

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون (تيارت)

ملحقة قصر الشلالة

الشعبة: علوم اقتصادية

التخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

بعنوان:

التشغيل في الجزائر ودور المؤسسات الصغيرة

و المتوسطة في توفير مناصب الشغل

خلال الفترة 1999-2019

إشراف الأستاذة:

بنية صبرينة

إعداد الطالب:

مزوزي محمد

لجنة المناقشة:

الصفحة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا
مشرفا مقرر
عضوا مناقشا

نوقشت و أجزت علنا بتاريخ:

السنة الجامعية: 2018/2019

اهداء

هه الى والداي اطال الله في عمرهما

هه الى زوجتي العزيزة و عائلتها

هه الى بناتي الغاليات نسرين و ياسمين

هه الى اخوتي و اخواتي الاعزاء

هه الى كل الاقارب و الاصدقاء

هه اهدي هذا العمل

شكر وتقدير

لا يسعني الا ان اتقدم بجزيل الشكر وجميل العرفان الى الاستاذة المشرفة الدكتورة: بنية صبرينة التي قبلت الاشراف على هذا البحث ولم تبخل علي بنصائحها و توجيهاتها القيمة طيلة فترة اعداد هذه المذكرة.

تحية شكر وتقدير الى الاساتذة الذين تفضلوا بقراءة هذه المذكرة ومناقشتها و اتقدم بخالص الشكر والامتنان لجميع الاساتذة الذين لم ييخلوا علينا بمعلوماتهم وتوجيهاتهم طوال المشوار الدراسي.

ولكل الطلبة و عمال جامعة ابن خلدون تيارت- ملحقة فصر الشلالة-

الملخص:

لقد تكبدت الحكومات الجزائرية المتعاقبة عناء البحث عن آليات و برامج خاصة بالتشغيل، وذلك في ظل استيراثية أقل ما يقال عنها طموحة، و لكن مع التزايد الهائل لطالبي العمل يضع هذه البرامج و الآليات مجرد حلول مؤقتة و ظرفية و في اطار هذه الرؤية التحليلية و التقييمية لاستراتيجيات التشغيل و المعتمدة للقضاء عن البطالة، تبقى المعادلة الصعبة قائمة و المتمثلة في ضمان منصب عمل لكل راغب و طالب و باحث عنه، فالهدف من هذه الدراسة هو عرض أهم محطات سياسات التشغيل و محاولة تحليل و تقييم وضعية التشغيل بالجزائر و تشخيص واقع قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، مع استعراض أهم المعوقات التي تحول دون ترقية هذا القطاع بصفة خاصة و الشغل بصفة عامة في ظل التحديات الراهنة كون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر رافدا حقيقيا للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية، نظرا لمساهمتها الفعالة في الناتج المحلي الاجمالي و قدرتها الكبيرة على توفير مناصب الشغل.

الكلمات المفتاحية: التشغيل سياسات التشغيل، الجزائر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة البطالة، التحديات، المعوقات.

RESUME:

Les gouvernements algériens successif ont beaucoup endure dans la recherche de mécanismes et programmes pour l'emploi et cela dans le cadre d'une stratégie quoiqu'un peu ambitieuse mais vu le nombre croissants des postulants au recrutement elle devient des solutions temporaires et circonstanciées.

Vu cette vision d'analyse et d'évaluation de la stratégie agréé pour éliminer le chômage l'équation qui demeure difficile est celle de garantir un poste de travail a tout son désireux demandeur et chercheur.

Le but essentiel de cette étude est d'exposer les endroits essentiels de la politique de l'emploi et d'évaluer sa position en Algérie et d'en diagnostiquer l'état réel des petites et moyennes entreprises et de chercher ce qui handicape ce secteur d'une façon spéciale et l'emploi en général. Dans le cadre des défis actuels considérants les petites et moyennes entreprises comme le vrai pilier du développement économique et sociale alors elles participent effectivement dans le produit intérieur brut PIB et sa grande capacité d'offrir des postes de travail .

Mots clés: l'emploi, politique de l'emploi ; Algérie ; petite et moyennes entreprises ; le chômage ; les défis les obstacles.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

.....	اهداء
.....	شكر و تقدير
.....	ملخص
.....	فهرس البحث
.....	مقدمة
08.....	الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل، البطالة والتشغيل
09	تمهيد
10	المبحث الاول: مفاهيم عامة حول سوق العمل
10	المطلب الاول: ماهية سوق العمل الرسمي
10	اولا: مفهوم سوق العمل وخصائصه و مميزاته
14	ثانيا: مؤشرات سوق العمل ومفهوم القوة العاملة
17	المطلب الثاني: سوق العمل غير الرسمي
17.....	اولا: مفهوم سوق العمل غير الرسمي
17	ثانيا: مميزات سوق العمل غير الرسمي
21.....	المبحث الثاني: تشخيص ظاهرة البطالة
21.....	المطلب الاول: ماهية البطالة
21.....	اولا: مفهوم البطالة
22.....	ثانيا: أنواع البطالة

فهرس المحتويات

- المطلب الثاني: أسباب البطالة و الاثار الناجمة عنها و السياسات المتبعة لمواجهتها.....24
- اولا: أسباب البطالة 24
- ثانيا: الاثار الناجمة عن البطالة 25
- ثالثا: السياسات المتبعة لمواجهة مشكلة البطالة 27
- المبحث الثالث: مفاهيم عامة حول سياسات التشغيل.....29
- المطلب الاول: ماهية التشغيل..... 30
- اولا: مفهوم التشغيل و الاسس العامة له 30
- ثانيا: أنواع التشغيل و الشروط القانونية الخاصة به..... 31
- ثالثا: أهمية التشغيل و كيفية قياسه..... 32
- المطلب الثاني: سياسات التشغيل..... 33
- اولا: مفهوم سياسة التشغيل و انواعها 34
- ثانيا: وسائل و أهداف سياسة التشغيل 36
- ثالثا: عوامل تفعيل و نجاح سياسات التشغيل 38
- خلاصة 40
- الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر..... 41
- تمهيد..... 42
- المبحث الاول: تطور سياسات التشغيل في الجزائر 43
- المطلب الاول: سياسات التشغيل في الجزائر قبل سنة 1999 43
- اولا: وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط 1967-1979 43
- ثانيا: واقع التشغيل خلال عقد الثمانينات 1980-1989 45
- ثالثا: وضع التشغيل في مرحلة التحول الى اقتصاد السوق 1990-1999 46

فهرس المحتويات

- المطلب الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر بعد 1999.....47
- اولا: وضع التشغيل في الفترة الممتدة من 2001-200947
- ثانيا: سياسات التشغيل ضمن برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010-201450
- ثالثا: سياسة التشغيل ضمن برنامج الانعاش الاقتصادي 2015-201952
- المبحث الثاني: انعكاسات اهم البرامج التنموية على التشغيل في الجزائر53
- المطلب الاول: انعكاسات البرامج التنموية على سياسة التشغيل للفترة 2001-200954
- اولا: تقييم انعكاسات برنامج الانعاش الاقتصادي 2001-2004 على التشغيل54
- ثانيا: تقييم انعكاسات برنامج دعم النمو 2005-2009 على مستوى التشغيل57
- المطلب الثاني: انعكاسات البرامج التنموية على سياسة التشغيل للفترة 2010-201958
- اولا: تقييم انعكاسات البرنامج الخماسي (2010-2014) على مستوى التشغيل58
- ثانيا: تقييم انعكاسات البرنامج الخماسي للانعاش الاقتصادي (2015-2019) على التشغيل61
- المبحث الثالث: البرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل63
- المطلب الاول: استراتيجية التشغيل و تحدياتها63
- اولا: العوامل والتحديات التي ساعدت على تبني استراتيجية التشغيل64
- ثانيا: أهداف استراتيجية التشغيل65
- ثالثا: محاور استراتيجية التشغيل65
- المطلب الثاني: عرض و تقييم مختصر لاهم البرامج المعتمدة في التشغيل بالجزائر68
- اولا: برامج سياسة التشغيل المعتمدة في ترقية العمل المأجور68
- ثانيا: برامج و اجهزة سياسة التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية74
- ثالثا: برامج و آليات أخرى خاصة بالتشغيل80
- رابعا: تحليل لاهم نتائج سياسات التشغيل في الجزائر85

فهرس المحتويات

88 خلاصة
89 الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها في توفير مناصب الشغل
90 تمهيد
91 المبحث الاول: الاطار النظري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة
91 المطلب الاول: ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
91 اولاً: المعايير المستخدمة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
92 ثانياً: مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
93 ثالثاً: خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و أشكالها
97 رابعاً: دور وأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
99 المطلب الثاني: مصادر و أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
99 اولاً: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
100 ثانياً: أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المصغرة
102 المبحث الثاني: قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
102 المطلب الاول: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و استراتيجيات دعمها
102 اولاً: تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
105 ثانياً: أليات و هياكل دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
106 المطلب الثاني: تقييم مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل بالجزائر
106 اولاً: توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
108 ثانياً: تقييم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير مناصب الشغل
110 ثالثاً: العوائق التي تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر
112 المبحث الثالث: دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار - تيارت

فهرس المحتويات

112.....	المطلب الاول: تقديم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
112.....	اولا: تعريف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و أهم المهام الموكلة اليها
113.....	ثانيا: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI
115.....	ثالثا: مزايا الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
116.....	المطلب الثاني: عرض نتائج الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار تيارت و مناقشتها
116.....	اولا: احصائيات عن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار تيارت
	ثانيا: احصائيات في الاستثمار المصرح بها لوكالة ANDI تيارت حسب النوع و قطاع النشاط خلال
117.....	الفترة 2006-2018
119.....	ثالثا: احصائيات في الاستثمارات المصرح بها لوكالة ANDI تيارت حسب البلديات و قطاع النشاط
123.....	خلاصة
124.....	خاتمة
.....	قائمة الاشكال البيانية و الجداول
.....	قائمة الملاحق
.....	قائمة المختصرات
.....	قائمة المراجع

مقدمة عامة

لقد سعت الدولة الجزائرية في كل مرة إلى التقليل من مشكلة البطالة و خاصة في أوساط الشباب ، هذه الظاهرة الخطيرة قد حظيت بالإهتمام و الدراسة وذلك للبحث عن السبل الكفيلة لمعالجتها رغم المشاكل الإقتصادية و التغييرات المتمثلة في إقتصاد السوق و المنافسة الحرة التي أدت إلى التراجع في سوق العمل و توفير مناصب عمل جديدة في إطار القطاع العام بات من الصعب تحقيقه و ذلك لتخلي الدولة عن المؤسسات العمومية بل إلى حلها و تسريح العمال.

و نظرا لبعض النقائص و السلبيات في السياسة الإقتصادية المنتهجة لتشجيع و دعم القطاع الخاص ، جعلت الدولة تفكر في إحداث أجهزة و أساليب تقنية و إقتصادية للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل حيث وضعت لأول مرة سياسة خاصة بالتشغيل من خلال وضع أجهزة و برامج تهدف في مجملها إلى التحفيز من حدة البطالة و ترقية الشغل.

و في ظل التحولات المتسارعة نحو الإقتصاد تسوده المنافسة و الجودة و تداعيات العولمة على إقتصاديات الدول النامية ، فإن الجزائر كدولة نامية أصبح لزاما عليها تكييف نسيجها الإنتاجي و منظومتها الصناعية من خلال تبني إستراتيجية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الذي يشكل قطاعا محوريا للإقتصاد الجزائري نظرا لدورها الرائد في توفير مناصب الشغل و خلق الثروة خارج قطاع المحروقات إلى جانب ذلك فإن الحكومة لن تدخر أي جهد من أجل تفعيل مساهمة الأجهزة العمومية لترقية التشغيل سواء تعلق الأمر بالتشغيل المدفوع الأجر أو إحداث أنشطة من طرف الشباب ذوي المشاريع أو من طرف العاطلين عن العمل و هذا حسب ما جاء في مخطط عمل الحكومة.

الإشكالية :

إن عزم الحكومة على دعم إستحداث مناصب العمل و خلق الثروة في جميع القطاعات كفيل لا شك بتحسين العرض في مجال مناصب العمل و المساهمة بالتالي في إحتواء إرتفاع البطالة التي تفاقمت في السنوات الأخيرة و بناء عليه نطرح الإشكالية التالية :

- إلى أي مدى ساهمت السياسات المسطرة من طرف الحكومة في خلق مناصب عمل و هل ساهمت في التخفيف في نسبة البطالة في الجزائر؟

و ماهو واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و ما مدى مساهمتها في خلق مناصب الشغل؟ و تندرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية :

مقدمة عامة

- ما هو واقع التشغيل و البطالة في الجزائر ؟
- ماهي الأجهزة و البرامج التي تتضمنها سياسة التشغيل في الجزائر ؟
- ما هي النتائج التي حققتها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ما دورها في توفير مناصب الشغل؟

فرضيات البحث:

محاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة و من أجل معالجة الموضوع تم وضع الفرضيات التالية :

- 1- تبنت الجزائر برامج تنموية خاصة في مجال التشغيل حصصت لها إعتمادات مالية ضخمة منذ سنة 1999 إلى يومنا هذا.
- 2- ساهمت البرامج التنموية في خلق مناصب شغل جديدة في العديد من المجالات و أسهمت في تعزيز سياسة التشغيل المعتمدة .
- 3- مسألة التشغيل ليست مسألة إجراءات بسيطة و إنما تتطلب إستراتيجيات شاملة لخلق مناصب عمل .
- 4- ساهمت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بشكل فعال في الإقتصاد الوطني و خاصة على مستوى التشغيل .
- 5- توجد العديد من الصعوبات و العراقيل التي تشكل تحديا كبيرا أمام ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر.

