بفرص الأعمال والشراكة والمشاريع وثروات الأقاليم المحلية والجهوية وطاقتها.

---

[1] – الجزائر، **أمر رئاسي رقم 03/01، المتعلق بطوير الاستثمار**، المؤرخ في: 2001/08/20، ص 05.

[2] – **الجريدة الرسمية الجزائرية**، العدد 47، الصادر بتاريخ 2001/08/22، ص 05.

[3] – الجزائر، **مرسوم تنفيذي، رقم 356/06، التضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها** ، المؤرخ في 2006/10/09، ص ص 14-15.

[4] – المرجع السابق، ص ص 14-15.

- وضع مصلحة للإعلام تحت تصرف المستثمرين من خلال كل دعائم الاتصال عند الاقتضاء وباللجوء إلى الخبرة.

3- مهمة التسهيل: من خلال[1]:

- انشاء الشباك الوحيد غير المركزي.
- تحديد كل العراقيل والضغوط التي تعيق إنجاز الاستثمارات.
- انجاز دراسات بغرض تبسيط التنظيمات والإجراءات المتعلقة بالإستثمار وإنشاء الشركات.

4- ترقية الاستثمار: من خلال[2]:

- المبادرة بكل عمل في مجال الإعلام، الترقية والتعاون مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر وفي الخارج بهدف ترقية المحيط العام للاستثمار في الجزائر وتحسين سمعة الجزائر في الخارج وتعزيزها.
- ضمان خدمة علاقات العمل وتسهيل الإتصالات مع المستثمرين غير المقيمين مع المتعاملين الجزائريين، وترقية المشاريع وفرص الأعمال.
- تنظيم لقاءات وملتقيات وأيام دراسية ومنتديات وتظاهرات أخرى ذات الصلة بمهامها.
- المشاركة في التظاهرات الاقتصادية المنظمة في الخارج والمتصلة باستراتيجية ترقية الاستثمار المقرر من السلطات المعنية.
- ضمان خدمة الاتصال مع عالم الأعمال والصحافة المتخصصة.

5- مهمة المساعدة: من خلال[3]:

- تنظيم مصلحة استقبال المستثمرين وتوجيههم والتكفل بهم.
- وضع خدمة الاستشارات مع امكانية اللجوء إلى الخبرة الخارجية عند الاقتضاء.
- مرافقة المستثمرين ومساعدتهم لدى الإدارات الأخرى.
- تنظيم مصلحة مقابلة وحيدة للمستثمرين غير المقيمين والقيام لحسابهم على مستوى الشباك الوحيد للترتيبات المرتبطة بإنجاز مشروعهم .

6- مهمة المساهمة في تسيير العقار الاقتصادي: من خلال[4]:

- إعلام المستثمرين عن توفر الأوعية العقارية.

---

[1] – المرجع السابق، ص ص 14-15.
[2] – المرجع السابق، ص ص 14-15.
[3] – المرجع السابق، ص 15.
[4] – المرجع السابق، ص ص 15-16.

- ضمان تسيير الحافظة العقارية وغير المنقول الموجهة للاستثمار.
- تجميع كل معلومة مفيدة لفائدة بنك المعطيات العقارية المؤسس على مستوى الوزارة المكلفة بترقية الاستثمارات.
- تمثيل الوكالة على مستوى الأجهزة المتداولة للهيئات المحلية المكلفة بتسيير العقار الاقتصادي.

7- مهام تسيير الامتيازات: من خلال[1]:

- تحديد المشاريع التي تهم مصلحة الاقتصاد الوطني.
- التفاوض حول الامتيازات الممنوحة للمشاريع.
- القيام بالتحقق من ان الاستثمارات المصرح بها من المستثمرين وكذا السلع والخدمات التي تشكلها مؤهلة للاستفادة من الامتيازات.
- اصدار القرار المتعلق بالامتيازات واعداد قوائم برنامج اقتناء تجهيزات للمستثمرين المؤهلين للاستفادة من نظام الحوافز.

8- مهمة المتابعة: من خلال[2]:

- تطوير خدمة الرصد والاصغاء والمتابعة ما بعد انجاز الاستثمار باتجاه المستثمرين غير المقيمين.
- ضمان خدمة احصائيات تتعلق بالمشاريع المسجلة ومدى تقدم انجازها.
- جمع المعلومات حول مدى تقدم المشاريع وكذا التدفقات الاقتصادية المترتبة عنه.
- التأكد من احترام التزامات المستثمرين فيما يتعلق بالاتفاقيات.

[1] - المرجع السابق، ص ص 16-17

[2] - المرجع السابق، ص ص 16-17.

المبحث الثاني: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة في الجزائر

إن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب وخريجي الجامعات، وكذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، اضافه الى ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص، وعدم وجود إستراتيجية واضحة لدمج القطاع الغير النظامي في التنمية الاقتصادية.

وفي هذا المبحث سنتطرق الى

* المطلب الاول: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة في الجزائر.
* المطلب الثاني: تحديات وافاق السياسة العامة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة في الجزائر.

وقد جاء انطلاقا من المطلب الأول كالآتي:

المطلب الأول: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة في الجزائر.

من الصعب الحكم بصورة قطعية على نجاح سياسة التشغيل من عدمها في الجزائر بالنظر الى جملة هذه الأسباب المنقسمة الى أسباب موضوعية وأخرى غير موضوعية، كان من الممكن تفاديها أو التقليل من أثرها السلبي على مستوى التشغيل. وهذا واضح من خلال دور الاليات العصرية التي تنعكس بالإيجاب على السياسة التشغيلية للدولة وذلك بفتح فرص متعددة للأفراد من خلال معطيات مختلفة والاستجابة لها، ومن ضمن انعكاسات العصرنة للآليات نجد[1]:

- إنشاء الصندوق الوطني للتامين على البطالة للتكفل بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية لمدة ثلاث سنوات في انتظار إعادة إدماجهم.
- الاتفاق على إبرام عقد اقتصادي واجتماعي يرمي الى تجنيد جهود كل الاطراف.
- إعادة تأهيل التشريع الجزائري للعمل يوضح قانون العمل المستمد من اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل.
- إنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

[1] – الحبيب بن باير، بن كاملة مجمد عبد العزيز، **التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية، "عرض نتائج الفترة 2006-2010"**، مداخلة ضمن الملتقى الوطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011، ص 157.

فضلا عن العديد من المحفزات والتدابير الأخرى التي باشرت السلطات العمومية في تطبيقها، والتي تهدف إلى تشجيع المؤسسات المستخدمة على خلق المزيد من مناصب العمل، والتي تم تأكيدها ضمن المخطط الوطني للتشغيل منها[1]:

– تقديم قروض بنكيه وامتيازات ماليه وضريبية خاصه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التمكن من الحصول على الصفقات وتشجيع منح القروض البنكية لفائدة الاستثمارات المنتجة ذات القدرة المالية للتشغيل بفوائد مخفضة.

– اشتراك أكبر للجماعات المحلية في ترقيه التشغيل من خلال توجيه بعض النشاطات نحو القطاع الخاص وعلى الخصوص نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

– برامج دعم مشروعات الشباب المقاولين الخلاقة لمناصب العمل عن طريق القروض البنكية والتسهيلات الإدارية، وتمكينهم من الحصول على العقارات اللازمة لإقامه المشاريع وتطويرها.

– اعفاء المؤسسات المستخدمة من الأعباء الاجتماعية، أو تخفيضها (28٪ من اشتراكات الضمان الاجتماعي، وقد تصل الى 36٪ عندما يتم التوظيف في المناطق الجنوبية، أو في الهضاب العليا) بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تبادر بتشغيل عمال شباب في اطار برامج عقود الادماج الموجه للشباب حاملي الشهادات العليا والمتوسطة، وحتى من هم دون تأهيل.

إلا أن هناك عوامل أخرى أثرت على المخرجات الإيجابية للسياسة التشغيلية للدولة منها[2]:

1– **مناصب الشغل الهشة:** بما أن ثلثي الناشطين في العمل هم من الاجراء ومن بينهم نجد نسبة كبيرة من مناصب الشغل غير الدائمة والمتربصين حيث تعتبر بمثابة مناصب هشة يمكن أن تزول في أي وقت، مما يساهم في رفع نسبه البطالة في اي لحظه، وهذا ما تشهده الجزائر في الآونة الأخيرة اثر انخفاض إسعار النفط واعتماده على سياسة التقشف التي مست مناصب الشغل.

2– **طبيعة مناصب الشغل:** حيث هي الأخرى تتأثر بالتغيرات الاقتصادية العالمية والمحلية، فنجد بعض القطاعات كالزراعة والصناعة مثلا التي تتأثر بشكل كبير بالتغييرات الاقتصادية، مما يضع حدا بعض المشاريع ويولد البعض الاخر ويتم تأجيلها، مما يساهم في تسريع العمال وبالتالي الرفع من نسبه البطالة.

[1] – المرجع السابق، ص 155.

[2] – عبد الوهاب بن بريكة، **التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية، "عرض نتائج الفترة 2006–2010**، المرجع اسابق، ص ص 34–35.

3- الأعداد الكبيرة من النساء الوافدات الى سوق العمل: هذا العنصر الذي يعبر عن تغيير اجتماعي عميق، بحيث أن نسبة اللواتي هن ضمن قوائم المسجلين للعاطلين عن العمل العاطلين عن العمل ازدادت بشكل كبير، مما شكل عاملا اساسيا في رفع مستويات البطالة في الجزائر.

4- ارتفاع مساهمه القطاع الغير الرسمي في التشغيل: احد المؤشرات الرئيسية التي يجب اخذها في الاعتبار عند تقييم اداء سوق العمل.

5- ارتفاع البطالة لدى المتعلمين: على الرغم من الانخفاض في المعدل الاجمالي للبطالة الا ان معدلها في صفوف الشباب المتعلمين يعد مرتفعا، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات، ويعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد والتي أفادت في الاغلب العمال الأقل تعليما.

المطلب الثاني: تحديات وافاق السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر.

تواجه الجزائر تحديا كبيرا في معالجتها لظاهرة البطالة من خلال سياستها التشغيلية، حيث يمكننا حصر هذه التحديات في ما يلي[1]:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وعدم توافق قوى العرض (متطلبات السوق في جانب العنصر البشري) مع قوى الطلب (خريجي الجامعات ومعاهد التكوين).
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- إنعدام المرونة في المحيط الاداري والمالي الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدره المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد المناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب وضعف العمل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل للعمل الماجور.
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتحكم في تنظيم سوق العمل.

[1] - المرجع السابق، ص 36.

أما من ناحيه آفاق سياسة التشغيل في الجزائر ومن خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات برامج تشغيل الشباب خاصة، فأننا نرى ضرورة لـ[1]:

1- بناء استراتيجية للتشغيل، وجعلها في عالم من خلال التشاور والحوار البنّاء والشفاف مع كل الفاعلين وذلك لتوحيد المناهج والقرارات والآليات المعتمدة، ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات ومعطيات حقيقيه بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية... مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات.

2- العمل على إنشاء مركز للمعلومات عن سوق العمل؛ أي وضع شبكة معلوماتية قصد السماح بتبادل المعلومات في حينها بين مختلف هياكل الدولة والقطاع الخاص، ويتضمن جميع المعلومات المتعلقة بطالبي العمل وفرص العمل المتوفرة.

3- ينبغي أن تترابط أهداف ووسائل سياسة التشغيل مع السياسات الأخرى كالاقتصادية والمالية والاجتماعية.

4- لابد من تجنيد إطارات قطاع التشغيل وأعوانه على المستويين المركزي والمحلي وعلى مستوى الوكالات المتخصصة.

5- التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تعمل على تشجيع التكوين في الوسط المهني، انطلاقا من أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج الدائم في سوق العمل.

6- ضرورة التنسيق بين القطاعات التي لها علاقة من قريب أو من بعيد في عالم الشغل، إذ لابد من الملائمة بين مخرجات العملية التعليمية واحتياجات سوق العمل كما وكيفا.

7- لابد من خلق مؤسسات نشيطة، أي العمل على دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يمكن أن تساهم في خلق المزيد من فرص العمل أي توليد وظائف لائقة ومنتجة.

8- العمل على تأهيل المؤسسات لتصبح ذات قدرات وكفاءات هيكلية تنافسية تسمح بالولوج إلى سوق العمل.