أهمية البحث:

إن هذا البحث يكتسي أهمية كبيرة لكونه يناقش أو يعالج أحد أهم المواضيع المطروحة اليوم على الساحة الإجتماعية و الإقتصادية خاصة في الوقت الراهن الذي يبتسم بتحولات إقتصادية عميقة كان لها أثر واضح على لأهمية سياسات التشغيل بصفة عامة و على مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحياة الإقتصادية و الإجتماعية بصفة خاصة .

- تعدد البرامج و الإجراءات التحفيزية و أساليب التنشيط التي سعت الجزائر لتجسيدها من خلال سياسة التشغيل المنتهجة و على رأسها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- مدى تأثير ما قامت به الجزائر من جهود إتجاه سياسة التشغيل و إستفادة الجزائر من هذه الإجراءات في خلق الثروة و مناصب الشغل و تطوير و ترقية مؤسساتها

دوافع إختيار الموضوع:

مقدمة عامة

لقد كان إختيارنا لهذا الموضوع يعود بدرجة كبيرة إلى جانبين مهمين أحدهما شخصي بحكم أنني عايشة البطالة لفترة أين كان موضوع البطالة هو الهاجس اليومي الذي عايشناه بمختلف إيجابياته و سلبياته ، من خلال إدراكنا لخطورة الظاهرة و كذا الصعوبات التي تواجه الشباب البطال على أرض الواقع ، أما الجانب الثاني فهو موضوعي يعود أساسا إلى أهمية سياسات التشغيل بإعتبارها جزء مهم من السياسات العامة لأي دولة متقدمة كانت أو نامية في مواجهة مشكلة التشغيل و البطالة و الذي عرفت الجزائر فيها معدلات منخفضة في السنوات الأخيرة مقارنة ببعض الدول المتقدمة و هو ما يدفعنا إلى التساؤل حول إستجابة سياسة التشغيل لخلق مناصب عمل و التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر.

أهداف البحث: نحاول من خلال هذه الدراسة :

- الإجابة على التساؤلات الفرعية و دراسة الفرضيات المقدمة لإثبات صحتها أو نفيها .
- محاولة إثراء النقاش حول التشغيل في الجزائر نظرا لمكانته في السياسات المطبقة في الجزائر.
- التعرف على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و إبراز أهم الخصائص التي تجعل منها إحدى أهم الإستراتيجيات التنموية الفعالة .
- التأكيد على أهمية الدور الإقتصادي و الإجتماعي الذي يمكن أن تلعبه سياسات التشغيل و على رأسها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في إنجاح سياسة الإصلاحات و تحقيق الإنتعاش الإقتصادي في الجزائر .

منهجية الدراسات: إعتدنا في هذه الدراسة على :

- المنهج الوصفي التحليلي و الذي يتناسب و الدراسة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بسوق العمل و البطالة و التشغيل حيث تقوم هذه الدراسة على تحليل سياسات التشغيل المنفذة بالإضافة إلى المنهج التحليلي لتقدير مدى مساهمة سياسة التشغيل و على رأسها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التحسين من واقع سوق العمل في الجزائر و ذلك لإختيار الفرضيات المطروحة سابقا.
- كما تم توظيف المنهج الإحصائي حيث إعتدنا عدة مصادر للبيانات سواءا للديوان الوطني للإحصائيات أو وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي من أجل الإستدلال بمجموعة من الأرقام و الجداول الإحصائية التي من شأنها أن تبين لنا حصيلة السياسة العامة للتشغيل على أرض الواقع و من ثم مقارنتها من سنة إلى أخرى مما يسهل إستنباط مواقف الضعف و القوة في السياسة المطبقة.

مقدمة عامة

- و إستعنا بالنهج التاريخي كون الموضوع يتطلب سرد جملة من الحقائق لأن سياسة التشغيل في الجزائر عرفت جملة من التغيرات نتيجة للمراحل التي مرت بها السياسات الإقتصادية و التي كان لها أثر واضح عليها ، فالمنهج التاريخي يساعدنا في تتبع جملة من المحطات التاريخية التي من شأنها أن تساعد في فهم الظاهرة .

أدوات الدراسة :

إعتمدنا في هذه الدراسة على العديد من مصادر و أدوات البحث العلمي من خلال ، الكتب ، المجلات ، الملتقيات ، الرسائل الجامعية ، الجرائد ، المواقع الإلكترونية ، الإحصائيات.

حدود الدراسة :

تركز في دراستنا هذه على واقع التشغيل في الجزائر و دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير مناصب الشغل بالجزائر خلال الفترة الممتدة من سنة 1999 إلى غاية 2019.

إضافة إلى الدراسة الميدانية للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار بولاية تيارت . دراسة حالة الوكالة من خلال التحفيزات الممنوحة للمؤسسات و إنعكاسها على الشغل خلال الفترة الممتدة من 2006 الى سنة 2018 .

صعوبات الدراسة :

لقد واجهتنا في سبيل القيام بهذا البحث بعض الصعوبات أهمها:

- ضيق الوقت، الوقت غير كافي لدراسة موضوع بهذا الحجم
- قلة البيانات الإحصائية و صعوبة الحصول عليها
- نقص المراجع التي تتناول موضوع سياسات التشغيل
- الصعوبة في الحصول على أحدث الإحصائيات المتعلقة بنشاطات مختلف القطاعات التي أعتبرت ضمن اليات دعم التشغيل في الجزائر .

عرض الدراسات السابقة:

الى جانب الدراسات السابقة الموثقة في المجالات العلمية، الدوريات و كذا التقارير الصادرة عن الهيئات الدولية كالمكتب الدولي للعمل قد تم الاطلاع على بعض الدراسات الجامعية و الابحاث و الكتب التي تناولت موضوع التشغيل و البطالة والتنمية المستدامة و منها على سبيل الذكر لا الحصر:

مقدمة عامة

1- دراسة لعبد القادر بلعربي، الجزائر بين البطالة و القطاع غير الرسمي: دراسة قياسية بمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه في العيوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تنمية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2009 و الذي عالج فيها : الاشكالية: هل يمكن اعتماد القطاع غير الرسمي كأداة للحد من من تفاقم البطالة داخل الوسط الحضري مع ما تقتضيه مختلف المقاربات الثنائية المنادية بالادماج؟ ومن بين ما توصل اليه الباحث:

- القطاع غير الرسمي في الجزائر يساهم في التقليل من حدة البطالة والفقر و لكن تفاقمه ستكون له آثار عكسية على الاقتصاد الوطني.

• أما دراستنا فتمحور حول سياسات التشغيل المنتهجة بصفة عامة و على مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية بصفة خاصة.

2- دراسة لرابح بلعباس اشكالية البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية في الفترة الممتدة من 1966 الى 2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد و الاحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للاحصاء و الاقتصاد التطبيقي ENESSEA، بالجزائر 2012/2011 و التي عاجلت اشكالية : ماهو واقع البطالة في الجزائر ؟ و من بين أهم النتائج المتوصل اليها:

- ان معدلات البطالة في الجزائر بعيدة عن المعدل الطبيعي للبطالة، بسبب التأثير الضعيف للنمو الاقتصادي من جهة وطبيعة العلاقة الطردية بين التضخم و البطالة من جهة اخرى.

• بينما ستنحصر دراستنا حول سياسة التشغيل في الجزائر و مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة وتوفير مناصب الشغل.

3- كتاب بعنوان "البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر" الكاتب ناصر داوي عدون و عبد الرحمان العايب رقم النشر 4.01.5161، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر 2010 حيث تناول سياسة التشغيل في الجزائر و تشخيص ظاهرة البطالة و وضعية العمالة و التشغيل في الجزائر قبل و بعد الاصلاحات الاقتصادية بالإضافة الى تقييم دور القطاع العام و الخاص في استيعاب العمالة الزائدة و امكانية استحداث فرص عمل جديدة، حيث تمت الاشارة الى تجارب بعض الدول في مجال التشغيل.

خطة الدراسة :

قصد الامام بأهم الجوانب الرئيسية للدراسة و قصد الاجابة على الاشكالية المطروحة و اختيار الفرضيات الموضوعية، اقتضى الموضوع أن نعالجه في ثلاث فصول بحيث ان :

مقدمة عامة

الفصل الأول: تناولنا فيه الاطار النظري لكل من سوق العمل و البطالة و التشغيل من خلال ثلاث مباحث، ففي المبحث الاول تطرقنا فيه الى مفاهيم عامة حول سوق العمل الرسمي وغير الرسمي، و في المبحث الثاني تشخيص ظاهرة البطالة مفهومها، انواعها و مسبباتها و الاثار الناجمة عنها أما المبحث الثالث كان خاص بالإطار النظري للتشغيل وسياسة التشغيل.

الفصل الثاني: خصصناه إلى واقع التشغيل في الجزائر و يشمل ثلاث مباحث ، الأول تناولنا فيه تطور سياسات التشغيل في الجزائر او عرض لأهم محطات سياسة التشغيل قبل و بعد سنة 1999 ثم المبحث الثاني الذي تطرقنا فيه إلى انعكاسات اهم البرامج التنموية على التشغيل في الجزائر ، أما المبحث الثالث فيحتوي على البرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل (مخطط عمل الحكومة) في الجزائر .

الفصل الثالث: قمنا فيه بدراسة واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر و دورها في توفير مناصب الشغل ، حيث يضم هذا الفصل ثلاث مباحث، المبحث الأول خاص بالإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و في المبحث الثاني تطرقنا إلى قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر من خلال واقع هذه المؤسسات و إستراتيجيات دعمها ثم تقييم مدى مساهمتها في التشغيل بالجزائر، أما المبحث الثالث و الأخير فخصصناه إلى الدراسة الميدانية للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI تيارت وذلك من خلال دراسة حالة هذه الوكالة خلال الفترة الممتدة من 2006 إلى 2018 حيث قمنا بتقديم الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار تيارت ثم قمنا بعرض نتائج الوكالة من خلال المشاريع المصرح بها و المنجزة و مناصب الشغل المحققة و مناقشتها .

و إختتمنا عملنا هذا بخاتمة عامة تتضمن أهم ما توصلنا إليه من نتائج و إختبار مدى صحة الفرضيات المعتمدة خطاها بالإضافة إلى وضع مجموعة من الإقتراحات كحلول ، لنفتح بعدها أفاق للبحث نتمنى الخوض فيها مسبقا.

الفصل الاول

مدخل نظري حول سوق العمل، البطالة و التشغيل

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل البطالة ، البطالة و التشغيل

تمهيد:

تعد المفاهيم المتعلقة بسوق العمل والبطالة و التشغيل من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث الدراسة و التحليل، فضرورة المعرفة المتعلقة بالمفاهيم الخاصة بسوق العمل و التشغيل و البطالة تحتل مكانة خاصة في الفهم الجيد لديناميكية و اختلال سوق العمل، وان مشكلة تحديد المفاهيم و اختلاف التعاريف و تفسيراتها يمكن ان يزعزع الثقة الكبيرة في الاجهزة الاحصائية فما تزال الكثير من المفاهيم المستخدمة في تخطيط القوى العاملة ، غامضة و غير واضحة من الناحية الاحصائية كالسكان النشطين اقتصاديا وغير النشطين اقتصاديا اولئك ممن هم في سن العمل مصنفين على أنهم خارج القوة العاملة و لا توجد في كثير من الأحيان معايير كافية ودقيقة لتحديد هذه المفاهيم كما تختلف الأرقام عن أعداد المشتغلين و المعطلين عن العمل في البلد الواحد باختلاف مركز و مصدر تقدير إعداد العاطلين تبعاً للمعايير المعتمدة في التعريف.

لهذا سيتمحور نقاش هذا الفصل في مدخل نظري حول سوق العمل والبطالة و التشغيل وذلك بتقسيمه الى

المباحث التالية

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل

المبحث الثاني: تشخيص ظاهرة البطالة

المبحث الثالث: الإطار النظري لسياسة التشغيل

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل

ان البحث أو الدراسة العلمية تتطلب الإمام بالمفاهيم المتعلقة بموضوع البحث وإدراك معناها قبل الولوج في تفاصيلها المختلفة و لن يتحقق ذلك دون القيام بتحديد البناء المفاهيمي الذي يحدد الخلفية النظرية التي تبني عليها أسس الدراسة و لهذا ارتأينا تقديم لمحة عن بعض المصطلحات و المفاهيم الخاصة ببحثنا و يتعلق الامر بمفهوم سوق العمل وخصائصه و مميزاته و مؤشرات سوق العمل و مفهوم القوة العاملة، كما نتناول المفاهيم الخاصة بسوق العمل الغير الرسمي واهم ما يميزه.

المطلب الأول: ماهية سوق العمل الرسمي

يعبر سوق العمل الرسمي على نقطة التقاء كلا من طالبي العمل و عارضيه و لهذا السوق مؤشرات تعمل على ابراز معدلات كلا من التشغيل ، النشاط والبطالة و التي تميزه عن باقي الاسواق الاخرى. اذن ما مفهوم سوق العمل و ماهي خصائصه و مميزاته ومؤشراته و العوامل المؤثرة فيه؟ نجيب على كل هذه التساؤلات فيمايلي:

أولاً: مفهوم سوق العمل و خصائصه ومميزاته

1- مفهوم سوق العمل: هناك العديد من المحاولات التي شرحت مفهوم سوق العمل ومن ابرز هذه التعاريف نجد: الذي يعطي تعريفا علميا لسوق العمل مفاده " انه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن Goodman تعريف العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين" ¹ . انه " المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعين لخدمات العمل، و البائع هو في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته و المشتري هو صاحب المؤسسة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل" ² . أو هو السوق المسؤول عن توزيع الوظائف و المهن و التنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة و من خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال و المنشآت و كذلك تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة" ³

¹ ضياء مجيد الموسري، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007 ص11.

² مدحت القرشي، اقتصاديات العمل الطبعة الاولى دار وائل ، عمان، الاردن ، 2007 ص 21.

³ محمد طاقة و حسين عجلان، اقتصاديات الاعمال ، الطبعة الاولى، اثناء للنشر، الاردن، 2008 ص 31.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض عن التشغيل و يعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل او الشغل، والجدول التالي يلخص كل الحالات الممكنة للتعبير على الطلب و العرض (العمل او التشغيل) في سوق العمل:

الجدول رقم (1-1) : الحالات الممكنة للتعبير على طلب و عرض (العمل او الشغل) في سوق العمل

الشغل	العمل	
طلب	عرض	الفرد
عرض	طلب	المؤسسة الاقتصادية

المصدر: ليندة كحل الراس سياسات التشغيل و سوق العمل خلال الفترة 2000-2010 مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر (03)، 2013-2014 ص 27

العمل: هو كل جهد عضلي و ذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية وهذا ما تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عملياتها الإنتاجية و بالتالي فهو يعرض من طرف الفرد وطلب يكون من المؤسسة التي تفتقد (طلب) و في حين يرتبط الشغل بشغل المناصب الشاغرة المنشأة من طرف المؤسسة الاقتصادية وبالتالي فهي تعرض من طرف هذه الأخيرة و تطلب من الفرد¹.

- يعرف سوق العمل بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم و يسعى أصحاب العمل لاستئجارهم مقابل شروط و ظروف يتفق عليها كما يعرف على انه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه اي المجال الذي يتم فيه بيع خدمات العمل وشرائها وبالتالي تسعير خدمات العمل².

2- خصائص و مميزات سوق العمل:

إذا كان سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى يتوفر على عنصري العرض و الطلب فانه ينفرد عنها بمجموعة من الخصائص و المميزات وهي:

2-1- خصائص سوق العمل:

¹ ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره ص 27

² محمد صالي، وفضيل عبد الكريم، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 17، جامعة وهران ديسمبر 2014، ص 124.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

لسوق العمل مجموعة من الخصائص ومنها:

2-1-1-1- غياب المنافسة الكاملة : وهو عدم وجود أجر واحد لنفس الأعمال المتشابهة بسبب نقص المعلومات لدى العمل عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة و لعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي او المهني من جهة أخرى.

2-1-1-2 سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى وان تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس، اللون و الدين او أسباب أخرى كالسن و الثقافة.

2-1-1-3 تآثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم: سواء تعلق الامر بكمية وقت الفراغ ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات و المعاشات الخ وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق السلع و الخدمات الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

2-1-1-4 تآثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني و هو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:

- الغاء بعض الوظائف في صورة الاداء البشري اين حلت الالة محل الانسان.
- ظهور خيارات لم تكن موجودة او مستوى تعليمي اعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الالة .

2-2- مميزات سوق العمل:

يتميز سوق العمل عن باقي الأسواق بالاختلافات التالية في جانبي الطلب والعرض:

2-2-1- بالنسبة لجانب الطلب: فالطلب على خدمات العمل هو طلب منشق من الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها ومن ثم فهو لا يعكس تحقيق منفعة مباشرة ما عدى بعض الخدمات كالطب والتعليم مثلا.

2-2-2- بالنسبة لجانب العرض: فالعامل يبيع خدمات عمله محتفظا برأس ماله لنفسه، كالطبيب مثلا فهو يقدم خدمة و لكن لا تنتقل خبراته الى مشتري هذه الخدمة ، كما انه يستحيل الفصل بين العامل وخدمات العمل التي يقدمها بالإضافة الى ان تقديم قدرات متخصصة لتوعيات معينة من خدمات العمل، يتطلب فترة طويلة لإعدادها (التعليم و التدريب)¹.

- من خلال ماسبق نستنتج بان هناك عوامل أخرى غير نقدية ذات أهمية تتحكم في تحديد ظروف عرض العمل، كعدد ساعات العمل الأسبوعية، تفضيل العامل لوقت الفراغ على حساب الدخل.

¹ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، 2002 ص 15 - 18.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

3-العوامل المؤثرة في سوق العمل:

هناك عدة عوامل تؤثر في سوق العمل و على توازنتها من خلال التأثير على العرض والطلب على اليد العاملة يمكن ان نجملها في النقاط التالية:

3-1- عوامل جغرافية: و التي ترسم الحدود الإقليمية لسوق العمل، لأننا نجدتها تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه

القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل والذي يطرح مسألة الإيواء و الخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل شروط الحياة للعامل و أسرته.....الخ.

3-2- العامل الديمغرافي: يعتبر معدل النمو الديمغرافي احد أهم المؤشرات التي لها انعكاس على سوق العمل

لكونها تحدد حجم اليد العاملة الوافدة اليه و التي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممثلة بذلك الطلب على اليد العاملة كما نجد العامل الديمغرافي يتأثر بدوره بالمؤشرات الخاصة بمعدل الولادات و الوفيات ، معدل الخصوبة ، معدل تطور الزواج والطلاق.

3-3-النظام الاقتصادي: ان النظام الاقتصادي يمر من خلال ما يعرف بالدورة الاقتصادية بمرحلة الرخاء تنتعش

فيها الحركة الاقتصادية، يرتفع مستوى الناتج و النمو الاقتصادي، و تزداد العمالة و التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية اما مرحلة الركود الناتجة عن حدوث بعض الازمات الاقتصادية و التي تؤدي الى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية يكون لها اثر على سوق العمل التي تصبح تعاني عجزا في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة إليه، باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهل العلمي والمهني.

3-4-النظام الاجتماعي والثقافي: يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين افراد المجتمع من حيث السلوكيات

والعادات و التقاليد والذهنيات السائدة التأثير على مدة العمل مثل: تقليص عدد ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد، الامر الذي سيدفع المؤسسة الى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

3-5- النظام التكنولوجي: و الذي بموجبه تغيير هيكل الطلب على اليد العاملة ، بحيث تحل الالة محل العامل لما لها

من دور ايجابي في رفع الكفاءة الانتاجية باقل التكاليف فيصبح الطلب على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين و الفنيين.....الخ. من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجديدة، مما يخلق فائضا في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة و بالتالي ظهور الاشكال المختلفة للبطالة.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

3-6- النظام التربوي والتكويني: و الذي يلعب دور كبير في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كما وكيفا و يعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات و المؤسسات كمدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين و الجامعات والهدف من ذلك رفع الكفاءات و الخبرة المهنية و بالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل انتاج المؤسسات¹.

ثانيا: مؤشرات سوق العمل و مفهوم القوة العاملة

1- مفهوم القوة العاملة:

تعرف القوة العاملة انها تشمل عدد السكان القادرين على العمل و الراغبين فيه وينتمون لفئات عمرية معينة (*) تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول² وتنقسم القوة العاملة الى قسمين:

- العاملون
- الباطلون

● (*) حسب الديوان الوطني للاحصائيات فان هذه الفئة العمرية تتراوح ما بين 15 و 64 سنة اما حسب المكتب الدولي للعمل فان هذه الفئة العمرية تتراوح بين 16 و 56 سنة .

1-1- العاملون (المشتغلون): او القوة العاملة المستخدمة و هي التي يمارس افرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل اجر او راتب او ربح او حصة في الانتاج و هذا يعني انها تشمل الافراد الذين يعملون لدى الغير و الذي يعملون مشاركة والذين يعملون لحسابهم الخاص و هم اصحاب الحرف و المهن المستقلة³ .

1-2- البطالون: يعرف البطال او العاطل عن العمل بانه " كل شخص راغب في العمل و قادر عليه و باحث عنه ولم يجده، وعليه فان من لا يرغب في الحصول على العمل لا يعتبر ضمن اعداد العاطلين عن العمل⁴ و العاطلون قسمان: عاطلون سبق لهم العمل و عاطلون لم يسبق لهم العمل. و الشكل التالي يلخص الإطار العام للقوى العاملة.

¹ ناصر داوي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و اشكالية التشغيل في برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 ص 62.61.60.

² ناصر داوي عدون، عبد الرحمان العايب، نفس المرجع السابق، ص 57.

³ البشير عبد الكريم " دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل " مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد (06) جامعة الشلف ص 177.

⁴ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره ص 25.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العملى ، البطالة و التشغيل

الشكل البياني رقم (1-1) اطار العام القوى العاملة.



المصدر: محمد ادريوش دحماني، اشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة ابي بكر بلقايد، 2006/2005، ص18

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل ، البطالة و التشغيل

2- مؤشرات سوق العمل: تستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقياس و مؤشرات في تحليل الحالة الظرفية - لسوق العمل منها معدل النشاط و معدل البطالة.

1-2- معدل النشاط¹

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل فئة (100) ساكن.

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{عدد السكان النشطين}}{\text{عدد السكان الاجمالي}} \times 100$$

يعكس هذا المعدل درجة حب العمل بين السكان والى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود او انتعاش.

2-2- معدل العمالة: هو نسبة السكان المشتغلين الى السكان في سن العمل² ، يعطي هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

يعكس هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر لعنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية.

2-3- معدل البطالة³ : عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين و هو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة حيث:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد افراد الفئة النشطة}} \times 100$$

¹ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره ص 181.

² boulahbal , " **Emploi , chômage, salaires et productivité du travail** fondation **friedrich ebert**2008,p05. _

³ عبد القادر محمد عبد القادر عطية " النظرية الاقتصادية الكلية" الدار الجامعية للكتاب مصر، 1997 ص 310.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

كلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية و العكس فكلما كان هذا المعدل يعرف بالتشغيل الكامل. منخفضا كلما كان الوضع اقرب إلى ما

المطلب الثاني: سوق العمل غير الرسمي

تعتبر ظاهرة العمل غير الرسمي ظاهرة عالمية قديمة تغطي جميع النشاطات الاقتصادية في بلد معين و لكن الجديد يكمن في طريقة طرحها و الاهتمام بها و محاولة تقديم تعريف محدد لها و تمييزه عن العمل الرسمي.

اولا: مفهوم سوق العمل غير الرسمي:

شهد مفهوم العمل غير الرسمي مداورات طويلة ومختلفة و نظمت العديد من المؤتمرات العالمية و الإقليمية

التي ناقشت مفهومه و نطاقه وقد عرف المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصاءات العمل الذي عقد في جنيف للمكتب الدولي للعمل 2003 العمل غير رسمي بأنه " عدد الوظائف غير المنظمة التي تكون ضمن القطاع غير الرسمي او ضمن مؤسسات القطاع الرسمي او ضمن قطاع الأسر المعيشية في فترة زمنية محددة " في حين لا يوجد تعريف دولي متفق عليه لهذا القطاع و ليس هناك حد فاصل بين القطاع الرسمي و القطاع غير الرسمي الا ان هناك عدد من العاملة في هذا القطاع ، كما ان للعاملين في هذا القطاع خصائص يجمع المعايير المستخدمة عالميا لتحديد المنشآت على بعضها العديد من الجهات الدولية مثل المكتب الدولي للعمل كعدد العاملين في المنشأة و غياب صفة الحماية القانونية للعاملين في هذا القطاع و عدم توفير تأمينات العمل¹ .

و ترك المكتب الدولي للعمل مساحة من المرونة للدول المختلفة لتحديد نطاق المفهوم بناء على خصوصيتها و امكانية اتاحة البيانات الخاصة بها، و قد قامت الكثير من الدول بتبني مفهوم للعمل غير الرسمي، يحدد نطاقه بجميع الوظائف ضمن القطاع غير الرسمي اضافة الى الوظائف غير الرسمية ضمن مختلف قطاعات الاقتصاد، ما يجعل مفهوم العمل غير الرسمي يرصد بصورة اساسية الوظائف غير المحمية " العمل غير المحمي".

ثانيا: مميزات سوق العمل غير الرسمي:

ان اهم ما يميز هذا القطاع هو ارتفاع نسبة العاملين دون اجر و انخفاض مستوى الأجور للعاملين باجر و الاعتماد على العمل اليدوي حد كبير و استخدام أدوات بسيطة في العمل و الاعتماد على الأسواق المحلية القريبة من اماكن الانتاج التسويق السلع والخدمات فقد عرف الاقتصادى محمود عبد الفضيل العمل غير الرسمي بأنه " النشاط الانساني غير المنظم الذي لا يخضع لاي شكل من اشكال التنظيم الرسمي الذي يقرض صكوكا رسمية مكتوبة تنظم قواعد العمل و لذلك فهذه الفئة من العمالة غير مصنفة في الاحصاءات الرسمية و لا ترتبط بفروع النشاط الاقتصادي"²

و يرى مكتب العمل الدولي " العمالة غير الرسمية إنها تقوم على الوظيفة، و تتعلق بجميع الذين

¹ نادر مريان: ممدوح السلامات، خميس ردار، دليل مؤشرات سوق العمل، مركز المنار دائرة المطبوعات والنشر، المملكة الاردنية الهاشمية ماي 2006 ص22.