9- عصرنة المرفق العمومي للتشغيل وتدعيم موارد بشرية مؤهله عن طريق إعطاء دور كبير للتدريب.

---

[1] إلهام نايت سعيدي، **التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية، "عرض نتائج الفترة 2006-2010**، المرجع اسابق، ص 316-317.

10- ضرورة تكييف النظام المصرفي والمالي مع حاجيات المؤسسة من أجل تطوير الاستثمار والمولد لمناصب الشغل وزياده فعالياته الاقتصادية والاجتماعية من هذا المجال.

من خلال ما ذكر سابقا نجد التحدي الاكثر خطورة للدولة في معالجه ظاهرة البطالة في الجزائر حسب رأينا هو عدم قدرته على التحكم في العامل البشري وهذا راجع للطبيعة التكوينية والذهنية للشخص الجزائري بالدرجة الأولى وكيفية تعامله مع محيطه وخاصه الشباب منهم.

خلاصة الفصل:

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي إلى التخفيف من ظاهرة البطالة، من خلال توسيع مجال البحث عن فرص العمل لدى الشباب البطال، واستحداث آليات وهيئات تسهر على ذلك وتعمل على مرافقتهم، فكان لهذه التدابير الجانب الإيجابي في خفض مستويات البطالة، كما كان لها الجانب السلبي لعدم وجود تنسيق ورؤية مستقبلية لدى الدولة.

فغياب دراسات وهيئات تختص في إعطاء تقييمات عن مدى نجاعة السياسة المطبقة والنتائج المحققة واثبات صحتها إحصائيا عرقل على مهمه الدولة في معالجه هذه الظاهرة، فنجدها تهتم بسياسة الكم على حساب الكيف، وهذا لاعتبارها عنصر العمل ذو قيمة سياسيه واقتصادية مع أنه في الأصل ذو قيمه اجتماعية وثقافية قبل كل ذلك وعليه يستوجب على الدولة أن تقوم بمعالجة ظاهرة البطالة وتطبيق سياسات تشغيل تكون ذات رؤية استراتيجية واسعه النطاق وشامله، أي أن تكون عميقه وطويله الأمد ومتعددة الأبعاد وأن يكون الفائز الأول من هذه السياسات هم الشباب البطال ثم تأتي الاعتبارات الأخرى في آخر المطاف.

الفصل الثالث:

دراسة حالة دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ميلة في التشغيل خلال الفترة 2008-2017

تمهيد:

تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أحدى أهم الهيئات التي استحدثتها الدولة لغرض تقليص نسب البطالة بين الشباب البطالة خلق مناصب العمل ودعم مشاريع الاستثمار خاصة، وذلك بحكم الأهداف

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول من دراستنا إلى الإطار النظري للبطالة والفصل الثاني إلى برامج التمويل الحكومية والآليات التي اتبعتها لمعالجة هذه الظاهرة, سيتم التطرق في هذا الفصل إلى دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) –فرع ميلة–، حيث قمنا بإجراء مقابلات مع موظفي الوكالة من أجل الحصول على معلومات وإحصاءات خاصة بالفرع، وهي المعلومات التي أفادتنا في دراستنا لاسيما الإحصائيات التي بنيت عليها دراستنا هذه، وذلك من أجل التحليل للوصول إلى النتائج.

وفي هذا الفصل سيتم التطرق إلى مختلف الجوانب المتعلقة بالبطالة وفق الخطة التالية:

المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) –فرع ميلة–

المبحث الثاني: أشكال التمويل, التركيبة المالية وآليات منح القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) –فرع ميلة–

المبحث الثالث: تحليل سياسة التشغيل في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) – فرع ميلة– خلال الفترة 2008–2017

المبحث الأول: تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) –فرع ميلة–

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إحدى الهياكل التي أنشأتها الدولة بهدف تنمية وتطوير المؤسسات وتحقيق الأهداف الاقتصادية المرجوة منها وعلى رأسها تخفيض معدلات البطالة من خلال تشجيعها للشباب على إنشاء مؤسسات خاصة بهم.

وسنتطرق في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب هي:

المطلب الأول: تعريف ونشأة الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي وهام الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب فرع –ميلة–
المطلب الثالث: أدوار وأهداف الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب فرع –ميلة–
وقد جاءت مفصلة كالتالي:

المطلب الأول: تعريف ونشأة الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب (ANSEJ)

سوف نتطرق في هذا المطلب لتعريف الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب وكذا نشأتها والأحكام التشريعية المتعلقة بها.

أولا: تعريف الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب (ANSEJ)

هي هيئة ذات طابع خاص، توضع تحت سلطة رئيس الحكومة، يتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة، وهي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ومقرها بمدينة الجزائر ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما يمكن أن تحدث الوكالة أي فرع جهوي أو محلي بناء على قرار مجلسها التوجيهي.[1]

ثانيا: نشأة الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب (ANSEJ)

أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 08 سبتمبر سنة1996، حيث نصت المادة الأولى من المرسوم صراحة على إنشاء الوكالة وجاء فيها ما يلي:

[1] – منشورات داخلية خاصة بالوكالة، 2018.

"عملا بأحكام المادة 16 من الأمر رقم 96- 14 المؤرخ في 08 صفر عام 1417 الموافق لـ24 جوان 1996 والمذكورة أعلاه، تحدث هيأة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتدعى في صلب النص الوكالة ".[1]

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي وهام الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب فرع –ميلة–

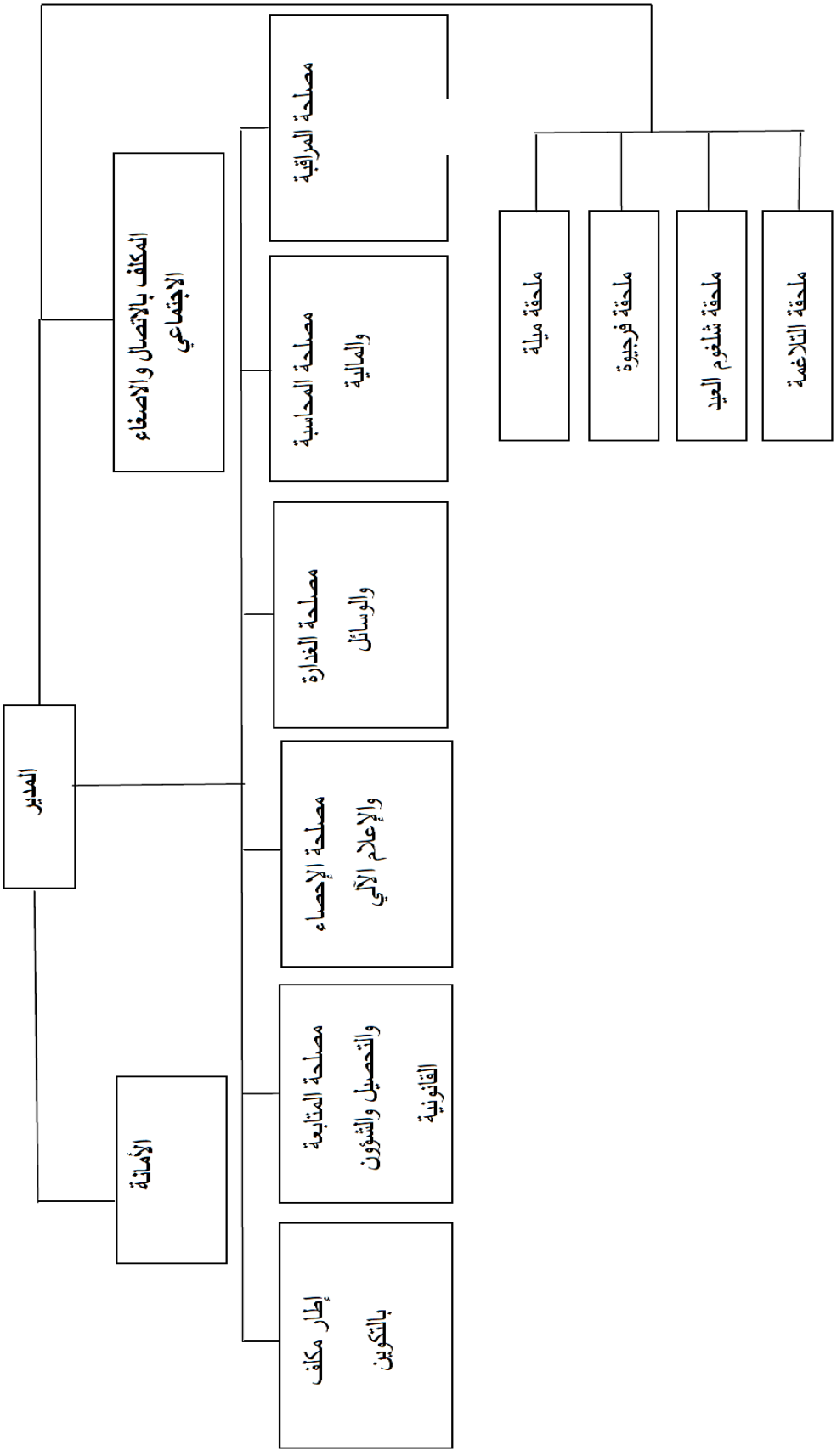
في هذا المطلب قنا بعرض الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة– إضافة إلى المهام المنوطة بها.

أولا: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لميلة:

بناء على المعطيات التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية للوكالة، استطعنا أن نقدم الهيكل التنظيمي لهذه الوكالة في الشكل:

[1] – منشورات خاصة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب, 2018.

الشكل رقم (02):الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على وثائق مقدمة من طرف الوكالة

ثانيا: مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–:

لقد نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96 – 296 على الأهداف والمهام المخولة للوكالة للقيام بها وعدلت هذه المهام والأهداف ما سيتم التطرق إليه في هذا المطلب.

تقوم هذه الوكالة بمجموعة من المهام، ومن بينها:[1]

- تدعيم وتقديم الاستشارة، ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- التسيير وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بها.
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- تقديم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي ورصد القروض.
- إقامة علاقة متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- إبرام اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع لحساب الوكالة.

المطلب الثالث: أدوار وأهداف الوكالة الوطنية لدعم وشغيل الشباب فرع –ميلة–

في هذا المطلب حاولنا إبراز دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا الأهداف المسطرة من قبل الوكالة.

أولا: أدوار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

لهذه الوكالة عدة أدوار وذلك نظرا للأهمية التي تكتسبها في مجال دعم تشغيل الشباب، ومن بين هذه الأدوار أنها :

- تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية.

[1]– منشورات خاصة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب, 2018.

- تنظيم تدريبات لتعليم الشباب ذوي المشاريع وتجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.

- تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع ومعالجتها.

- تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ثانيا: أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تسعى هذه الوكالة إلى تشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة، ومن بين الأهداف الأساسية لهذا الجهاز[1]:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.

- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب العمل.

- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم التشغيل.

- تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل.

- ترقية تشغيل الشباب.

[1] – منشورات خاصة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب, 2018.

المبحث الثاني: أشكال الاستثمار، التركيبة المالية وآليات منح القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–.

تقدم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب نوعين من الدعم المالي، احداهما ثنائي يكون بين صاحب المشروع والوكالة، والآخر ثلاثي يكون بين الطرفين المذكورين والطرف الثالث يتمثل في البنك.

وسنتطرق في هذا المبحث الى 3 مطالب:

المطلب الأول: أشكال التمويل في الوكالة لدعم وتشغيل الشباب.
المطلب الثاني: التركيبة المالية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والاعانات والامتيازات التي تمنحها.
المطلب الثالث: آليات منع القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
وهي مفصلة فيما يلي:

المطلب الأول: أشكال الاستثمار في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–.

هناك شكلين للاستثمار في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هما:

أولا: استثمار الإنشاء

1- **تعريفه:** يتعلق استثمار الإنشاء بإحداث مؤسسات مصغرة جديدة في جميع النشاطات بإستثناء النشاط التجاري من طرق صاحب المشروع المؤهل لجهاز ANSEJ.[1]

2- **ظروف التأهيل:** للإستفادة من قروض هذه الوكالة لابد من توفر بعض الشروط في طالب القرض وهي:

- أن يكون الشاب بطالا.
- أن يتراوح سنه بين 19 و 35 سنة، وعندما يحدث الاستثمار 3 مناصب شغل دائمة على الأقل يمكن رفع سن مسير المؤسسة الى 40 سنة كحد أقصى.
- أن يكون لديه تأهيل مهني أو مهارة ذات الصلة بالنشاط المرتقب ممارسته.
- مساهمة شخصية لتمويل هذا المشروع.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب كطالب عمل.