² محمود عبد الفضيل ، تأملات في المسألة الاقتصادية المصرية ، دار المستقبل العربي القاهرة 1983 ص 47.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

يشغلون وظيفة ذات خصائص معينة، و بوجه عام الذين يعملون عقود عمل، او لوائح او اتفاقات جماعية مكتوبة و ما الى ذلك " تمثل العمالة غير الرسمية مفهوما جديدا في المعايير الدولية كما يبين الجدول التالي:

الجدول (1-2) الاطار المفاهيمي للعمالة في القطاع غير الرسمي

وحدات الإنتاج حسب النوع									الوظائف حسب الحالة العملية
أعضاء تعاونيات المنتجين		المستخدمون		العمال العائليون		أصحاب الأعمال		العمال المستقلون	
رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	
			2	1					مشاريع القطاع الرسمي
	8	7	6	5		4		3	مشاريع القطاع غير الرسمي Ø
			10					9	*الأسر المعيشية

المصدر: محمد ادريوش دحماني، مرجع سبق ذكره، ص55

ملاحظة: الخلايا المظللة باللون الرمادي الداكن تشير إلى الوظائف التي لا توجد بحكم طبيعتها في نوع وحدة الإنتاج قيد النظر، في حين تشير الخانات المظللة باللون الرمادي الخفيف إلى الوظائف الرسمية و تمثل الخانات غير المظللة الأنواع المختلفة من الوظائف غير الرسمية:

- العمالة غير الرسمية: الخانات من 1 الى 6 ومن 8 الى 10.
- العمالة في القطاع غير الرسمي: الخانة من 3 الى 8.
- العمالة غير الرسمية خارج القطاع غير الرسمي: الخانات 1 و2 و9 و10.

Ø حسب تعريف المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء الإحصاءات العالمية (باستثناء الأسر المعيشية التي تستخدم عمال منزليين باجر).

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

(*)الأسر المعيشية التي تنتج السلع على وجه الحصر لاستخدامها النهائي الخاص و الأسر المعيشية عمالا منزليين باجر.¹

• و يتكون العمالة غير الرسمية من:

- العمل الفردي المستقل.
 - العمل الفردي في مؤسسات صغيرة و غير مسجلة.
 - التوظيف بمرتب في عمل غير رسمي (بدون عقد أو تأمينات).
- ايضا تشمل عناصر العمالة في القطاع غير الرسمي:
- أعضاء تعاونيات المنتجين غير الرسميين، وعلى سبيل المثال التعاونيات غير المنشأة رسميا ككيانات قانونية.
 - العمال المستقلون المشتغلون بانتاج السلع لإغراض الاستخدام النهائي الخاص بمعرفة اسرهم على وجه الحصر) على سبيل المثال زراعة الكفاف او تشييد مساكنهم الخاصة بأنفسهم).
 - العمال العائليون، العاملون في مشاريع القطاع الرسمي او غير الرسمي.
 - المستخدمون الذين يشتغلون و وظائف غير رسمية، سواء كانت تستخدمهم مشاريع القطاع الرسمي، ام مشاريع القطاع غير الرسمي او تستخدمهم الاسر المعيشية كعمال منزليين باجر.

نجد ان العمل الفردي المستقل يمثل نسبة عالية من التشغيل غير الرسمي في جميع مناطق العالم وخاصة في الدول النامية، و حسب المكتب الدولي للعمل، فان العمل الفردي المستقل يمثل حوالي ثلث إجمالي التوظيف في العالم وقد تنخفض هذه النسبة في الدول الصناعية ويمثل التشغيل بمرتب في العمل غير الرسمي من 30% الى 40% من العمل غير الرسمي (خارج التشغيل في القطاع الزراعي).

ويتكون التشغيل بمرتب في العمل غير الرسمي من موظفين في منشأة غير رسمية و كذلك الموظفين غير الرسميين في مؤسسات رسمية، العمالة المنزلية، موظفين عن بعد كذلك موظف جزئي او مؤقت من غير عقد تأمين.

و يشكل التشغيل بمرتب في عمل غير رسمي نسبة عالية في الدول الصناعية ففي سنة 1998 كانت نسبة التشغيل الجزئي 14% من إجمالي التشغيل في دول منظمة التعاون الاقتصادي OECD ، و يمثل العمل المنزلي و البائعين المتجولين، اهم مجموعتين في العمل غير الرسمي معا ويمثلون بين 10-25% من قوة العمل (الغير زراعي) في الدول النامية و ما يقارب 5% في الدول الصناعية الكبرى.

¹ محمد ادريوش دحماني، مرجع سبق ذكره، ص55

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

عند رسم اي سياسة اقتصادية فانه من المهم ما يقدمه العمل غير الرسمي للاقتصاد و لكن من الصعب حصر مشاركة هذا القطاع غير الرسمي في الاقتصاد و القليل من الدول ممن توفر احصائيات مفصلة ودقيقة عن هذا القطاع.

- كما ان تعريف العمل غير الرسمي يختلف من دولة لأخرى ورغم الاجتهادات لوضع و تطبيق التعريف الذي اقترح من قبل المكتب الدولي للعمل يبقى هذا المفهوم من المفاهيم الغامضة ، الملتبسة وغير الواضحة¹.

هناك سبب يقف وراء هذا الغموض، وهو التنوع الكبير في اسباب العمل في هذا القطاع و دوافعه، فالبعض يلجأ اليه لعجز القطاع الرسمي المنظم في تامين فرصة عمل رسمية له، فيما يلجأ البعض الاخر اليه كمصدر اضافي لتحسين دخله، وهناك ايضا من يلجأ اليه في ظروف معينة و مناسبات محددة يحكمها الموسم و ظروف سوق العمل.

كما تعود أسباب عدم وضوح هذا المفهوم و دقة استخدامه الى عدم التجانس الذي يتسم به هذا القطاع غير الرسمي من حيث طبيعة الانشطة التي يشملها والى تنوع أهداف العاملين في هذا القطاع و مصالحهم سواء أكانوا من أصحاب العمل الذين يشغلون عددا معيناً من العمال ام العاملين لحسابهم الخاص كما يعود اللبس ايضا الى تنوع المستوى التنظيمي للانشطة التي يمارسها هؤلاء العاملون ضمن هذا القطاع بدءاً من الانشطة الهامشية و البسيطة (الباعة المتنقلون) وانتهاء بالانشطة التي تتطلب مستوى معين من المهارات وراس المال في بعض انشطة الصناعة و الانشاءات و النقل وغيره .

يحسب مؤشر العمالة في الانشطة الاقتصادية غير الرسمية بالنسبة المئوية للعاملين في القطاع غير الرسمي الى اجمالي العاملين خلال الفترة المرجعية نفسها، وتكمن أهمية حساب هذا المؤشر في معرفة درجة التطور المؤسسي في البلد حيث يكون هذا المؤشر منخفضاً في الدول المتطورة، كما يستدل منه على درجة الامان الوظيفي للعاملين، لان هذا القطاع يفتقر لشبكة الأمان الاجتماعي و يستخدم أيضاً مؤشرات أخرى لقياس العمالة غير الرسمية، منها مؤشر شنایدر، الذي يستخدم مجموعة واسعة من علاقات الارتباط القطرية لتقدير نسبة الإنتاج غير المعلن للضرائب و السلطات التنظيمية، وكذا نسبة العاملين ممن هم بدون تغطية في الضمان الاجتماعي.

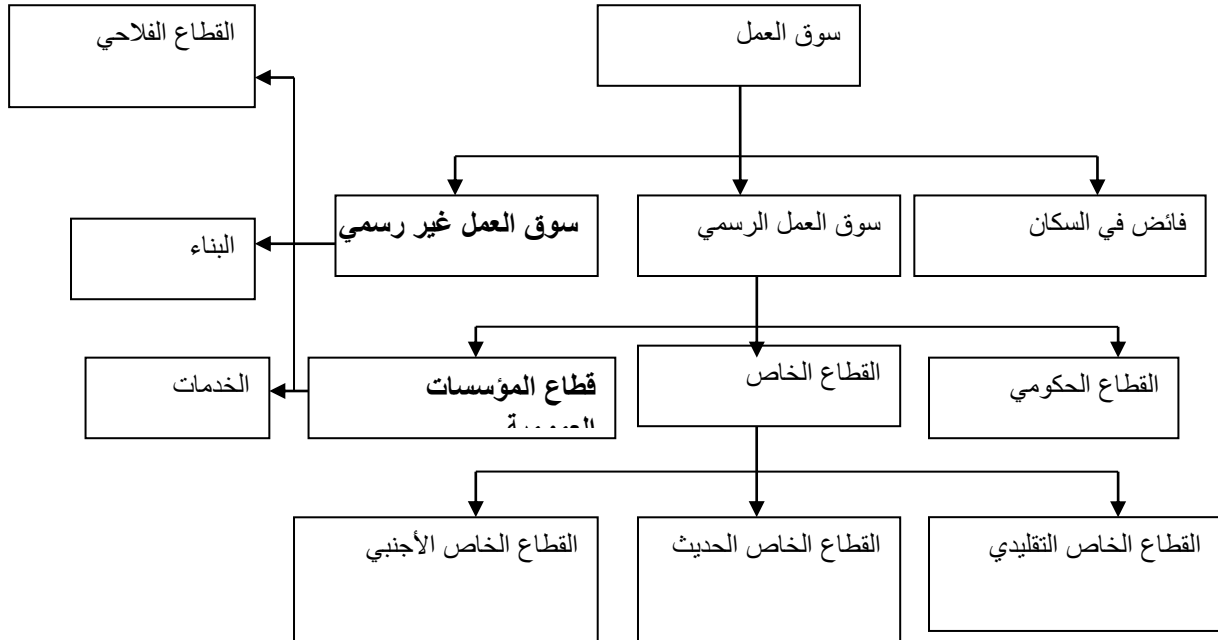
إن الحاجة التي تدعو إلى الاهتمام بهذا القطاع بوجه خاص هو معرفة شروط العمل التي يوفرها هذا القطاع في ظل تزايد الاهتمام بإشكالية العمل الكريم و اللائق، خاصة اذا علمنا ان هذا القطاع أصبح يساهم بنسبة معتبرة في

¹ محمد ادريوش دحماني، مرجع سبق ذكره، ص.56-57

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العملي ، البطالة و التشغيل

القيمة المضافة للبلد، وكذا استيعاب نسبة كبيرة من اليد العاملة، فالحصول على بيانات بشأن العمالة في القطاع غير الرسمي أصبحت ضرورة ملحة يملحها الواقع الاقتصادي خاصة في الدول النامية¹.

الشكل رقم (1-2) : سوق العمل وأنواعه.



المصدر: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر، عمان، 2008، ص 197.

المبحث الثاني: تشخيص ظاهرة البطالة

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أخذت أهمية كبرى في المجتمعات المعاصرة من حيث البحث والتحليل ، لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي على أصحاب القرارات السياسية وكذلك على اهتمام الباحثين الاقتصاديين و الاجتماعيين بوصفه موضوعا يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحة الدولية، لهذا لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات علاقة بعلم الاقتصاد الا وتعرض لموضوع البطالة بالتحليل و النقاش، سواء كانت بأسلوب مباشر أو غير مباشر.

بما ان البحوث العلمية تستلزم قدرا أكبر من الدقة و التحديد في تعريف متغير أو متغيرات الدراسة وذلك حتى يمكن حصرها و قياسها بدقة و حتى تتناسب مع أهداف الدراسة و البحث، لذا فان تحديد المفاهيم الاساسية المتعلقة بموضوع البطالة و كذا التعاريف الاجرائية أمر بالغ الاهمية في التحليل و القياس الاقتصادي.

¹ محمد ادريوش دهماني، مرجع سبق ذكره، ص 57

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

المطلب الأول: ماهية البطالة

اولا: مفهوم البطالة

1- تعريف البطالة: على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه و القادرين عليه اي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين عن العمل مثل: الأطفال ، المرضى ، كبار السن و الذين أحيلا على التقاعد ، بالمقابل هناك من قادر عن العمل و لا يمكن اعتباره بطالا مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي ونستبعد من هو قادر على العمل و لا يبحث عنه نظرا لغناه المادي وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثوا عن آخر بأجر مرتفع و يقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين . بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل اذا توفر فيه الشرطان:

• القدرة على العمل.

• البحث عن العمل.¹

2- تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من كل الاشخاص الذين تتراوح اعمارهم ما بين 16 و 59 سنة و وجدوا أنفسهم في يوم معين في احدى الفئات التالية:

• بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

• متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.

• يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على العمل مأجور.²

3- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر الشخص بطالا اذا توفرت فيه المواصفات التالية:

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

- لا يملك عملا عند اجراء التحقيق الاحصائي و تشير الى ان الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة اجراء التحقيق.

- ان يكون في حالة بحث عن عمل حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

¹ مصطفى سلمان و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي دار المسيرة للنشر و التوزيع، الأردن سنة 2000 ص 237.

² Bureau international du travail, la normalisation du travail, nouvelle série 53. Genève. 1953 p 48-p49.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

ثانيا: أنواع البطالة

يمكن تصنيف البطالة على عدة أنواع مختلفة، لكن بصفة عامة سوف نركز على نوعين رئيسيين من البطالة وهي البطالة الاجبارية و البطالة الاختيارية مع التعرض للتقسيمات المختلفة التي يمكن إدراجها تحت كل نوع منهما.¹

1- البطالة الإجبارية:

يطلق عليها أحيانا البطالة السافرة و هي تعني حالة وجود شخص قادر على العمل و يبحث عنه بشكل جاد عند أجر سائد، لكنه لا يجد عمل حيث يبقى مجبرا على التعطل من غير ارادته او اختياره.²

2- البطالة الاختيارية:

تظهر هذه البطالة عندما يقوم العامل بالتعطل بمحضى إرادته دون اي سيطرة او اجبار و يندرج تحت هذا النوع من البطالة ما يعرف بـ:

2-1- البطالة الاحتكاكية:

تعني وجود الفرد في حالة تعطل، نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له، او حالة عدم عثور صاحب العمل على عمالة مناسبة للوظائف الشاغرة البطالة الاحتكاكية بالمفهوم السابق هي البطالة الاختيارية لأنها تتم بناءا على رغبة بعض الافراد بمهدف التفرغ من اجل البحث عن المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل في السوق.³

2-2 - البطالة الهيكلية:

يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين:

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

العامل الثاني: يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية على ضعف المقدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني و التي تنشأ أساسا بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد الوطني و بين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا.⁴

3- انواع اخرى من البطالة:

¹ Office national des statistiques emplois et le chômage (données statistiques n° 226 édition ONS, Algérie 1995 p 08.

² محمد علي الليثي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار الجامعية، مصر سنة 1997 ص 257.

³ محمد علي الليثي و آخرون، نفس المرجع السابق ص. 257 - 258.

⁴ نفس المرجع السابق، ص. 258 - 259.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

يلاحظ وجود أنواع أخرى من البطالة مثل:

3-1- البطالة المقنعة:

تسمى مقنعة و مستترة لأنها غير ملحوظة و هي تصف العمال الذين يعملون بإنتاجية حدية * تساوي الصفر ، غالبا ما نجد هذا النوع من البطالة في المجال الزراعي التقليدي او الوظائف الحكومية، نجد مثلا في مزرعة فلاحية خمسة عمال منهم عاملان قادران على القيام بجميع شؤونها فنلاحظ أن الثلاثة العمال الباقون هم ضمن البطالة المقنعة و لكننا لا نستطيع معرفة من هم الثلاثة العاطلون عن العمل.¹

3-2- البطالة السلوكية:

تصف حالة عدم القبول بعض الاعمال حيث يفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا في تلك الأعمال خشية تأثيرها على مكانتهم الانتاجية.

3-3- البطالة الجامدة:

و هي تمثل العاطلين الدائمين الذين لا يبحثون عن العمل حتى و لو كان موجودا رغم أنهم قادرون عليه، نجد ضمن هذا النوع من البطالة أغنياء الدول النامية الذين يعتمدون على فوائدهم أو إيجارات عقارهم.

3-4- البطالة الجزئية:

تسمى أيضا البطالة الموسمية و هي تصف حالة الأفراد الذين يعملون في مواسم معينة و لا يعملون في مواسم أخرى.²

المطلب الثاني: أسباب البطالة و الآثار الناجمة عنها و السياسات المتبعة لمواجهتها.

سنترك في هذا المطلب لأهم أسباب البطالة و الآثار التي تنتج عن هذه المشكلة.

أولا: أسباب البطالة

إن الأهمية التي يتميز بها موضوع البطالة في جميع المجالات الاقتصادية منها و الاجتماعية و السياسية دفعت بالباحثين في هذا الشأن إلى الاهتمام أكثر بالمسببات التي قد تنتج عن هذه الظاهرة مع الأخذ بعين الاعتبار انه يمكن تسجيل الاختلاف في هذه الأسباب من بلد لآخر ، كما يمكن أن يكون الاختلاف في نفس البلد من منطقة الى اخرى لكن سنترك فيما يلي الى أهم الاسباب التي تشهدا مختلف البلدان عامة.

* الإنتاجية الحدية تعبر عن التغيرات الحاصلة في الإنتاج الناتجة عن تغيير وحدة واحدة في احد عوامل الإنتاج (مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة).

¹ مصطفى سلمان و آخرون، مرجع سبق ذكره، ص. 239-214

² محمد علي أليشي و آخرون، مرجع سبق ذكره ص 260.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

1- النمو السكاني: و الذي يصنف من الأسباب الاجتماعية التي تنتج عنها البطالة ، فازدياد معدل النمو السكاني ينجم عنه نمو قوة العمل بمعدلات أكبر الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى خلق مناصب عمل جديدة و هو الخلل الذي تعاني منه غالبية الدول النامية¹.

2- التقدم التكنولوجي: فالتغير التكنولوجي يعد العامل الأساسي المفضي إلى الإزاحة الأولية للعمال (البطالة العامة، و البطالة الهيكلية الخاصة) و بحيث يمكن القول أن هناك تناسبا طرديا بين استخدام التكنولوجيا المتطورة و ارتفاع معدلات البطالة و أنه كلما ازدادت سرعة التغير التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة فالعمليات الإنتاجية، صناعية كانت أو زراعية أو حتى تجارية و خدماتية قد أصبح يتزايد اعتمادها على الآلات و بطبيعة الحال فانه كلما زاد الاعتماد على الآلات قل الاعتماد على الإنسان (مهما يقال من أن هذا الإنسان يظل هو العقل المحرك لهذه الآلة أو تلك) .

3- ارتفاع الأجور: يعتبر ارتفاع الأجور من الأسباب المؤدية الى البطالة على أساس أنه هذا الارتفاع يقلل من ارباح رب العمل فيضطر الى خفض عدد العاملين كما لا يمكن من التوسع في الاستثمار و اقامة مشروعات جديدة وبذلك يكون كل ما يؤثر في رفع تكلفة الإنتاج و خفض ربح رب العمل عاملا مسببا للبطالة مثل وجود تشريعات تحدد الحد الأدنى للأجور الذي يقول فيها " ورسك" أن النظام يعتبر بمنزلة عقبة أمام التوظيف الكامل².

ثانيا: الآثار الناجمة عن البطالة

تظهر الاهمية التي توليها حكومات الدول و المؤشرات البطالة في قياس مستوى الاداء الاقتصادي و الاجتماعي و حتى السياسي و يمكن أن يتعدى الامر الى مجالات اخرى وذلك من خلال الآثار التي يمكن ان تخلفها ظاهرة البطالة على جميع الاصعدة فنجد رغم كثرة هذه الآثار الا ان الغالبية العظمى من المهتمين بهذا المجال قد اجمعوا على آثار اقتصادية و اجتماعية و سياسية³.

1- الآثار الاقتصادية: يمكن ذكر بعض الآثار التي يمكن أن تنجم عن البطالة من خلال النقاط التالية:

1-1- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل: او الممكن من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج، وهو ما يدفعنا للحديث عن الفجوة الاقتصادية التي تمثل مقدار الخسارة في الإنتاج أي الفرق بين الإنتاج الفعلي و الإنتاج الممكن بحيث تزداد هذه الفجوة كلما زاد حجم البطالة.

1-2- تكلفة إعانة العاطلين: وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان و اختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

¹ عبد الرحمان يسري أحمد النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر 1997 ص 288.

² أحمد حويطي و آخرون " البطالة و علاقتها بالجريمة و الانحراف في الوطن العربي" أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض 1998 ص 95.

³ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 202.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

1-3- خسارة الإنفاق على التعليم: حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاق غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل و هذا يمثل خسارة للاقتصاد الوطني.

1-4- تأثير البطالة على حجم الإنتاج: فالنتاج القومي يكون له تأثير واضح على حركة التصدير والاستيراد و ما يسبب ذلك من اختلال للميزان التجاري فبقلة الإنتاج يقل التصدير و بقلة الناتج القومي يتدنى الدخل وتنخفض مستويات المعيشة و تنكمش القوى الشرائية و يقل الاستيراد و هذا في حد ذاته يصيب الميزان التجاري بحالة عدم التوازن .

2- الآثار الاجتماعية: نجد كذلك للبطالة آثار اجتماعية خطيرة تسعى حكومات مختلف الدول خاصة النامية لخصر مثل هذه الآثار التي لها انعكاسات سلبية على المجتمع و يمكن ذكر بعض هذه الآثار كما يلي:

2-1- الهجرة: إن تجريد الإنسان من حقه في العيش الكريم يولد لديه شعور بأنه في المكان الخطأ و غريب في وطنه الذي لم يوفيه حقه، و لم يوفى بالعهد و العقد الاجتماعي متمثلا في عدم تمكينه من حقه في العمل، فتكون الهجرة بمثابة صمام الامان الذي يمنع الوضع من الانفجار رغم عدم سهولته اجتماعيا و نفسيا.

2-2- الفقر: الفقر هو الجوع العام الذي لا يجد معه الفرد اشباعا لحاجاته الجسمية او النفسية أو الاجتماعية و هو حالة من مستوى المعيشة المنخفض الذي اذا طال أمده أثر على صحة الفرد و أخلاقه و احترامه لذاته، كما أنه جريمة لأنه يجرد الانسان من إنسانيته فالفقير المحروم ، الجوعان و العريان الذي لا يجد مأوى و الذي لا تتوفر له ما يحفظ عليه آدميته و كرامته، يكون معرضا للانحيار الذي قد يقوده إلى الكفر بكل شيء¹.

2-3- الآثار السياسية: نجد للبطالة تأثير على المجتمع من الناحية السياسية، ذلك بظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي يعيشها المواطنين في هذا المجتمع مما يهدد الأمان السياسي للدولة فتكون الذريعة لتيارات المعارضة من خلال و جود مشكلة البطالة و ارتفاع معدلاتها في المجتمع فنبدا بتشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الامن السياسي للوطن فأصبح ضمان العيش الكريم و مستوى المعيشة اللائق لافراد المجتمع ليس مجرد واجب عادي من واجبات الدول بل امرا حتميا لضمان سلامة الدولة و هدفا رئيسيا لكفالة و لاء المواطنين للأنظمة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي يعيشون في ظلها².

ثالثا: السياسات المتبعة لمواجهة مشكلة البطالة:

ان أهم السياسات والبرامج التي اتبعتها الدول في مواجهتها لمشكل البطالة يمكن تلخيصها من خلال النقاط التالية:

¹ أحمد حويبي و اخرون مرجع سبق ذكره ص. 133.134.

² محمد صلاح الدين عبد القادر، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلاح الاجتماعي و الامن القومي في ظل الجات، العولمة تحديات الاصلاح الاقتصادي)، منشأة المعارف بالاسكندرية ، مصر 2003. ص 87.88.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

1- سياسات تنشيط الطلب : الهدف من ورائها زيادة فرص العمل في الاقتصاد، من خلال تحسين مناخ الاستثمار و رفع معدلات النمو الاقتصادي أو تحفيز الشباب على انشاء المؤسسات الصغيرة بالاضافة إلى التوسيع برامج العمل العمومية.و من بين أهم سياسات تنشيط الطلب في سوق العمل نجد¹:

1-1- سياسات تحسين مناخ الاستثمار: التي تعمل على جذب الاستثمارات المحلية و الاجنبية، هذه الأخيرة لها انعكاس في توفير و خلق فرص عمل جديدة.

1-2- برامج التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: نظرا لما أثبتته الدراسات على أن قدرة المشروعات الصغيرة في خلق مناصب عمل أكبر بكثير من قدرة المشروعات الكبيرة في ذلك، الامر الذي أعطاها أهمية كبرى لدى العديد من الدول.

1-3- برامج التشغيل في قطاع الخدمات: بحيث قامت العديد من الدول بتصميم برامج لتشغيل البطالين في قطاع الخدمات من خلال ما يعرف ببرنامج العمل العام و ابتكرت بعضها مثل هولندا برنامجا لتشغيل الشباب في خدمة النظافة كان الهدف منها زيادة طلب القطاع العائلي على خدمات النظافة.

2- سياسة تحسين كفاءة العرض: و التي تعتمد على مايلي :

2-1- سياسات التدريب: و هي من بين الاليات الاساسية لتحسين كفاءة العرض في سوق العمل و امداد بالمهارات المطلوبة و يتوقف نجاح سياسة التدريب على عدة نقاط أهمها التوظيف الدقيق للبطالين و خصائص مهاراتهم من جهة و من جهة أخرى التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل من المهارات و الاستفادة من مردود العملية التدريبية لإفادة المتدربين من فرص العمل المتوفرة.

2-2- سياسات التعليم: يعد تحسين السياسات التعليمية و تطويرها عاملا رئيسيا في اعداد قوة العمل ذو كفاءة عالية ، هو ما تعكف عليه العديد من الدول.

3- تسهيل حصول الشباب على القروض المسيرة من بنوك التنمية لاقامة المشروعات الصغيرة المدروسة التي تعتمد على امكانيات البيئة او منتجاتها²

4- سياسات تحسين خدمات التشغيل و تطوير نظم معلومات سوق العمل³ تعتبر خدمات التشغيل الكفاء و الفعال من بين الآليات المهمة في سوق العمل لإحداث التوازن بين جانبي الطلب والعرض، و الهدف من ذلك التوفيق بين الوظائف الشاغرة و الباحثين عنها، و تقوم بعدة أنشطة منها المقابلات الشخصية الأولية في مكاتب التوظيف و إنشاء نوادي عمل، فمثل هذه الآلية تستخدم في تنفيذ برامج سوق العمل الفعال ، كما قامت العديد

¹ ألدراغر، الياس بيضون، الموسوعة العربية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي)، المجلد 04، الطبعة الاولى ناشرون اليونسكو والاكاديمية العربية للعلوم ، ، 2007، ص ص 138.139.

² احمد مجدي حجازي، العولمة بين التفكيك و إعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد ، الدار المصرفية السعودية للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة 2004 ص 131.

³ البرداغر، الياس بيضون، مرجع سبق ذكره، ص 140

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

من الدول بتطوير مكاتب التشغيل التي تستند إلى تبني فكرة المتعطل. فبعد أن يتم تسجيله و معرفة المهارات التي يمتلكها يتم منحه إعانات البطالة وتحديد الدورات التدريبية التي يحتاجها و في الأخير يتم إلحاقه بالوظائف التي توفرها الشركات الإنتاجية و الخدمية.

5- تخفيض حجم قوة العمل: المقصود من هذا الأسلوب هو كيفية التعامل مع كافة أنواع العمالة من كبار السن و الصبية و الشباب، فنجد الأسلوب التقليدي لخفض قوة العمل من كبار السن يتمثل في تخفيض سن التقاعد، مع رفع قيمة المعاشات، أما تخفيض قوة العمل من صغار السن بتأجيل دخولهم سوق العمل¹.

6- سياسات تقديم إعانات مالية لأصحاب الأعمال و الشركات : و ذلك لتحفيزهم على تدريب الشباب و تشغيلهم².