[1] منشورات خاصة بـ ANSEJ، 2019.

ثانيا: استثمار التوسيع:

1- **تعريفه:** اذا أنشأت مؤسسة في اطار ANSEJ بإمكان الشاب صاحب هذه المؤسسة توسع القدرات الإنتاجية لهذه المؤسسة في نفس النشاط او نشاط مرتبط بالنشاط الأصلي.

2- **شروط التأهيل:** للاستفادة من توسيع المؤسسة المصغرة يجب استيفاء الشروط التالية:

- تسديد 70% من القرض البنكي.
- تسديد كامل القرض البنكي في حالة البنك او طريقة التمويل من ثلاثي الى ثنائي.
- تسديد نسبة 70% من القرض بدون فائدة حالة التمويل الثنائي.
- تسديد مستحقات القرض بدون فائدة بانتظام.
- تصريح بالموجود لإثبات 3 سنوات استغلال (في المناطق العادية) و5 سنوات (في المناطق الخاصة)
- تقديم الخصائص الجبائية لمعرفة التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

المطلب الثاني: التركيبة المالية للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والاعانات والامتيازات التي تمنحها.

أولا: التركيبة المالية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–

هناك نوعين من التمويل تمنحها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع -ميلة-وهما:

1- تمويل ثنائي: وهو الذي يكون فيه رأس المالي متكون من المساهمة الشخصية للشاب صاحب المشروع وقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة يتباين حسب مستوى المشروع.

أ- **المستوى الأول:** في هذا المستوى مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5.000.000 دج.

الجدول رقم (01): المستوى الأول لصيغة التمويل الثنائي في إطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–

القرض بدون فائدة وكالة (ANSEJ)	المساهمة الشخصية
%29	%71

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

ب- **المستوى الثاني:** في هذا المستوى مبلغ الاستثمار يكون بين 5.000.001 دج، و 10.000.000 دج، ويمكن توضحيه اكثر في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): المستوى الثاني لصيغة التمويل الثنائي في إطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–

القرض بدون فائدة وكالة (ANSEJ)	المساهمة الشخصية
%28	%72

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

2- التمويل الثلاثي: وهو الذي يشمل المساهمة المالية لصاحب المشروع، والقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة، وقرض بنكي تخفض فوائده بنسبة 100% ويتم ضمانه من طرف الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض.

وينقسم هيكل هذا النوع من التمويل إلى مستويين.

أ- **المستوى الأول:** في هذا المستوى مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 5.000.000 دج. الجدول 3 يوضح المستوى الأول لطبيعة التمويل الثلاثي في إطار الوكالة ANSEJ.

الجدول رقم (03):المستوى الأول لصيغة التمويل الثلاثي في اطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–

القرض بدون فائدة وكالة (ANSEJ)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
28%	01%	70%

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

ب- المستوى الثاني: في هذا المستوى مبلغ الاستثمار يتراوح ما بين 5.000.001 دج إلى 10.000.000 دج.

الجدول رقم (04): المستوى الثاني لصيغة التمويل الثلاثي في إطار وكالة (ANSEJ) فرع –ميلة–

القرض بدون فائدة وكالة (ANSEJ)	المساهمة الشخصية	القرض البنكي
%28	%02	%70

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

ثانيا: الإعانات المالية والامتيازات الجبائية.

تمنح الإعانات المالية والامتيازات الجبائية على مرحلتين

1- مرحلة إنجاز المشروع:

أ- **الإعانات:** بالإضافة الى القرض بدون الفائدة المذكور أعلاه، تمنح الوكالة ثلاثة قروض بدون فائدة أخرى للشباب أصحاب المشاريع.

- قرض بدون فائدة يقدر بـ 500.000 دج، موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء ورشات متنقلة للممارسة نشاطات الترصيص وكهرباء العمارات والتدفئة والتكييف وتركيب الزجاج ودهن العمارات وميكانيك السيارات.
- قرض بدون فائدة يقدر ب، 500.000 دج موجه للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.

الجدول رقم (05): يوضح التخصيص من نسب الفوائد على القرض البنكي حسب المناطق والقطاعات.

الولايات/ القطاعات	ولايات الهضاب العليا والجنوب	الولايات الأخرى
القطاعات ذات الأولوية	%95	%80
القطاعات الأخرى	%80	%60

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب[1]

ب- الإمتيازات الجبائية: تستفيد المؤسسة المصغرة من الامتيازات الجبائية التالية:

- تطبيق معدل منخفض نسبته5% من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تنفيذ الاستثمار.

- الإعفاء من دفع رسوم نقل الملكية على الاكتسابات العقارية.

- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

2- مرحلة استغلال المشاريع:

وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 3 سنوات ابتداء من تاريخ انطلاق النشاط أو 06 سنوات للمناطق الخاصة، كما تمدد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف 03 عمال على الأقل لمدة غير محددة تتمثل هذه الامتيازات في :

- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات الضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاط المهني عند تحقيق رقم أعمال يفوق مبلغ 30000000 دج.

- تمديد فترة الإعفاء لمدة عامين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف 3 عمال على الأقل لمدة غير محددة.

- عند نهاية فترة الإعفاء تستفيد المؤسسة المصغرة من تخفيض جبائي بـــ:

- 70 %من نسبة الضرائب خلال السنة الأولى .
- 50 %من نسبة الضرائب خلال السنة الثانية.
- 25%من نسبة الضرائب خلال السنة الثالثة.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البيانات وإضافات البنايات.

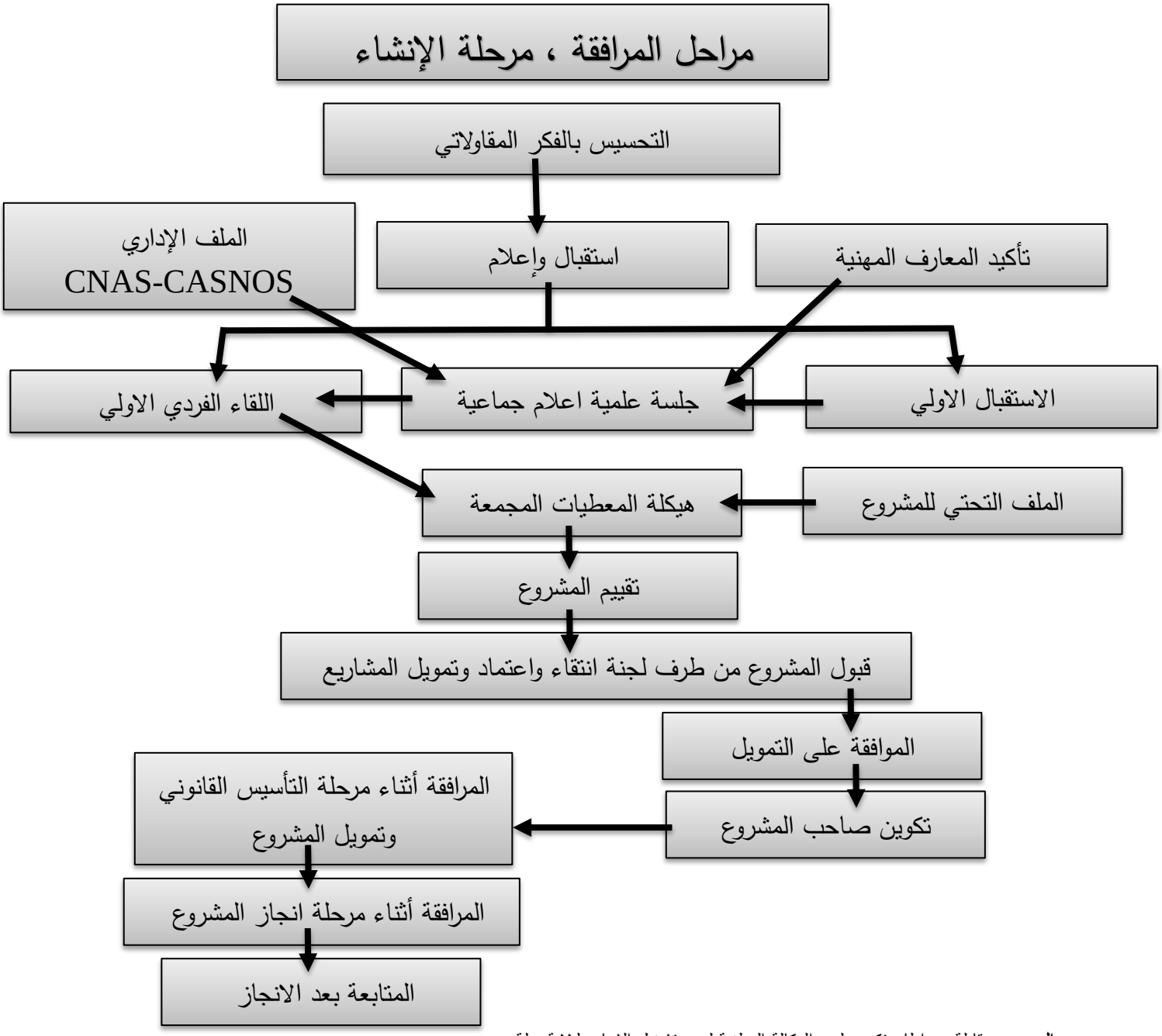
[1] منشورات خاصة ب، ANSEJ، 2019.

– الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية والمؤسسات المصغرة عندما يتعلق الأمر بترميم الممتلكات الثقافية.

المطلب الثالث: آلية القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة–.

الشكل التالي يوضح آلية منح القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

الشكل رقم (03): آلية منح القروض في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.



المصدر: مقابلة مع اطار تكوين لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة

المبحث الثالث: دراسة وتحليل إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع –ميلة– خلال الفترة من 2008 إلى 2017.

في هذا المبحث والذي حصص لدراسة وتحليل إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع – ميلة– سنحاول دراسة تلك الاحصاءات وتفسيرها بناء على المعطيات والظروف التي أحاطت بها، ولنخلص في الأخير بنتائج لهذه الدراسة الميدانية. وقد قسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب جاءت كالتالي:

– المطلب الأول: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة خلال الفترة 2008–2017:

– المطلب الثاني: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل المفتوحة من طرف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات من سنة 2008 إلى سنة 2017.

– المطلب الثالث: تحليل نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة خلال الفترة من2008–2017، في الحد من البطالة.