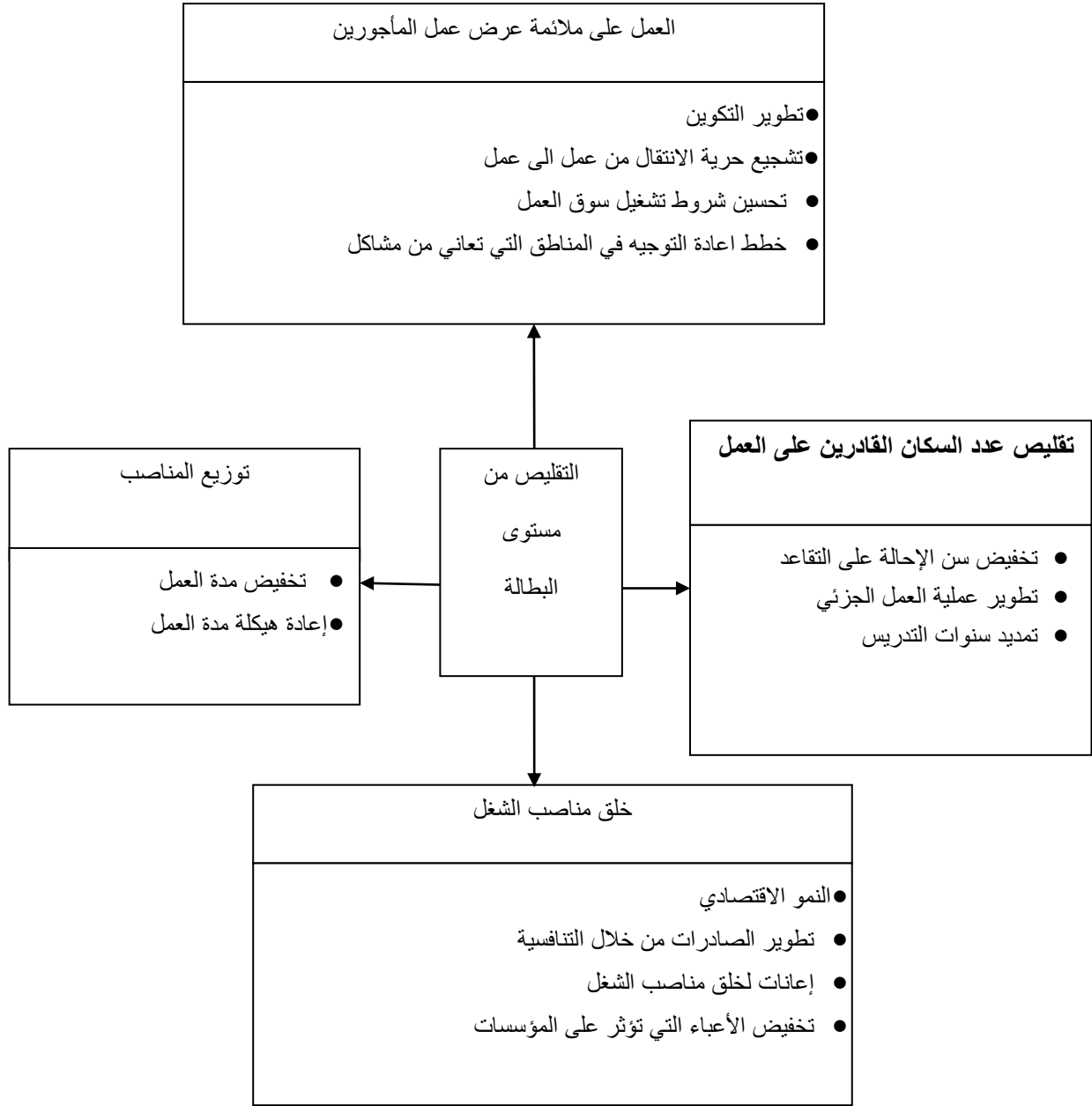
ويمكن تلخيص السياسات السابقة وفق الشكل التالي:

¹ حمدي أحمد عتاني ، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدرا المصرية اللبنانية جامعة طاون1995 ص 149.

² الرداغر ، الياس بيضون، مرجع سبق ذكره، ص 140.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

الشكل رقم (1-3) سياسات مكافحة البطالة



المصدر: شوام بوشامة، مدخل في الاقتصاد العام الجزء الثاني الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر و التوزيع، ص 445.

المبحث الثالث: مفاهيم عامة حول سياسات التشغيل

يعتبر حجم التشغيل من أهم المؤشرات الاقتصادية التي يتم مراقبتها عن كثب أكثر من غيرها و بالرغم من الجدل القائم و المتزايد بين اقتصادي العمل حول مدى قدرته على التنبؤ بالوضع الاقتصادي الا ان صناع

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

السياسة ما زالوا يستخدمونه كأهم مؤشر لقياس ديناميكية سوق العمل لماله من أهمية بالغة بالنسبة لتطور المجتمعات سواء من الناحية الاقتصادية او الاجتماعية.

المطلب الأول: ماهية التشغيل

كغيره من المواضيع ذات المداخل المختلفة وذات الأهمية المتعددة الاوجه اسال موضوع التشغيل الكثير من الحبر منذ بدا الباحثون يدركون اهميته ويسلطون الضوء عليه، لذلك فقد تغيرت النظرة للموضوع تبعا لتطور الفكر السوسيو اقتصادي وهذا ما ندرکه حين نحاول تتبع مسار موضوع التشغيل

أولاً: مفهوم التشغيل و الأسس العامة له

1- **تعريف التشغيل:** هناك من يعرف التشغيل بأنه ممارسة نشاط مأجور أو هو منصب عمل في حد ذاته و ما يلاحظ أن التشغيل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر سواء تعلق الأمر بالنشاط أو منصب العمل. كما يشير مفهوم التشغيل إلى الطرق و الكيفيات و كذا الشروط التي تمكن من الولوج إلى سوق العمل أو الخروج منه بالإضافة إلى المكانة المصاحبة و الملازمة لمضمون و طبيعة العمل الممنوح، ويقصد بطرق التشغيل كل الإجراءات الواجبة التي تحقق مبتغى التوظيف ومن بينها أن يكون الفرد مسجلا بصفة رسمية كطالب للعمل في مؤسسات التشغيل يعني أيضا التشغيل تنظيم التوظيف الكامل و الاستعمال المطلق للموارد البشرية و المادية و قد عرفت الاتفاقية الدولية رقم (112) لعام 1964 التشغيل بأفق واسع، ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية و الاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد و على ضمان العمل لكل شخص راغب فيه و أن يكون العمل منتجا وأن يختار هذا العمل بحرية و إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات¹.

2- **الأسس العامة للتشغيل:** تخضع عملية التشغيل الى مجموعة من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور نظم ديمقراطية على طريقة العالم المتحضر و قد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف ومن بين هذه المبادئ التي صارت عالمية و شاملة لمختلف النظم.

2-1- **مبدأ المساواة:** و هو مبدأ يجب تطبيقه في عدم التمييز بين الرجال و النساء على اساس الجنس و عدم المقارنة بين الناس على اساس الدين ، المعتقد ، الرأي... الخ.

2-2- **مبدأ الجدارة:** و الذي يفترض في المرشح للعمل قدرات و امكانيات علمية مهنية و بدنية معينة و يجب تطبيقه هو الاخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف و في ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه².

ثانيا: **انواع التشغيل و الشروط القانونية الخاصة به**

¹ دحماني محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره ص.ص-42.43.

² الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الاساسي العام للعمال، لم ترد السنة، لم ترد الطبعة ص 06.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

1-انواع التشغيل: للتشغيل أنواع نذكر منها :

1-1-التشغيل الكامل: و هي الحالة التي يوجد فيها عمل لكل العمال المتاحين و الذين يرغبون في العمل و هذا يعني أنه يوجد من الوظائف بقدر ما يوجد من العمال.

هذا المفهوم هو مفهوم نظري لا يمكن تحقيقه على ارض الواقع، حيث أن العمالة الكاملة ليست كاملة تماما و لكي تكون العمالة الكاملة هدفا عمليا يمكن إدارته يجب أن تعرف العمالة بطريقة تتسع للأشخاص غير القادرين و غير الراغبين في العمل.

1-2-التشغيل الدائم و المتقطع: و هو علاقة عقد العمل غير المحدد بين العامل و صاحب العمل، اما التشغيل المتقطع فهو تلك العلاقة المحدودة زمنيا و الناجمة عن عقد عمل بين العامل و صاحب العمل، و يظهر بصفة عامة في القطاع الزراعي لانه مرتبط بمواسم الزراعة و بصفة أقل حدة في القطاع الخدماتي و الصناعي و هذا تبعا لحاجة المؤسسات الانتاجية¹ و هناك من يصنفها الى:

- **التشغيل المباشر:** و الذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة، دون اللجوء الى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.

- **التشغيل المؤقت:** و هو أحد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة في شروط أسواق العمل الدولية، و يهدف التشغيل المؤقت الى مواجهة ثلث من أصناف من الوضعيات هي:

- تعويض عن الغائب

- نمو استثنائي او مفاجئ للعمل

- تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل.²

2- الشروط القانونية للتشغيل: و تتمثل هذه الشروط على شقين و رد بعضها في النصوص الاساسية باعتبارها مبادئ عامة و جاء بعضها في نصوص خاصة لكونها استثناء نظرا لخصوصية المؤسسة او الاشخاص الذين تطبق عليهم:

2-1-الشروط السياسية و العلمية:

-**الجنسية:** وذلك تعبير على الحق في المواطنة و اكتساب الحقوق السياسية للمواطن و قد ورد ذلك ضمنا في القانون العام للعامل في المادة 214 حيث تناولت استثناءات على العامل الاجنبي، كما تركت الحرية للمؤسسات في تناول هذا الشرط.

¹ حاجي فاطمة " متطلبات و اساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية " ، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل في دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة الجزائر يوم 13 و 14 افريل 2011 ص 02.

² رواب عمار وغربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، مجلة الأكاديمية لدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد5، جامعة الشلف الجزائر.2011ص70.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

-الخدمة الوطنية: حيث لا يجوز لأي مواطن تولي منصب عمل في اي قطاع الا بتثبيت وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، وذلك ما تناوله الامر 74 / 107 في مادته الثامنة .

2-2- شروط اللياقة :

- شروط اللياقة العلمية: و يقصد بها استظهار الامكانيات العلمية و التعليمية التي يملكها المرشح قبل توظيفه لشغل منصب عمل اي اثبات جدارته و مقدرته العلمية لتولي منصب عمل.

- شروط اللياقة البدنية: و يقصد بها أن يكون العامل المرشح للتوظيف على شيء من القدرة البدنية و العقلية و السلامة من العاهات التي قد تتلائم مع نوع المنصب المطلوب شغله و ذلك ما نصت عليه المادة 54 من القانون الأساسي للعامل.¹

- شروط اللياقة الخلقية: وهي ضرورة أن يتمتع المواطن بخلق حسن وهذا بعدم صدور أي حكم في حقه من جنحة أو جناية أو جريمة محلة بالشرف ولم يسبق فصله تأديبيا من أي عمل و ذلك ما جسده المادة 42 من القانون الأساسي للعمل .

ثالثا: أهمية التشغيل و كيفية قياسه

لقد حظي التشغيل باهتمام كبير من قبل المفكرين و الاقتصاديين وهو الذي يقضي بدوره على عدة مشاكل أهمها البطالة و يمكن إبراز أهميته فيما يلي:

1-أهمية التشغيل : تتمثل أهمية التشغيل في:

- زيادة عدد السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع و يستمتع بها وذلك بزيادة القوى الإنتاجية .
- تأمين الفرد لدخول يدعم ثقته في المستقبل و هذا المضمن هو الذي يكمن وراء النص الخاص لحق العمل و الذي تتضمنه دساتير بعض الدول.
- لقضاء على الفوارق العنصرية أو إضعافها و تحقيق المساواة بين الأفراد.
- العمل يمهّد الطريق للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل.
- التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف و الدخول وذلك من أجل الحد من الفقر و من أجل الاستفادة التامة من القدرات الشرائية في مجال فرص الدخل و الثروة.²

2- كيفية قياس التشغيل

2-1-معدل النشاط: يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي و هو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن، إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل لهذا نلجأ إلى

¹ الاتحاد العام للعمال الجزائريين مرجع سبق ذكره ص 06.

² حاجي فاطمة، مرجع سبق ذكره، ص 2.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

مقياس أكثر دقة و هو معدل النشاط الصافي و الذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذي هم في سن العمل و يعكس درجة حب العمل بين السكان و إلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود او انتعاش بالإضافة إلى معتقدات المجتمع.

- حيث تعطى معادلة معدل النشاط على الشكل التالي:

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{الفئة النشطة (PA)}^1}{\text{الفئة الكلية (PAT)}}$$

2-2- معدل التشغيل: يعبر عنه بالنسبة بين الافراد العاملون وعدد افراد الفئة النشطة اي يقيس نسبة العاملين من الفئة النشطة حيث:

$$\text{معدل التشغيل} = \frac{\text{عدد العاملين}^2}{\text{الفئة النشطة}}$$

تطبيقيا يمكن حساب معدل التشغيل كأنه مكمل لمعدل البطالة بالنسبة للفئة النشطة أي:

$$\text{معدل التشغيل} \% = 1 - \text{معدل البطالة} \%$$

المطلب الثاني: سياسات التشغيل

بدأ التفكير الجدي في بلورة سياسات سوق التشغيل و تنظيمها و التحكم في اتجاهاتها نتيجة لتفاقم الأزمات الاقتصادية و امتداد سلبياتها على جهاز الانتاج في العالم خاصة في الثمانينات من القرن الماضي حيث تعطلت نسبة كبيرة من الطاقات و بدت البطالة و كأنها شبح مفرع يهدد الكيان الاجتماعي بأكمله و لم تعد كما تصورها البعض قبل الحرب العالمية الأولى ضرورة يحتمها الأداء الاقتصادي أو كمخزون من قوة العمل يساعد على إعادة التوازن الاقتصادي³

أولاً: مفهوم سياسة التشغيل و أنواعها

1- مفهوم سياسة التشغيل: يمكن تعريف سياسات التشغيل على " أنها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة- أصحاب العمال- العمال) الهادفة إلى تنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما انها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج التي تحددها و تعتمد عليها السلطة المختصة في مجال

¹ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره ص 181

² شلالى فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر، 2004، ص 11.

³ علي حمدي، تنظيم و تطوير أسواق العمل، المنتدى العربية للتنمية و التشغيل، الدوحة ، قطر 15- 16 نوفمبر 2008 ، ص 04.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية وتشغيل الباحثين عن العمل بما يصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة و تحقيق التشغيل الأمثل و بما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة و استراتيجياتها المعلنة و معالجة مستويات الفقر و الحد منه وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية و أهداف التشغيل للتشغيل" ، كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين من أداءه و التقليل من الاحتلالات التي يمكن أن تبرز أو تظهر في هذا السوق".

إذن سياسات التشغيل لا تنحصر فقط في الإجراءات و التدابير التي تتخذ و تنفذ على مستوى سوق

العمل بل تتعداها لتشمل الإجراءات و التدابير التي تتخذ و تنفذ على مستوى السوق الاقتصادي ككل.

2-أنواع سياسات التشغيل: سياسات التشغيل تتشكل من نمطين، سياسة التشغيل المحفزة أو النشيطة وتهدف هذه السياسة إلى خلق مجابهة البطالة وندرة فرص العمل حيث ترمي إلى الحفاظ على مستوى التشغيل و العمل على خلق فرص العمل الجديدة و إلى تطوير مهارات و قدرات القوى العاملة و تحسين فرص العمل المتاحة و أيضا هناك سياسات عمالة وقائية (سلبية او غير نشيطة)تهدف إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة و إعادة التكييف الاقتصادي و الهيكلية و تكييف التكوين المهني قصد موازنة التأييل لحاجيات سوق العمل والاقتصاد و يضيق هذا الشكل من السياسات ضمن المقاربات أو الإجراءات الوقائية تجنباً لفقدان مناصب العمل¹.

2-1-السياسات السلبية للتشغيل (البرامج غير النشطة أو الخاملة) : "تعرف أيضا بسياسات التشغيل المعوضة و تتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة و فقدان مناصب العمل عبر تقديم منح و إعانات وكذا التقليل و التخفيض من حجم اليد العاملة النشطة بمعنى القدرة على العمل على تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقا و يصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الاحتلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة " ².

كما تمثل خدمات التشغيل السالبة مجموعة الإجراءات او التدابير السلبية تقوم على معالجة الخلل في سوق العمل دون التطرق لأسبابه و تستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة فتمكن على مدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكييف الاقتصادي للأفراد و الجماعات عن طريق إقامة برامج دعم مادي و المحافظة على الوضع دون تدهور مثل برامج التقاعد المبكر و إعانات البطالة و التامين ضد البطالة.

2-2- سياسات العمل النشطة (برامج ايجابية)

¹ محمد ادريوش دحماني، مرجع سبق ذكره، ص 58

² حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل و اقسام التوجيه المهني و رفع ادائها وفقا للمتغيرات الدولية و احتياجات سوق العمل، الندوة الإقليمية عن دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية طرابلس: 11-13/07/2005 ص 25-26 .

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

تعرف أيضا سياسات التشغيل المحفزة و نجد ان مثل هذه السياسات النشطة هي عبارة عن تقليد قديم في بلدان مثل: ألمانيا و الدانمارك و السويد و هي تتبع اليوم على نحو منتظم الى حد ما في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوربي .

كما أنها مطبقة في العديد من الاقتصاديات التي تمر بمرحلة انتقال في معرض تصديها لارتفاع البطالة بسبب إعادة الهيكلة الاقتصادية والإصلاحات الاقتصادية القائمة على السوق و في شرق آسيا، قامت التدابير النشطة بدور طفيف نسبيا إلا أن الأزمة المالية و ارتفاع البطالة في أواخر التسعينات بين أن هذه البلدان تحتاج بدورها إلى دراسة سياسات سوق العمل النشطة بغية الاستجابة على نحو أفضل للالتزامات في المستقبل و استيفاء الاشتراطات طويلة الأجل التي تقتضيها التنمية ¹ .

أدت البطالة المرتفعة و المستمرة و تهميش فئات معينة من المجتمع إلى ضرورة التركيز بقدر أكبر على برامج سوق العمل النشطة بدلا من البرامج السلبية الموجهة للفئات العاطلة و تمثل هذه البرامج الشق الثاني من السياسة المصاحبة للإصلاحات المؤسسة لسوق العمل و المتمثلة في مجموعة من الإجراءات الإيجابية ² . تقوم هذه السياسة على أساس إعادة تأهيل العاطلين عن العمل لإكسابهم مهارات جديدة يتطلبها سوق العمل و كذلك الحال فيما يخص العاملين أصحاب المهن القريبة من الاندثار كالحرف اليدوية " فتعتمد هذه السياسات على دراسة ظاهرة البطالة من جذورها مستخدمة في ذلك زمرة من الأدوات الاقتصادية التي تساعد في حل المشكلة بشكل جوهري مثل تنشيط الطلب كما تعمل على دراسة سوق العمل و موائمة التعليم والتدريب بما يتناسب معه وتسهيله ³ كما تستخدم برامج سوق العمالة النشطة لتقليل مخاطر البطالة و هناك تدخلات خاصة تشمل خدمات التوظيف و التدريب و الأعمال العامة و الأجور و إعانات التوظيف و دعم العمل الحر وتنفذ هذه البرامج بتعظيم عرض العمالة (مثال التدريب) و زيادة الطلب عليها (مثال: الأشغال ذات المنفعة العامة و الدعم) و تحسين أداء سوق العمالة (مثال: تحسين خدمات التوظيف). و الجدول أدناه يلخص ما أورده أعلاه.

¹ منسقو مؤتمر العمل الدولي، التعليم والتدريب من اجل العمل في مجتمع المعارف، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي الطبعة الاولى جنيف، ص

² منسقو الفيميز، التقرير القطري الجزائري، طريق الجزائر للنمو الاقتصادي منتدى البحوث الاقتصادية و معهد البحر المتوسط (FEMISE) ديسمبر 2004 ص 19.

³ وديع محمد عدنان، المعنى الضيق لسياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت 2006، ص 10.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

الجدول رقم (1-3) يوضح سياسات التشغيل النشطة و سياسات التشغيل الخاملة

سياسات التشغيل النشطة	سياسات التشغيل الخاملة
1- هي سياسات ذات منطلق اقتصادي يتم التشغيل فيه بناء على الإنتاجية الحدية للعمل.	1- هي سياسات ذات منطلق اجتماعي.
2- هي سياسة طويلة المدى	2- هي سياسات قصيرة المدى
3- سياسات تهدف إلى زيادة ديناميكية سوق العمل.	3- سياسات تهدف إلى تشغيل أكبر عدد من العاطلين عن العمل (سياسة كمية).
4- يتم التشغيل في إطار هذه السياسات وفقا للظروف التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية	4- يتم التوظيف في اطار هذه السياسات بغض النظر عن الظروف التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية.
5- سياسات تساعد على تحسين جودة العمل (سياسات نوعية).	5- سياسات لا تعطى فيها أهمية لجودة العمل.

المصدر من اعداد الطالب بناء على التعاريف السابقة

ثانيا: وسائل و أهداف سياسة التشغيل

ان الوسائل المعتمدة في تطبيق سياسات التشغيل أو التي سبق و أن تعرضنا إليها تختلف من سياسة الى اخرى، ذلك لأن اهداف سياسة التشغيل النشطة او تشجيع عملية التشغيل تختلف عن تلك المتعلقة بسياسة التراجع أو تحديد الفئة النشطة، و يمكننا رصد أهم الآليات المعتمدة في هذا الباب كما يلي:

1- الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل:

إن الإستراتيجية المتبعة في اختيار الآليات المعتمدة في سياسة تشجيع عمليات التشغيل يكون من شأنها زيادة الحظوظ بالنسبة للبطالين في حصولهم على منصب شغل هذه الإستراتيجية تعمل أساس على تطبيق مبدأ التحضير للشغل، لتحتم بذلك على البطالين الذين يستفيدون من منحة البطالة البحث عن عمل و تحسين قدراتهم التشغيلية وذلك باعتماد الفعالية في خدمات إعادة الإدماج بالإضافة إلى الاستفادة من منح البطالة. و لهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي:

- تخفيض المؤسسات على توظيف اليد العاملة عن طريق مثلا تخصيص منح خاصة بتوظيف الشباب أو تخفيض تكاليف العمل أو إعفاء الاشتراكات الاجتماعية¹.

¹ شباح رشيد، ميزانية الدولة و إشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المالية العامة جامعة تلمسان 2011-2012 ص 105.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

- خلق مناصب عمل في القطاع العمومي و مساعدة البطالين في إنشاء مشاريعهم و مؤسستهم الخاصة.
- المساعدة في خلق مناصب العمل في القطاع الغير التجاري بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.
- تحسين آليات عمل سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعالة بين العرض و الطلب عن طريق التوجيه الحسن للبطالين.
- إعطاء الأولوية للتكوين المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديث (إعادة تكوين، تربصات.....الخ).
- وهدف هذه السياسة من خلال هذه الإجراءات هو تحقيق تنمية حقيقية تحمل الحلول الملائمة لازمة البطالة بما تتضمنه من آليات تدعم عمليات التشغيل.

2-الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشيطة:

- على عكس سياسات التشغيل النشطة نجد الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحو عمليات التشغيل تدور حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل وذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية عامة، و يمكن تعداد الآليات التي يتم اعتمادها في هذا الباب:
- الاعتماد على منحة البطالة كتعويض للبطالين.
 - تخفيض عمليات تراجع معدلات النشاط، بتقديم أولوية التوقيت الجزئي الإرادي، تمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المسبق، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية الى بلدانهم الأصلية.¹
 - اعتماد تخفيض سن التقاعد.
 - اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل.
- ذلك هي لعل أهم الآليات أو الوسائل المعتمدة في هذا النوع من السياسة و يمكن أن يكون هناك وسائل أخرى وذلك يتوقف على حالة أسواق العمل و الحالة الاقتصادية لكل بلد.
- و بالتالي نجد هذه السياسة تهدف بشكل أساسي إلى جعل البطالة أكثر تحملا و تخفيض الفئة النشيطة المستغلة.
- كخلاصة حول هاتين السياستين فان التفريق بين السياسات النشيطة و السياسات السلبية اتجاه عملية التشغيل يصعب في بعض الأحيان بما يصعب معها فهم توجهات السياسة العامة.

ثالثا: عوامل تفعيل ونجاح سياسات التشغيل

- من بين العوامل التي تساعد على نجاح و رفع فاعلية السياسة العامة في مجال التشغيل مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها فيما يلي:

¹ شياح رشيد، نفس المرجع السابق، ص 106

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

1- بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: يتحكم في نجاح هذه السياسة عدة اعتبارات و عوامل يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

1-1- ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات و معطيات حقيقية بمشاركة الهيئات و المؤسسات المعنية بعالم الشغل، في مختلف المستويات و المؤسسات المعنية بذلك من بعيد أو من قريب، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء و اقتراحات هذه الهيئات و المؤسسات قدر الإمكان و الابتعاد قدر الإمكان عن القرارات العشوائية التي لا تقوم على مثل هذه الدراسات.

1-2- الاستمرارية في تطبيق السياسات المرسومة و عدم تغييرها من أجل التغيير قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

1-3- العمل على تكييف و تعديل محاور و عناصر هذه السياسة بما يتلائم و المستجدات التي تفرضها المتغيرات الداخلية و الخارجية و العراقيل الميدانية، و ذلك يجعلها أكثر مرونة و قابلية للتكيف مع المتغيرات التي يقتضيها الواقع العملي، حيث أنه كثيرا ما تتميز القرارات المتخذة على مستوى الإدارة المركزية بطابع الأمر التي لا تؤخذ بعين الاعتبار عند اتخاذها العراقيل الميدانية.

2- بالنسبة لأنماط التشغيل: يجب أن تتميز هذه الانماط و الاشكال بطابع الديمومة و الاستمرارية و الابتعاد قدر الامكان عن انماط التشغيل المهشة التي لا تعالج مشاكل البطالة بصفة نهائية بقدر ما تكون مجرد مسكنات مؤقتة لا تثبت أن تفقد مفعولها مع الوقت، الامر الذي يطرح مشاكل البطالة من جديد.

3- بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب عمل: ان دور هذه المشاريع في خلق مناصب عمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بالدرجة الاولى على:¹

3-1- تشجيع الدولة و السلطات العمومية المركزية منها و المحلية لإنشاء هذه المؤسسات وذلك بوضع قوانين تضمن تسهيل الإجراءات و إزالة العقبات الإدارية و تسهل حصولها على الأراضي و المحلات المناسبة لها و مدها بالإرشاد و الاستشارة التكنولوجية و تمكينها من الإعلام الاقتصادي المطلوب، وفتح السوق الوطنية أمام منتجاتها و مساعدتها على دخول الأسواق الدولية.

3-2- تشجيع البنوك على التعامل بجدية و مسؤولية في مجال القروض و المساعدات و التسهيلات المالية في المراحل الأولى للإنشاء لتمكين المؤسسين و المستثمرين و المبادرين بهذه السياسات من تجاوز الصعوبات التي عادة تطرح في بداية الطريق، وذلك أن قلة الموارد المالية أو انعدام التسهيلات البنكية، كثيرا ما تكون أهم الصعوبات و العراقيل بل والتحديات التي تواجه المبادرة بإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

3-3- خلق شبكة ربط بينها و بين المؤسسات الكبيرة لاقامة سوق محلية للمقاولات الثانوية و تسهيل بين هذه المؤسسات و المؤسسات الكبرى بما يتضمن قيام تعاون و ثيق بينهما.