المطلب الأول: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة خلال الفترة 2008-2017:

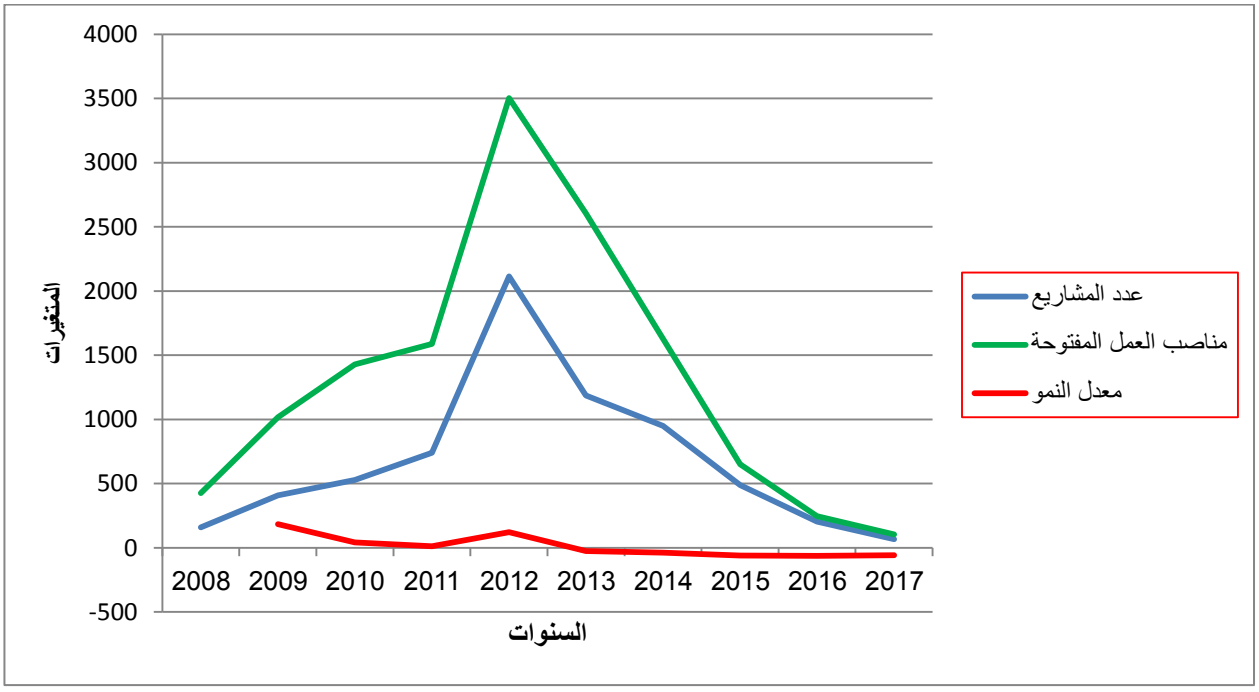
الجدول رقم (06): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة خلال الفترة 2008-2017

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	معدل النمو مناصب العمل%
2008	160	426	-
2009	407	1016	183,5
2010	529	1428	40,55
2011	740	1587	11,13
2012	2115	3502	120,66
2013	1186	2604	-25,64
2014	950	1628	-37,48
2015	489	651	-60,01
2016	205	245	-62,36
2017	67	105	-57,14

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04): تطور عدد المشاريع الممولة والمناصب المفتوحة ومعدل النمو للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من سنة 2008 إلى سنة 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (06) .

من خلال الجدول (06) والشكل رقم (04) نلاحظ أن عدد المشاريع الممولة، وعدد مناصب العمل المفتوحة مر بمرحلتين متمايزتين هما:

المرحلة الاولى من 2008 الى سنة 2012 والتي مرحلة النمو الموجب وتميزت بزيادة عدد المشاريع الممولة وهي ذات الفترة التي طابقت تبني الحكومة لسياسة دعم المشاريع الصغيرة في محاولة لخلق اقتصاد بديل لاقتصاد الريع الذي أنهك الخزينة العمومية، إضافة إلى سياسة شراء السلم الاجتماعي والتي كانت منتهجة آنذاك.

أما مرحلة ما بعد 2012 إلى غاية سنة 2017 انخفض فيها عدد المشاريع المدعمة من طرف الوكالة إلى 67 مشروعا سنة 2017 بعدما كان 2115 مشروعا سنة 2012 وهي الفترة التي رافقها بداية انخفاض حاد في سعر البترول خاصة ابتداء من سنة 2015 ودخول الاقتصاد الوطني في ركود كبير، وتبني الحكومة لسياسة التقشف.

أما فيما يخص عدد مناصب الشغل المفتوحة من طرف الوكالة، فنتائجها كانت طردية مع عدد المشاريع المدعمة، فالوكالة استطاعت ان تخلق 3502 منصب عمل سنة 2012 بعدما كان 426 منصبا سنة 2008 وهو ما يظهر الحركية الكبيرة للاقتصاد الجزائري في تلك الفترة مقارنة مع نظيرتها من الفترة التي تلت 2014 والتي انخفض فيها عدد المناصب المحقة ليبلغ أدناه سنة 2017 (105 منصب) وهي ذات الفترة التي شهد فيها الاقتصاد الوطني جمودا وهو ما اثر سلبا على حجم الدعم الموجه للمشاريع.

أما بخصوص معدلات النمو في الفترة المدروسة، فقد تميزت بمرحلتين بارزتين، مرحلة النمو الموجب من سنة 2009 إلى سنة 2012، تميزت بتذبذب معدلات النمو خلال هذه الفترة وتراوحت بين 11,13 سنة 2011 كأدنى حد للنمو في هذه المرحلة و 183,5 كأعلى حد في سنة 2009. أما المرحلة الثانية، مرحلة النمو السالب من سنة 2013 إلى سنة 2017 وهي المرحلة التي تواكب تراجع عدد المشاريع الممولة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة، وكانت معدلات النمو السالب محصورة بالمجال −62.36% سنة 2016 و −25.64 % سنة 2013.

والجدير بالذكر في هذا الشأن هو انخفاض معدلات النمو اجمالا وذلك راجع على الأغلب إلى التذبذب في سياسات الحكومة عموما وكذا ارتباط الوكالة بالوضع المالي للبلاد والذي بدوره يعتمد اعتمادا شبه كلي على مداخيل المحروقات.

المطلب الثاني: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل المفتوحة من طرف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات من سنة 2008 إلى سنة 2017.

أولا: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل الإجمالية المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات خلال الفترة من 2008 إلى 2017.

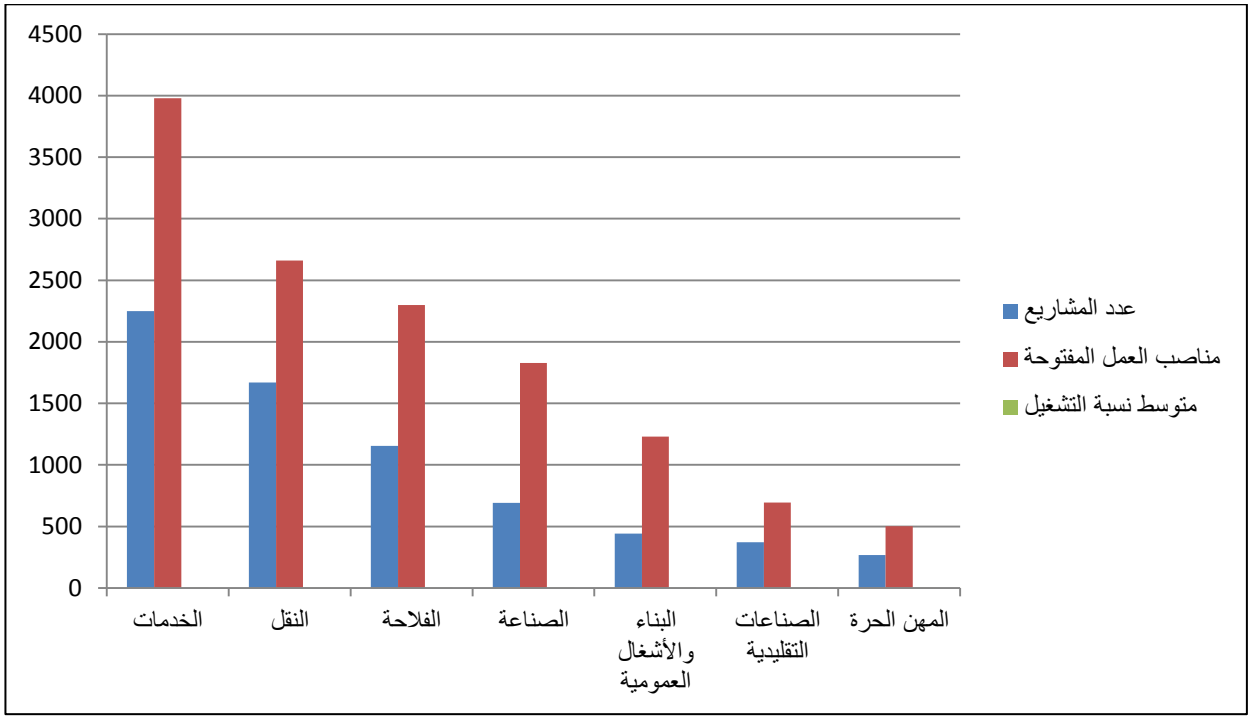
الجدول رقم (07): تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل الإجمالية المفتوحة من طرف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات خلال الفترة من 2008 إلى 2017.

القطاع / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	متوسط نسبة التشغيل
الخدمات	2250	3978	1,77
النقل	1669	2661	1,59
الفلاحة	1154	2298	1,99
الصناعة	692	1829	2,64
البناء والأشغال العمومية	441	1230	2,79
الصناعات التقليدية	373	693	1,86
المهن الحرة	269	503	1,87

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لولاية ميلة.

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (05): تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل الإجمالية المفتوحة ومعدلات النمو من طرف للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات خلال الفترة من 2008 إلى 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (07).

من خلال الجدول (07) والشكل رقم (05) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة والمناصب المفتوحة ومعدل النمو للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وكالة ميلة حسب القطاعات الاقتصادية من سنة 2008 إلى سنة 2017:

نلاحظ أن توزيع عدد مناصب العمل المفتوحة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب حسب القطاعات جاء بالترتيب على النحو التالي: قطاع الخدمات، النقل، الفلاحة، الصناعة، البناء والأشغال العمومية، الصناعات التقليدية والمهن الحرة، حيث سيطر قطاع الخدمات على 3978 منصبا من عدد المناصب العمل الاجمالية خلال الفترة 2008–2017، يليه قطاع النقل بـ 2261 منصبا وهو ما يؤكد أن الاستثمار في قطاعي الخدمات والنقل مدعومان من طرف الوكالة وأن غالبية الشباب يتجهون للقطاعين لسهولة العمل فيهما.

ثم نجد في المرتبة الثالثة قطاع الفلاحة، إذ بلغ عدد المناصب الموفرة 2298 منصب عمل ويرجع ذلك لكون القطاع يتميز بصعوبة العمل فيه وغالبية الشباب لا يتجهون إليه نظرا لصغر السن، وعدم توفر النبنية التحتية اللازم، أما الصناعة فتحتل المرتبة الرابعة بعدد مناصب قدر بـ 1829 منصب عمل وهنا نلاحظ تراجعا في عدد مناصب العمل يليه قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الصناعات التقليدية والمهن الحرة بعدد مناصب على التوالي: 1230، 693، و 503 منصب عمل لكل منها وهو متدن نسبيا يفسر بعدم إقبال الشباب على هذه القطاعات التي تتطلب قدرة بدنية وجهدا عضليا وتجههم إلى القطاعات الأكثر سهولة وذات الربح الوفير.

أما من حيث نسبة التشغيل، فنلاحظ أن القطاع الصناعة هو القطاع الأول بمتوسط 2.64 عاملا لكل مشروع يليه قطاع البناء والأشغال العمومية ثم تأتي باقي القطاعات على التوالي: المهن الحرة 1.87 الصناعات التقليدية. الصناعات التقليدية 1.86 . الفلاحة 1.99 . الخدمات 1.77 النقل 1.59 وهنا يلاحظ أن نسبة التشغيل في قطاع الصناعة أعلى من باقي القطاعات رغم أن عدد المشاريع الممولة منخفض مقارنة بقطاعي الخدمات والنقل، وهذا ما يفسر بأن كثافة عنصر العمل في قطاع الصناعة، البناء والأشغال العمومية كبير مقارنة بقطاعي الخدمات والنقل رغم صعوبة العمل فيهما لتطلبهما جهدا بدنيا وطاقة بشرية، ففئة الشباب تلجأ إلى العمل السهل البسيط ولا تهمها التكاليف بقدر ما يهمها الربح السريع.

ثانيا: تحليل تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم شغيل الشباب لولاية ميلة حسب القطاعات.

1- قطاع الخدمات والنقل:

أ- قطاع الخدمات

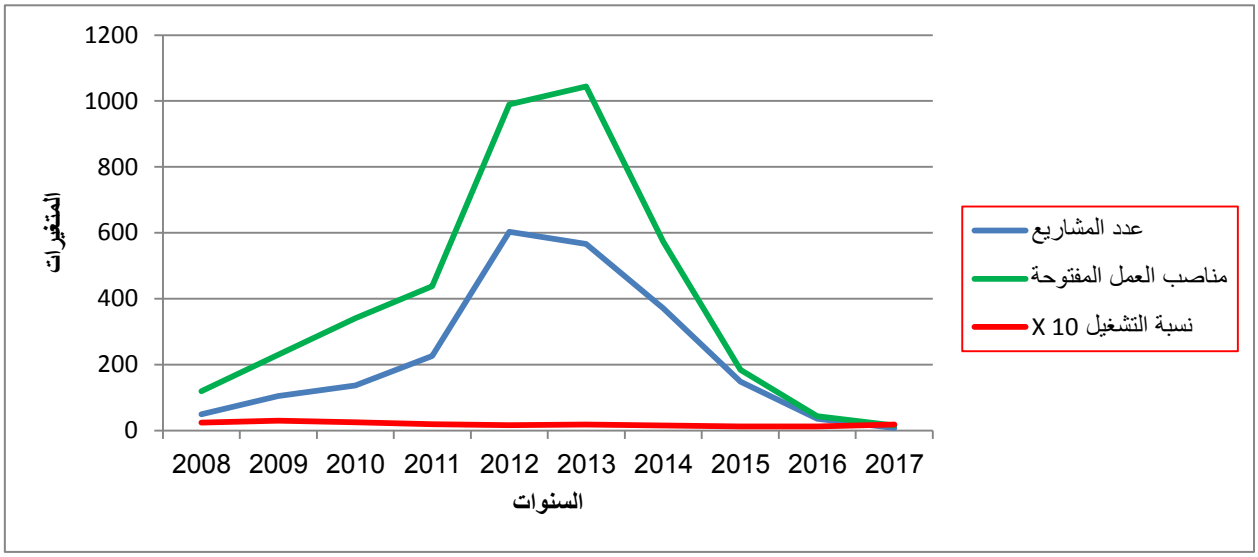
الجدول رقم (08): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة في قطاع الخدمات خلال الفترة 2008-2017 .

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	نسبة التشغيل %
2008	49	119	2,42
2009	105	230	3,04
2010	137	341	2,48
2011	226	438	1,93
2012	603	990	1,64
2013	566	1044	1,84
2014	371	573	1,54
2015	149	184	1,23
2016	36	44	1,22
2017	8	15	1,87

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (06): تطور عدد المشاريع الممولة والمناصب المفتوحة ونسب التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الخدمات خلال الفترة من 2008 - 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (08) .

من خلال الشكل (06) والجدول رقم (08) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المفتوحة ، يلاحظ أن الوكالة قد قدمت تمويل لأزيد من 1000 مشروع في قطاع الخدمات ابتداء من سنة 2008 إلى 2017، قدر عدد المشاريع الممولة في سنة 2008 بـ 49 مشروعا ليتضاعف العدد بعدها بمرور السنوات ليصل في سنة 2012 إلى 603 مشروعا وهي السنة التي سجل فيها أكبر عدد من المشاريع الممولة. ليبدأ عدد المشاريع الممولة بعدها في التراجع ليصل في سنة 2014 إلى 371 مشروعا محافظا بعدها على معدل انخفاضه إلى غاية 2017 التي سجل فيها 8 مشاريع فقط.

والملاحظ أن هذا القطاع قد استفاد من أكبر عدد من المشاريع الممولة وذلك راجع الى مكانته في الاقتصاد الوطني بالإضافة الى نشاط قطاع الاعمال عموما في السنوات التي سبقت 2015 خاصة. ناهيك عن تميز هذا القطاع بانخفاض تكلفته وارتفاع ارباحه.

أما فيما يتعلق بتطور عدد المناصب المفتوحة خلال الفترة المدروسة فنجد انه مر بفترتين متباينتين:

فترة (2008–2013) والتي شهدت ارتفاعا كبيرا في عدد مناصب العمل المفتوحة بعدها جاءت فترة ما بعد 2013 والتي شهدت فترة ركود مستمر إلى غاية سنة 2017 التي بلغ عدد المناصب المفتوحة فيها 15 منصبا فقط.

والملاحظ أن هذا القطاع يعد القطاع الأنشط من حيث عدد اليد العاملة التي استطاعت الوكالة خلقها لكن وبالرغم من ذلك لا يمكن اعتبار هذا القطاع قد حقق نتائج جيدة مقارنة بعدد المشاريع الممولة على اعتبار نسبة التشغيل فيه لم تتعد 3.04" على أساس سنوي كحد أقصى خلال الفترة المدروسة (10 سنوات).

ب- قطاع النقل:

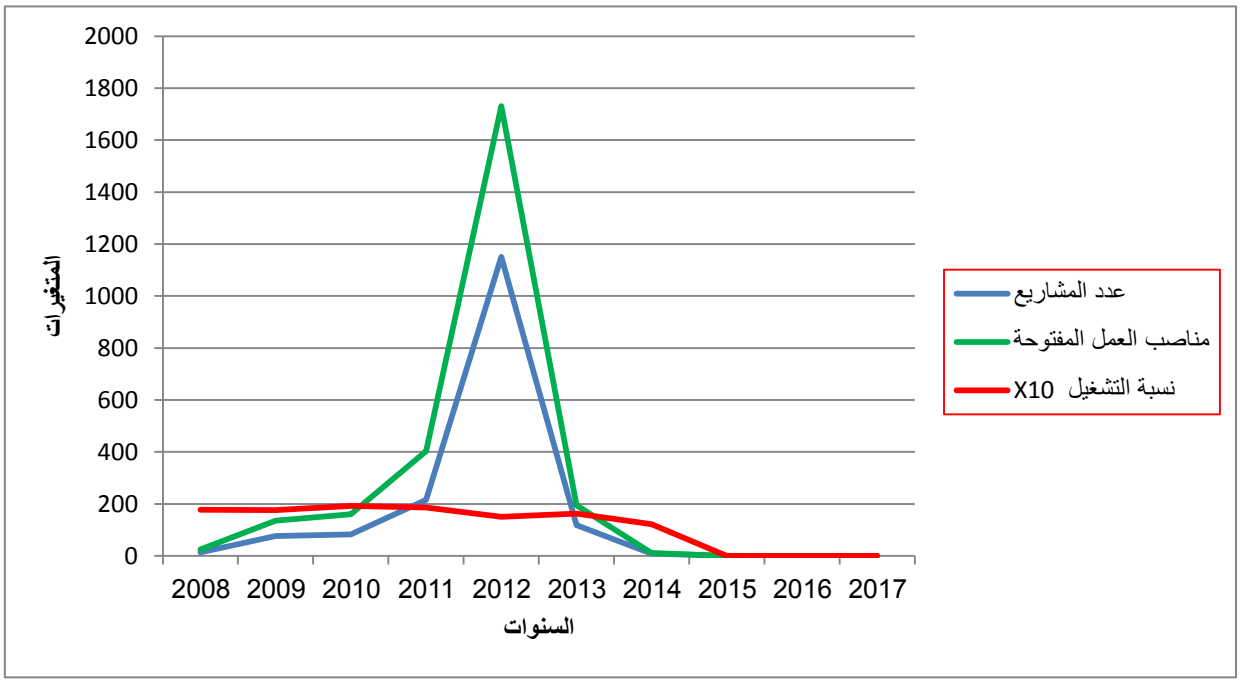
الجدول رقم (09): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع النقل خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	نسبة التشغيل %
2008	14	25	1,78
2009	77	136	1,776
2010	83	160	1,92
2011	216	403	1,86
2012	1151	1731	1,5
2013	119	195	1,63
2014	9	11	1,22
2015	0	0	0
2016	0	0	0
2017	0	0	0

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (07): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع النقل خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (09) .

من خلال الشكل (07) والجدول رقم (09) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المفتوحة نلاحظ أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تؤدي دورا كبيرا في تمويل قطاع النقل وذلك منذ سنة 2008 إلى غاية 2010 حيث نلاحظ من خلال الاحصاءات أن عدد المشاريع الممولة فيه كانت في تزايد مستمر وعدد مناصب العمل الموفرة كذلك، فهناك علاقة طردية بينهما وذلك إلى غاية 2012 ليبلغ عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل ذروته.

فعدد المشاريع في قطاع النقل كان 1151 مشروعا خصص له 1731 منصب عمل وهذا ما يفسر دور الحالة السياسة والاجتماعية ومحاولة الحكومة تجنب وقوع مشاكل وبالتالي سهلت ودعمت منح القروض لهذا القطاع لتشهد السنوات اللاحقة تراجعا في عدد المشاريع الممولة في القطاع وبالتالي عدد المناصب المفتوحة فيه وذلك خلال سنتي 2013-2014 فكان عدد المشاريع على التوالي 119 و 9 مشاريع مقابل 195 و 11 منصبا.

ثم في السنوات 2015- 2016-2017 حيث توقفت الوكالة عن تقديم تمويل لهذا النوع من المشاريع وذلك بعد أزمة النفط سنة 2014 وتراجع سعره، بالإضافة إلى إن هذا النوع من التمويل شهد عدم جدية الجهات المتحصلة عليه، وتراكم ديونهم.

2- قطاع الفلاحة والصناعة"

أ- قطاع الفلاحة:

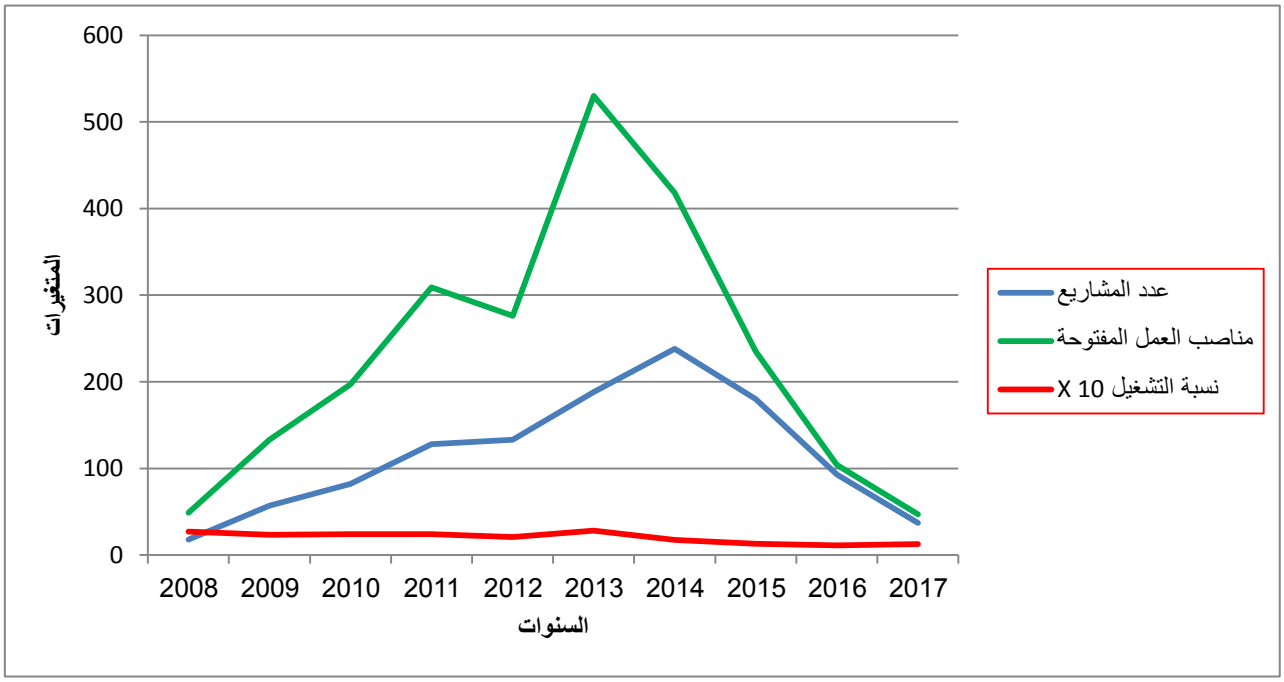
الجدول رقم (10): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الفلاحة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	نسبة التشغيل %
2008	18	49	2,72
2009	57	133	2,33
2010	82	197	2,4
2011	128	309	2,41
2012	133	276	2,07
2013	188	530	2,81
2014	238	418	1,75
2015	180	235	1,3
2016	93	104	1,11
2017	37	47	1,27

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (08): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الفلاحة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (10) .

من خلال الشكل (08) والجدول رقم (10) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المفتوحة في قطاع الفلاحة، يلاحظ ان عدد المشاريع الممولة وكذا عدد المناصب المفتوحة في تزايد مستمر من سنة 2008 وصولا الى سنة 2015 حيث خفضت الوكالة من قيمة القروض الممنوحة وهو ما يعكس ندرة الاموال امام المشاريع وانخفاض سعر البترول الذي كان له اثر بالغ على عدد المشاريع وعدد مناصب العمل الى غاية سنة 2017 حيث سجل انخفاضا ملموسا وهذا ما نفسره بسياسة الحكومة المنتهجة خلال فترة التقشف التي مست الكثير من القطاعات.

ب- قطاع الصناعة:

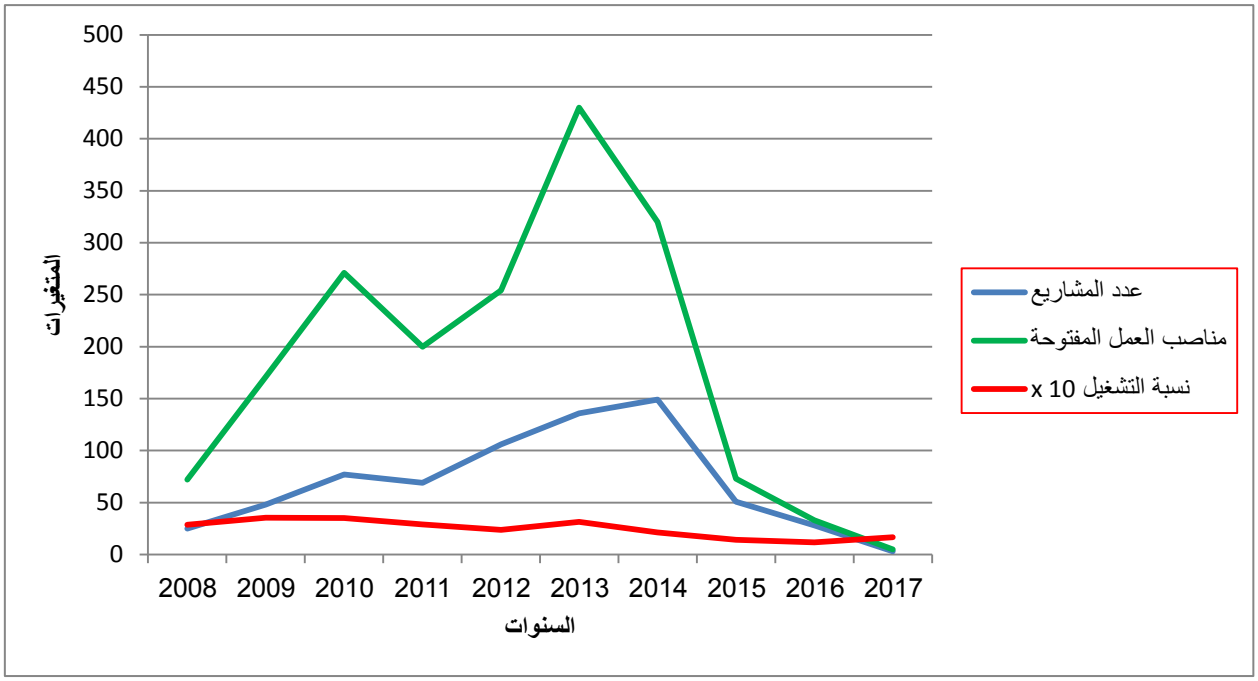
الجدول رقم (11): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	نسبة التشغيل %
2008	25	72	2,88
2009	48	171	3,56
2010	77	271	3,51
2011	69	200	2,89
2012	106	254	2,39
2013	136	430	3,16
2014	149	320	2,14
2015	51	73	1,43
2016	28	33	1,17
2017	3	5	1,66

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (09): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعة خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (11) .

من خلال الشكل (09) والجدول رقم (11) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المفتوحة وفيما يخص عدد المشاريع الممولة من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب ما بين الفترة 2008-2010 زيادة في عدد تلك المشاريع من 25 إلى 77 مشروعا في حين شهدت سنة 2011 ترجعا بسيطا (69 مشروع) ليعود العدد ويرتفع بعدها حتى سنة 2014 والتي دعمت خلالها الوكالة 149 مشروعا وهذا راجع إلى اعتماد الحكومة سياسة دعم الاستثمار وترقية الصناعة.

أما انخفاض المشاريع ابتداء من سنة 2015 إلى غاية 2017 فيعود بالأساس الى الازمة المالية التي ضربت البلاد بعد انخفاض اسعار النفط، واعتماد الحكومة لسياسة التقشف.

وبخصوص عدد مناصب العمل الموفرة فقد شهدت تطورا ذو علاقة طردية مع عدد المشاريع الممولة فمن سنة 2008 إلى 2010 شهد عدد مناصب العمل زيادة معتبرة (72-271) وشهدت سنة 2011 تراجعا طفيفا رافقه انخفاض في عدد المناصب المفتوحة، عاد بعدها الرقم ليرتفع ويصل ذروته سنة 2013 ب430 منصب عمل ولم يستمر في الارتفاع بعدها واتخذ منحا تنازليا بلغ 5 مناصب فقط سنة 2017 وهذا راجع بالأساس الى انخفاض عدد المشاريع الممولة.

أما بالنسبة لنسب التشغيل، فكانت مطابقة لنتائج عدد المشاريع ومناصب العمل المحققة، والملاحظ هنا أن هذه النسبة بقيت ضئيلة اجمالا رغم الجهود المبذولة وحجم المشاريع التي تم تدعيمها .

3- قطاع البناء والأشغال العمومية:

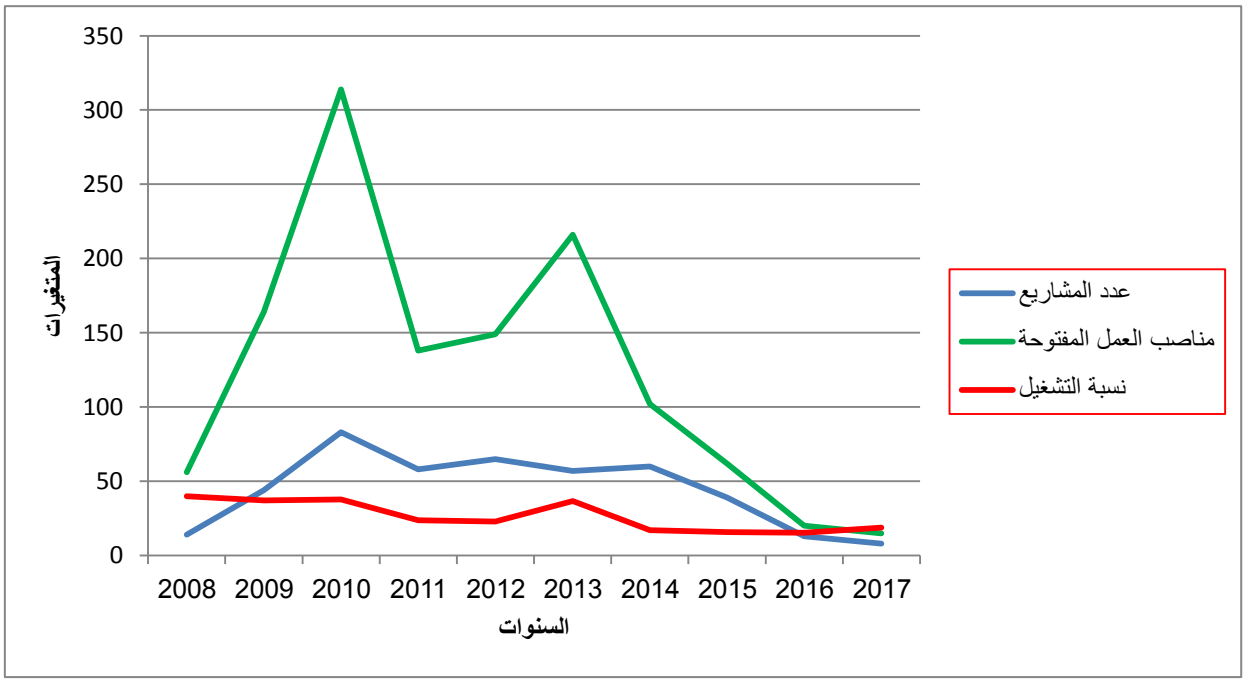
الجدول رقم (12): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع البناء والأشغال العمومية خلال الفترة 2008 إلى سنة 2017

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	نسبة التشغيل %
2008	14	56	4
2009	44	164	3,72
2010	83	314	3,78
2011	58	138	2,37
2012	65	149	2,29
2013	57	216	3,68
2014	60	102	1,7
2015	39	62	1,58
2016	13	20	1,53
2017	8	15	1,87

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (10): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع البناء والأشغال العمومية من 2008 إلى 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (12) .

من خلال الشكل (10) والجدول رقم (12) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المفتوحة ، يلاحظ أن عدد المشاريع الممولة قد شهد تذبذبا خلال الفترة المدروسة. اذ كانت الفترة الممتدة بين سنتي (2008–2010) ايجابية بتمكن الوكالة من دعم اكثر من 130 مشروعا، وهو راجع بالدرجة الاولى إلى نهج الحكومة آنذاك ودعما للقطاع قصد سد العجز على مستوى قطاع السكن. جاءت بعدها الفترة ما بين (2011–2012) والتي شهدت تراجعا في عدد المشاريع الممولة. وهي الفترة التي كانت بمثابة بداية لفترة تراجع استمرت إلى غاية 2017، والسبب غالبا هو التغيير في سياسة الدولة التي توجه إلى دعم القطعات ذات الانتاج الاقتصادي أكثر منه تلك المسؤولة عن التعمير والبناء وأيضا بسبب التخمة في عدد المؤسسات المقاولاتية.

كل هذه المشاريع تمكنت من خلق 1200 منصبا على مدى 10 سنوات. جاءت مقسمة على فترات بين التراجع والانخفاض. فقبل سنة 2013 زاد عدد المناصب المفتوحة من 65 الى 210 منصبا بعدها تناقص هذا العدد تدريجيا ليصل الى 15 منصبا فقط سنة 2017. وذلك بعدما قلصت الحكومة دعمها لهذا القطاع وكذا ضعف مردودية المشاريع الممولة.

هذا العامل الاخير خلق نسبة تشغيل صغيرة مقارنة بحجم القطاع وطبيعة التشغيل فيه اذ يتطلب يدا عاملة كثيرة وكذا حجم الدعم الذي تلقاه عموما.

وهي ذات النسبة التي سجلت انخفاضا على طول الفترة المدروسة باستثناء سنتي 2010 و 2013 حيث سجلت ارتفاعا خلالهما.

4- قطاع الصناعات التقليدية والمهن الحرة:

أ- قطاع الصناعات التقليدية:

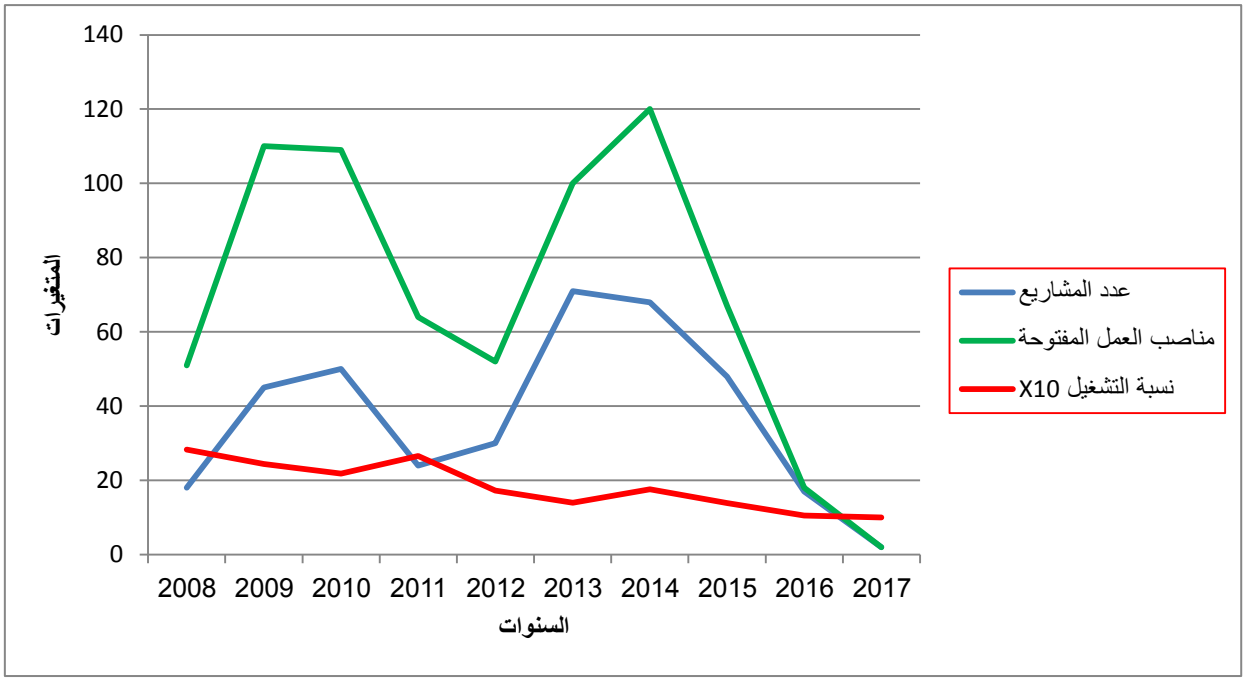
الجدول رقم (13): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعات التقليدية من 2008 إلى 2017.

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	نسبة التشغيل %
2008	18	51	2,83
2009	45	110	2,44
2010	50	109	2,18
2011	24	64	2,66
2012	30	52	1,73
2013	71	100	1,4
2014	68	120	1,76
2015	48	67	1,39
2016	17	18	1,05
2017	2	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (11): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع الصناعات التقليدية من 2008 إلى 2017.



المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (13) .

من خلال الشكل (11) والجدول رقم (13) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المفتوحة يتضح لنا أن قطاع الصناعات التقليدية لا يحظى بعدد مشاريع كبير مقارنة بباقي القطاعات الأخرى وذلك لعدم اقبال الشباب عليه حيث انه يتطلب مهارة ودقة واتقان في العمل ووقتا كبيرا في الانجاز حيث ان عدد المشاريع الممولة فيه بلغ 71 مشروعا سنة 2013 تلته سنة 2014 بـ 68 مشروعا

استطاع خلق عدد مناصب (100 و120) منصبا على التوالي وهذا ما يفسر تشجيع الدولة لقطاع الحرف في محاولة منها لدعم هذا القطاع التركيز عليه بحكم انه احد مكونات التراث الثقافي للبلاد.

شهدت نسبة التشغيل في هذا القطاع تذبذبا كبيرا تبين من خلال ارتفاعها حينا وانخفاضها أحيانا أخرى، فمن سنة 2008 إلى غاية 2010 شهدت النسبة انخفاضا وهذا بسبب الصعوبات التي تلقتها المشاريع الممولة في بدياتها لتعود وتنتعش في سنة 2011 بعد الدعم الإضافي الذي قدم لها وكذا التسهيلات الضريبية التي منحت لأصحابها لتسجل نسبة 2.66% وهي الفترة التي لم تستمر طويلا إذ عاد المنحى النازل لنسبة التشغيل حتى سنة 2017 تخلله ارتفاع طفيف سنة 2014. والسبب في الأساس يعود لتخلي الحكومة تدريجيا عن الاستثمار المباشر في ميدان الصناعات التقليدية وإعطاء الأولوية لقطاعات أكثر حيوية.

ب- قطاع المهن الحرة

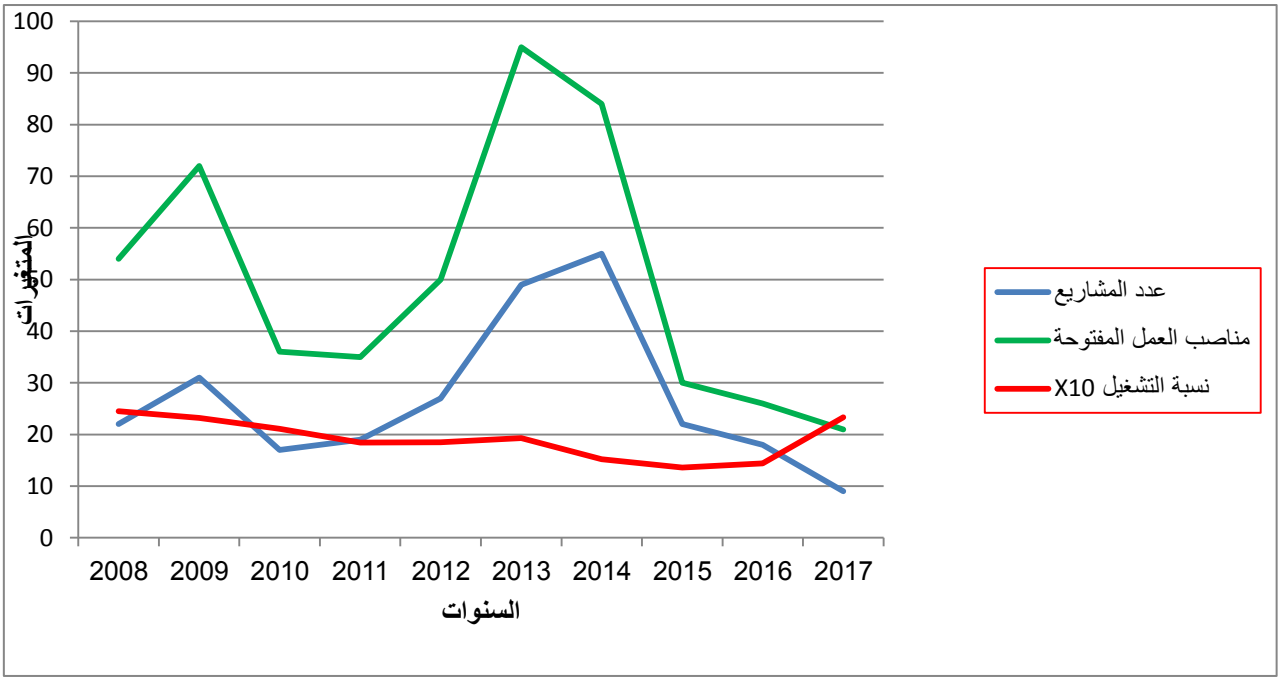
الجدول رقم (14): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع المهن الحرة من 2008 إلى 2017.

السنوات / المتغير	عدد المشاريع	مناصب العمل المفتوحة	نسبة التشغيل %
2008	22	54	2,45
2009	31	72	2,32
2010	17	36	2,11
2011	19	35	1,84
2012	27	50	1,85
2013	49	95	1,93
2014	55	84	1,52
2015	22	30	1,36
2016	18	26	1,44
2017	9	21	2,33

المصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى بيانات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ .

ويمكن تمثيل الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (12): تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المفتوحة ونسبة التشغيل من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة في قطاع المهن الحرة من 2008 إلى 2017.



مصدر: من إعداد الطالبتين استنادا إلى معطيات الجدول رقم (14) .

من خلال الشكل (12) والجدول رقم (14) اللذان يمثلان تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المفتوحة يتضح لنا أن مناصب العمل المقترحة من طرف الوكالة كانت متذبذبة على العموم ويمكن تقسيمها كما يلي:

مرحلة (2008– 2014) شهدت ارتفاعا في عدد المشاريع المدعمة تخللته فترة تذبذب سنتي 2010 و2011. أما مرحلة (2015–2017) فشهدت تراجعا كبيرا في عدد المشاريع ليصل الى 09 مشاريع سنة 2017 وهذا راجع الى تخلي الحكومة عن دعم مثل هذا النوع من المشاريع بسبب ازمة النفط وما نتج عنها من انخفاض القدرة المالية للدولة.

أما بالنسبة لعدد مناصب العمل المحققة في هذا القطاع فشهدت في سنتي 2008 و 2009 ارتفاعا طفيفا (من 64 الى 72) اما بين سنتي (2010و 2011) فشهدت تراجعا صعد بعده عدد المناصب الى غاية 2014 ليصل إلى 84 منصب عمل وهي ذات السنة التي شهدت بداية التراجع الى غاية 2017 والتي حققت الوكالة خلالها 21 منصبا فقط مقابل 9 مشاريع دعمت في نفس السنة.

المطلب الثالث: تحليل نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة خلال الفترة من2008–2017، في الحد من البطالة.

من خلال تحليلنا للبيانات الإحصائية المقدمة لنا من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة وجدنا أن هذه الأخيرة عملت جاهدة خلال الفترة من 2008–2017 من أجل التقليل من البطالة وذلك عن طريق منحها لمشاريع وتمويلها وتوفير عدد مناصب عمل في القطاعات التالية :الخدمات, النقل, الفلاحة الصناعة , البناء والأشغال العمومية , الصناعات التقليدية وقطاع المهن الحرة والملاحظ أيضا أن قطاعي الخدمات والنقل هما اللذان استحوذا على المرتبتين الأولى والثانية من حيث عدد مناصب العمل وعدد المشاريع الممولة وهذا يعود لرغبة الشاب في العمل السهل والربح السريع والتكاليف القليلة مقارنة بباقي القطاعات التي لا يتجهون إليها لتطلبها لجهد عضلي وطاقة بشرية كبيرة خاصة قطاعي الصناعات التقليدية والمهن الحرة.

ولكن إذا نظرنا إلى هذه القطاعات من حيث نسبة التشغيل فإن قطاعي الصناعة والبناء والأشغال العمومية لديهما نسبة مرتفعة مقارنة بباقي القطاعات وهذا راجع إلى إجمالي الربح المحقق فيهما وكثافة العنصر البشري المطلوب فيهما.

وعلى العموم فإن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكالة ميلة حسب برامجها المسطرة خلال الفترة من 2008–2017 ساهمت مع البنوك في تمويل مشاريع لخلق مناصب عمل كبيرة وذلك محاولة منها في الحد من البطالة رغم بعض العراقيل التي واجهتها خاصة انخفاض أسعار البترول وسياسة التقشف والأزمات التي مرت بها الحكومة خلال تلك الفترة.

وفي الأخير يمكن تلخيص مميزات دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة في العناصر التالية:

- ترتبط المشاريع الممولة بأسعار البترول والتي تحدد حجم الفوائض المالية للدولة وبالتالي القدرة المالية لها.
- أن منح المشاريع تم خلال الفترة من 2008-2017 من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ميلة لأسباب اجتماعية وسياسية بالدرجة الأولى.
- انخفاض الحساب الاقتصادي في أغلب المشاريع المقدمة.
- ضعف التوظيف مقارنة مع حجم البطالة في الاقتصاد.
- عدم نجاعة السياسة المطبقة من قبل الوكالة في الحد من البطالة دلك أنها تركز تمويلها على مشاريع ذات نسبة تشغيل منخفضة و امكانية مواصلة نشاط متدنية.

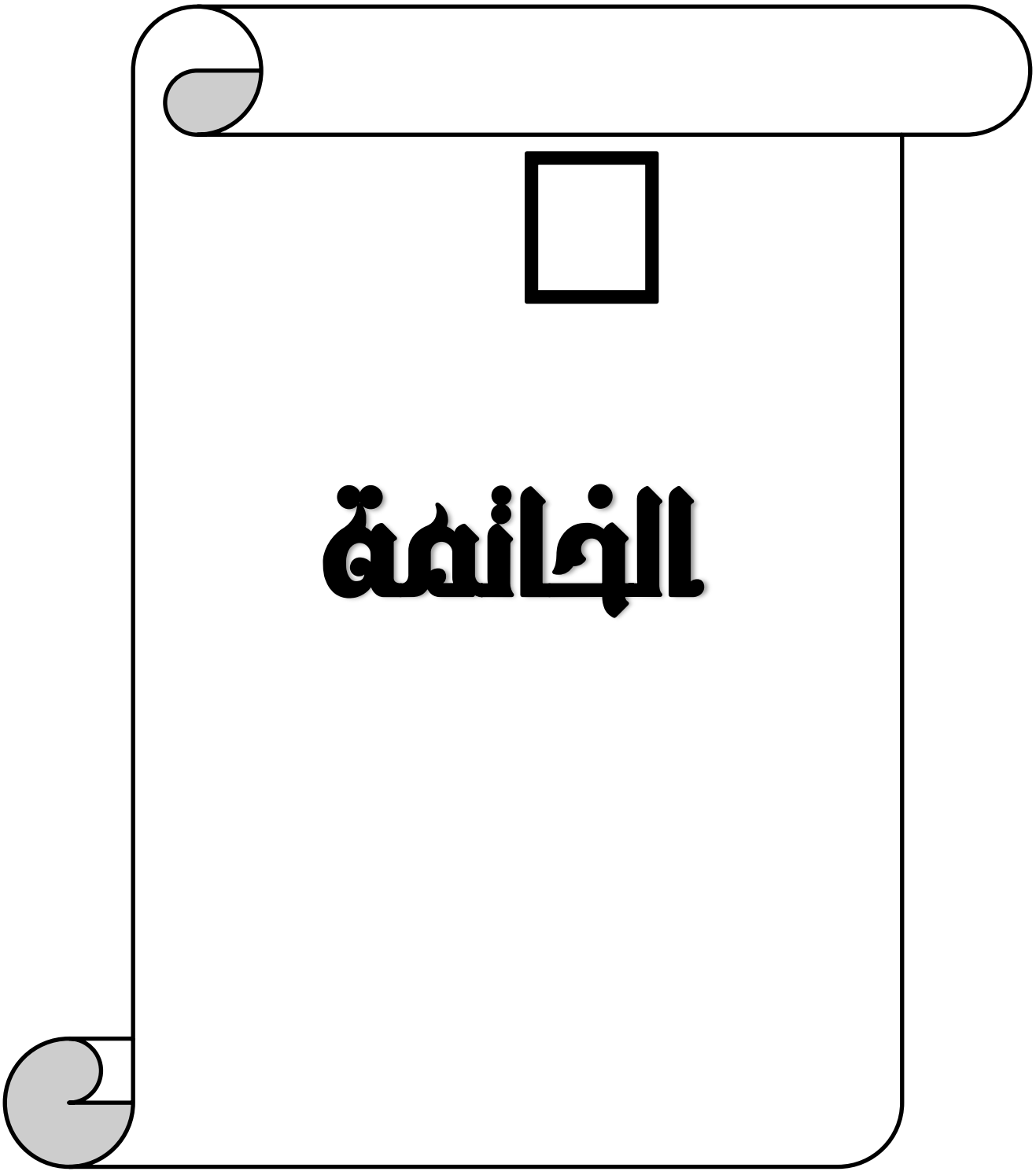
خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل استطعنا التعرف على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة، وذلك بفضل المعطيات التي تم الحصول عليها بمساعدة الموظفين في هذه الوكالة ، وكذا الزيارات التي تم القيام بها بمثابة الوقوف على كيفية سير العمل في الوكالة واطلالة على الواقع الحقيقي للوكالة.

وبعد القيام بجمع البيانات وترتيبها وفق ما تطلبت الدراسة وذلك بالإعتماد على الإحصائيات المقدمة لنا من الوكالة والمتمثلة في عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل الموفرة حسب القطاعات خلال الفترة (2008-2017).

وبعد تحليلها تم التوصل إلى جملة من النتائج منها :

- أن عدد المشاريع ممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية ميلة يرتبط بأسعار البترول والتي تحدد حجم الفوائض المالية للدولة وبالتالي القدرة المالية لها.
- انخفاض الحجم الاقتصادي في أغلب المشاريع المقدمة.
- ضعف التوظيف مقارنة مع حجم البطالة في الاقتصاد.
- عدم نجاعة السياسة المطبقة من قبل الوكالة في الحد من البطالة وذلك أنها تركز تمويلها على المشاريع ذات نسبة تشغيل منخفضة وإمكانية مواصلة نشاط متدنية.



الخاتمة

الخاتمة:

من خلال هذا البحث الذي جاء تحت عنوان اثر برامج التمويل الحكومية في الحد من البطالة في الجزائر خلال الفترة(2008-2017) تعرضنا الى الاطار النظري للبطالة من خلال تسليط الضوء على مختلف المفاهيم والتعاريف المعطيات للبطالة وأنواعها وأهم مسبباتها والاثار المترتبة عنها.

كما تم التطرق الى النظريات المفسرة لهذه الظاهرة وأهم المراحل التي مرت بها البطالة في الجزائر خلال الفترة (1974-2010).

وبعد الانتهاء من ذلك عرجنا إلى الحديث عن بعض الوكالات المتخصصة في منح التمويل في شكل قروض والمتمثلة في الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر الصندوق الوطني للتامين على البطالة والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وخصصنا بالذكر الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب والتي تم التطرق اليها في الجانب التطبيقي من البحث وذلك قصد التوصل الى مدى مساهمة هذه الوكالة في تمويل المشاريع وتوفير مناصب العمل للشباب البطال وبالتالي التعرف على دورها في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال قيامنا بتحليل البيانات والاحصائيات المقدمة من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية ميلة.

أولا: اختبار الفرضيات

1- من خلال الدراسة لتطور عدد مناصب الشغل والمشاريع الممولة خلال الفترة 2008-2017 من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ميلة اتضح أن عدد مناصب الشغل والمشاريع الممولة مرتبطة بأسعار النفط بدرجة كبيرة كما أثرت الأوضاع السياسة على عدد مناصب الشغل والمشاريع الممولة وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية.

2- من خلال دراسة القطاعات الرائدة في التشغيل عبر المشاريع الممولة من الوكالة، اتضح انه وعلى الرغم من أن عدد مناصب الشغل الموفرة وعدد المشاريع الممولة خلال الفترة من 2008-2017 من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ميلة جاء من خلال قطاع النقل والخدمات إلا أن معدل التشغيل في هذه القطاعات كان أضعف وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية جزئيا.

ثانيا: نتائج الدراسة

وفقا لما تم عرضه وتحليله في الإطار النظري والتطبيقي فيما يلي أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1- إن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر تتمحور حول نقطتين أساسيتين, الأولى أن هناك أسباب تتعلق بالحكومة كسوء التخطيط للقوى العاملة, و كذا أيضا عدم التنسيق بين التعليم و التكوين وسوق العمل, أما الثانية فهناك أسباب خارجة عن نطاق الحكومة كتراجع أسعار البترول.

2- من خلال دراستنا وجدنا أن برامج التمويل الحكومية ومن ضمنها الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ENSEJ), لها فاعلية محدودة على احتواء البطالة, وبحسب التجارب المحلية, فإن القليل من الشباب المستفيد من هذه البرامج ينجح في إنشاء مؤسسات, وجزء قليل منهم ينجح في الحفاظ على استمراريته وذلك بسبب بيئة الأعمال غير المناسبة و التي لا توفر الدعم اللازم.

3- هناك قطاعات كالقطاع الفلاحي يعاني نقصا في اليد العاملة دون أن تتوجه إليه اليد العاملة التي تفضل مناصب حكومية, كما أن مستوى الأجور الحقيقية له دور هام في تحديد مستويات البطالة, إذ أن الأجور السائدة لا تلبي احتياجات أفراد المجتمع, نظرا لارتفاع الأسعار مما يؤدي لعزوف الأفراد عن العمل.

4- لقد حاولت الجزائر عن طريق الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ميلة, أن تساعد الشباب البطال لإثبات قدرتهم فكان الاهتمام منصب على تمويل القطاعات التي تحقق مردودية سريعة مثل قطاع النقل وقطاع الخدمات لارتفاع سيولة القروض و ربحيتها العالية كما أنها أهملت بعض القطاعات الأخرى مثل تمويل القطاع الزراعي و الصناعي.

ثالثا: الاقتراحات والتوصيات

على ضوء كل ما سبق، وبالنظر إلى ما تم التوصل إليه من نتائج، ارتأينا طرح جملة من الاقتراحات والتوصيات وكانت على النحو التالي:

1- التركيز على المشاريع الكثافة العملية عند تمويل المشاريع لضمان امتصاص البطالة بأكثر فعالية

2- إنشاء برامج تعمل على رفع كفاءة العنصر البشري حتى يصبح أكثر ملاءمة لسوق العمل من خلال هيئات للتعليم والتدريس.

3- توفير قاعدة بيانات مركزية لحصيلة نشاط برامج التمويل من أجل تسهيل عملية تقييم أدائها بالإضافة إلى تسهيل تشخيص الظواهر الاقتصادية المرتبطة بها من أجل الوصول إلى حلول أكثر نجاعة.

4- دعم الابحاث واجراء ملتقيات.

5- عقد الاتفاقيات بين الجامعات وهدية الوكالات وإجراء أبحاث من أجل تطوير نشاطها وإيجاد حلول للمشاكل التي تواجهها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المراجع بالعربية:

1- الكتب:

1- أحمد محمد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام ، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، ط1، مصر، 2007.
2- خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004.
3- زكي بدوي معجم مصطلحات العلوم الإدارية، ط2، بيروت، دار الكتاب اللبناني، 1994.
4- سعيد الخضري ، أزمة البطالة وسوء استغلال الموارد العربية ،دار النهضة العربية ،مصر ،د ط ، 1989.
5- ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي ، مؤسسة شباب الجامعة، الجزائر، 2006
6- محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي المعمق، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003
7- محمود حسين الوادي، أحمد عارف العساف، وليد أحمد صافي، الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3 ، الأردن، 2013.
8- نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ و تطبيقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان،2006.

2- المجلات والمقالات:

9- عادل أحمد عبد الجواد، البطالة و الجريمة، مجلة الأمن و الحياة، العدد278، سبتمبر2005.
10- عبد الغني دادن ومحمد عبدالرحمن بن طجين: دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث، العدد10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012

3- الأعمال والمؤتمرات:

11- إلهام نايت سعيدي، التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية، "عرض نتائج الفترة 2006-2010، مداخلة ضمن الملتقى الوطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011
12- الحبيب بن باير، بن كاملة مجمد عبد العزيز، التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية، "عرض نتائج الفترة 2006-2010"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني بعنوان سياسة

التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011

13- عبد الوهاب بن بريكة، التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية، "عرض نتائج الفترة 2006-2010، مداخلة ضمن الملتقى الوطني بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011

14- عبيرات مقدم ميلود زيد الخير: مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة الى برنامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها، وأثرها المجتمع، المتعقد في كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 25-27 افريل 2006.

15- عزمي مصطفى، أحمد نصار، دور الصندوق الاجتماعي في تنمية المشاريع الصغيرة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي جول جهاز القرض المصغر، الجزائر، 2002

16- فضيلة عقلي، البطالة: تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية، مداخلة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة، الجزائر، 2007

17- مراد زايد ومحمد عبد الرؤوف بن سالم، مداخلة بعنوان دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، جامعة الجزائر 3، د ت. الجزائر.

4- الأطروحات والرسائل الجامعية:

18- إسماعيل بن علاق: أثر الاستثمار الأجنبي المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 2000-2014، مذكرة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015

19- أشروف كبير سليمة، الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 2004-2005

20- بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة قسنطينة الجزائر،1995-1996

21- سليم عقون: قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2009-2010

22- شباح رشيدة، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر -دراسة حالة لولاية تيارت-، جامعية أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011-2012،

23- عبد الرحمان العايب: البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي حالة الجزائر، رسالة ماجستير في العولم الاقتصادية، الجزائر، 2004

24- عبد القادر يحيى، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في امتصاص البطالة، رسالة ماجيستر في العلوم التجارية، الجزائر (2011-2012)،

25- قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010

26- ناجي بن حسين، البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، جامعة متنوري قسنطينة، 2002

27- وردة علواش ، دراسة قياسية لأثر الاصلاحات الاقتصادية علي البطالة في الجزائر، العدد12، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، فلسفه العلوم الاقتصادية والقانونية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أمحمد بوقرة ، بومرداس، 2014

5- النصوص القانونية والتشريعية:

28- الجزائر، أمر رئاسي رقم 03/01، المتعلق بطوير الاستثمار، المؤرخ في: 2001/08/20

29- الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 47، الصادر بتاريخ 2001/08/22،

30- الجزائر، مرسوم تنفيذي، رقم 356/06، التضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها ، المؤرخ في 2006/10/09،

ثانيا: المراجع باللغات الأجنبية:

31- Gérard Lutte, Libérer L'adolescence, Editions Mardaga, Wavre, 988

32- Michel Duée, L'impact du chômage des parents sur le devenir scolaire des enfants, Revue économique, Vol56 ،N°3 ،Mai 2005

33- Recueil de communications du colloque international :Evaluation des effets des programmes d'investissements publics 2001-2014 et leurs retombées sur l'emploi ;l'ivestissement et la croissance economique, université elbaz setif, 2013

34- Michal lallment, travail et emplo: le temps des métamorphoses Harmttan, paris, 1994.