¹ احمد فايد نور الدين، تجربة الجزائر في قطاع التشغيل مخرجات الجامعة و الحد من البطالة، بحث مقدم الى الملتقى الوطني الثالث حول "" سياسة التشغيل في اطار برامج التنمية و الانعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014"" يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية جامعة البويرة ص 13.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

3-4- تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب و ذلك بربطها بشبكة التكوين المهني و الجامعي و خلق حوافز و تشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من هذه المؤسسات التكوينية و الالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات او اعفائها منها أو من اعباء الضمان الاجتماعي أو بعض الرسوم الجمركية المفروضة على التصدير والاستيراد ... الخ. وذلك كله من اجل تمكينها من القدرة على التوسع و الازدهار و بالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل و بالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

3-5- ادماجها ضمن مخططات التنمية الوطنية و تمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية و المالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية¹ .

¹ احمد قايد نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص 14.

الفصل الاول: مدخل نظري حول سوق العمل العمل ، البطالة و التشغيل

خلاصة :

إن الدراسات النظرية لظاهرة البطالة و التشغيل و سوق العمل على اختلاف إيديولوجياتها المذهبية نجدها نابعة من حقائق و معطيات واقعية، قد بنيت عليها خلال ظرف زمني معين.

و لهذا كانت دراستنا في الفصل الأول خاصة بالمفاهيم النظرية لسوق العمل والبطالة و سياسات التشغيل، بحيث تطرقنا من خلاله لأهم المصطلحات التعريفية و المفاهيم العامة لها و كان هدفنا من ذلك استخلاص أهم الأفكار التي من شأنها أن تضيف إفادة لموضوع دراستنا، فانصب اهتمامنا في البداية بتحديد المصطلحات الرسمية لكل من سوق العمل الرسمي و غير الرسمي واهم مميزاتها، ثم انتقلنا إلى تشخيص ظاهرة البطالة و تحديد المفاهيم و المصطلحات المرتبطة بها، أين انتقلنا بعد ذلك من خلال المبحث الثالث و الذي نراه ذو أهمية كبيرة إلى التعرض لسياسات التشغيل ، و حاولنا قدر الإمكان الإلمام بهذه النقطة من خلال تحديد المفاهيم و كذا آليات عمل هذه السياسات و الأهداف المرجوة من ذلك.

بما أن الدراسات و البحوث العلمية تستلزم قدرا أكبر من الدقة و التحديد الجيد للتعريف و المتغيرات قيد الدراسة ارتأينا أن نعيد قراءة الكثير من المفاهيم الخاصة بسوق العمل و البطالة و التشغيل و ما يكتنفها من غموض وكذا قصور بعض التعاريف، لان هذا العرض سوف يساعدنا على التحليل الجيد عند دراسة التشغيل و سوق الشغل في الجزائر.

الفصل الثاني

واقع التشغيل في الجزائر

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

تمهيد:

أدى التحول لنظام السوق في الجزائر إلى تنامي و ظهور عدة انشغالات أمام الهيئات العمومية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بما في ذلك صعوبة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية و التضحيات الاجتماعية، خاصة ما تعلق منها الاحتلالات الواقعة في سوق العمل ، الأمر الذي جعل من التشغيل ضمن أولويات البرامج الاقتصادية و الاجتماعية.

فسوق الشغل في الجزائر منذ النصف الثاني من الثمانينات الى غاية 1999 تميز بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 % فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، و من اجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزاما على الدولة انتهاز سياسة واضحة، من أجل التخفيف من معدلات البطالة ابتداء من أواخر سنة 1999، حيث تم تسطير عدة برامج و أليات ساهمت في ترقية التشغيل و محاربة البطالة، لهذا حتمت علينا دراستنا إلى تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث :

المبحث الأول : تطور سياسات التشغيل في الجزائر

المبحث الثاني: انعكاسات أهم البرامج التنموية على التشغيل في الجزائر

المبحث الثالث: البرامج المعتمدة في ظل إستراتيجية التشغيل في الجزائر

المبحث الأول: تطور سياسات التشغيل في الجزائر.

عرفت سياسة التشغيل في الجزائر مجموعة من المراحل و التي وضعت في إطارها مجموعة من المخططات التنموية و البرامج بهدف تحقيق التنمية و ذلك بعد سنة 1999، و لكن قبل الحديث عن سياسات التشغيل في هذه الفترة يجب العودة كذلك الى وضع التشغيل قبل سنة 1999 كلمحة تاريخية و هذا ما سيتم تناوله في هذا المبحث.

المطلب الأول: سياسات التشغيل في الجزائر قبل 1999.

يمكن عرض السياق التاريخي لسياسات التشغيل في الجزائر من خلال عرض و وضع التشغيل ضمن ثلاث مراحل.

اولا- وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط 1967-1979.

عرفت الفئة النشطة في الجزائر خلال الفترة 1967-1979 تطوراً سريعاً بسبب النمو الديمغرافي المتزايد و الذي وصل معدله إلى 3.9 % سنة 1978 ، إذ بلغت هذه الفئة من السكان 9600 شخص في المخطط الثلاثي و ارتفعت إلى 108.000 شخص في المخطط الرباعي الأول فإلى 127.000 خلال المخطط الرباعي الثاني . في المقابل عرف التشغيل في الجزائر خلال هذه الفترة تحسناً فبعدما كان عدد المشتغلين سنة 1969، 1720.000 شخص أصبح 2880.000 شخص سنة 1978¹، و حسب المخططات المختلفة التي شهدتها الفترة الممتدة بين سنتي 1967 و 1979 كانت التزايدات المتتالية لمستويات التشغيل كالآتي:

- خلال المخطط الثلاثي، تم خلق 48190 منصب شغل جديد مما سمح بخفض معدل البطالة بنسبة ضئيلة، مقابل ذلك فان عدد السكان ازداد من 525.801 سنة 1967 الى 564.186 بطال سنة 1969 الى أن معدل البطالة بقي ثابتاً 23.1 % سنة 1967 و 23% سنة 1969 و هذا بسبب زيادة الفئة العاملة خلال هذه الفترة اذ ارتفع عدد الاشخاص من 1774.540 شخص سنة 1967 الى 1892.350 شخص سنة 1969². و الجدول الموالي يوضح و ضعية التشغيل أثناء الفترة الممتدة من 1967-1969.

الجدول رقم (2-1): وضعية التشغيل اثناء فترة 1967-1969

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
1969-1967	48190	23.3 %	4.07 %

المصدر أبو بكر العائب دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003، ص 16.

¹ ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره، ص 64.

² عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التخطيط 1962-1980 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982، ص 378.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

تعتبر مناصب التي تم خلقها خلال هذه الفترة كان اغلبها في القطاع الفلاحي بمعدل يقدر بـ: 49.52 % مقارنة بقطاع البناء و الأشغال العمومية الذي لا يشمل سوى 4.62 % من مجموع المشتغلين خلال نفس الفترة. كما ان قطاع الصناعة و الذي يشمل قطاع المحروقات له الحصة الأكبر من الإنتاج و 15.3 % أما خلال المخطط الرباعي الأول (1970 - 1973) ، أثناء هذه الفترة عرفت البطالة ارتفاع طفيف، الذي كان يقدر بـ 23.70 % ، وهذا راجع الى زيادة عدد البطالين من 527670 شخص سنة 1970 الى 672495 شخص سنة 1973 كما عرفت هذه الفترة ارتفاع في عدد مناصب الشغل المقدرة بـ 192.520 منصب شغل . و الجدول الموالي يوضح وضعية التشغيل خلال الفترة الممتدة من 1970-1973.

● الجدول رقم (2-2) : وضعية التشغيل أثناء فترة 1970-1973

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
1973-1970	192520	23.7 %	3.63 %

المصدر : أبو بكر العائب، مرجع سبق ذكره ص 20.

و قد عرف قطاع الفلاحة خلال هذه الفترة ارتفاع هام حيث بلغت نسبته 44.0 % من مجموع التشغيل مقابل قطاع البناء و الأشغال العمومية و الذي لا يمثل إلا 7.12 % من مجموع التشغيل الكلي و خلال المخطط الرباعي الثاني (1974 - 1977)، عرف معدل البطالة انخفاض نسبي بـ 2.22 % مع ارتفاع في خلق مناصب الشغل مقارنة بالرباعي الأول حيث بلغ عدد مناصب الشغل 357080 منصب مع ارتفاع في عدد البطالين الذي بلغ 675387 سنة 1974 إلى 697936 سنة 1977¹. و الجدول التالي يبين وضعية التشغيل أثناء فترة 1974-1977.

● الجدول رقم (2-3) : وضعية التشغيل أثناء فترة 1974 - 1977

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
1977 - 1974	357080	21.5 %	4.97 %

المصدر : أبو بكر العائب نفس المرجع ص 20 .

خلال هذه الفترة عرف القطاع الفلاحي أعلى نسبة في مجال التشغيل بمتوسط يساوي 34.2 % من مجموع التشغيل مقارنة بقطاع الاشغال العمومية التي لا تمثل سوى 11.56 % من التشغيل الكلي، وهو ما يفسر انخفاض معدلات البطالة خلال نفس الفترة فعلى سبيل الذكر انخفاض معدل البطالة من أكثر من 23 % سنة 1967 الى 18.6 % سنة 1977²

¹ ابو بكر العائب، مرجع سبق ذكره، ص. ص 16-20.

² ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره ص، ص 70-72 .

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

ثانيا- واقع التشغيل خلال عقد الثمانينات 1980 - 1989.

شهد تطور مناصب الشغل اتجاهين متعاكسين تماما في النصفين الأول و الثاني من عقد الثمانينات :

1-الفترة 1980-1984:

عرفت هذه الفترة تطبيق المخطط الخماسي الأول الذي عرف خلاله الاقتصاد الجزائري توازن أكثر من خلال التركيز على رأس المال، كما شهدت البطالة خلال هذه الفترة انخفاض معتبر وصل الى 11.66 % أما مناصب الشغل قد بلغ 845000 منصب شغل.

• الجدول رقم (2-4): وضعية التشغيل أثناء فترة 1980-1984

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
1984 - 1980	845000	11.66 %	4.21 %

المصدر : أبو بكر العائب، مرجع سبق ذكره ص 25 .

خلال هذه الفترة انخفضت النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي من 4.97 % الى 4.21 %، أما الصناعة فوصلت الى 13.23 % من مجموع التشغيل الكلي ثم الى 28.14 % أما الصناعة فوصلت الى 13.23 % من مجموع التشغيل الكلي¹.

2- الفترة 1985-1989:

عرف التشغيل خلال هذه الفترة "تطبيق المخطط الخماسي الثاني" انخفاضاً في عدد مناصب الشغل الجديدة، إذ انخفض من 845000 منصب خلال فترة المخطط الخماسي الأول (1980 - 1984) الى 255000 منصب، و بالتالي عودة معدل البطالة الى الصعود ليصبح 16.86 بسبب تقليل عدد العمال في المؤسسات نتيجة انخفاض عدد مناصب الشغل².

الجدول رقم (2-5): وضعية التشغيل أثناء فترة 1985-1989

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
1989 - 1985	255000	16.86 %	3.82 %

المصدر : أبو بكر العائب، مرجع سبق ذكره ص 26 .

لقد ارتبطت أزمة التشغيل و توسيع البطالة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986، فان عدم قدرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية على تعويض الخسائر المالية التي تكبدتها هذه المؤسسات، هو ما أدى إلى تراجع

¹ ابو بكر العائب مرجع سبق ذكره ص 26.

² ليندة كحل الراس ، نفس المرجع السابق ص 79.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

إنتاجه ليصبح عنصر من عناصر التكلفة فقط مع وجود فائض في العمالة لم يعد هناك حل آخر إلا التسريح و الذي شرع فيه مطلع التسعينات ليتدهور بذلك وضع التشغيل أكثر فأكثر¹.

ثالثا- وضع التشغيل في مرحلة التحول الى اقتصاد السوق 1990-1999.

إن الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر ضمن برنامج الاستقرار الاقتصادي و برنامج التعديل الهيكلي، قد خلقت أثارا على ميدان الشغل في الجزائر في عشرية التسعينات، فقد تدهورت الاوضاع الخاصة بالتشغيل اثر تطبيق الاصلاحات الاقتصادية من طرف المؤسسات المالية الدولية وذلك بسبب غياب استثمارات جديدة الى جانب الطرد الكلي أو الجزئي للعاملين اثر عمليات اعادة الهيكلة حول المؤسسات الاقتصادية العمومية التي لم تحقق مردودية اقتصادية مقبولة.

كما تجدر الاشارة الى ان الوافدين لسوق العمل في عشرية التسعينات هم من مواليد سنوات السبعينات فخلال الفترة 1990-1994 بلغ عدد الوافدين الجدد لسوق العمل مليون طالب شغل في حين بلغت مناصب الشغل التي تم توفيرها من قبل الاقتصاد الوطني خلال هذه الفترة 40.000 منصب شغل جديد²، كما عرفت البطالة ارتفاعا كبيرا حيث بلغت 21.8% مقابل الفترة التي سبقتها، نتيجة انخفاض مناصب الشغل الى 208 ألف منصب شغل خلال نفس الفترة.

كما عرفت الفترة الممتدة ما بين 1995-1999 ارتفاع نسبة البطالة اكثر من الفترات السابقة حيث بلغت 28.4% رغم الزيادة المعتبرة في عدد مناصب الشغل المستحدثة و الذي انتقل من 208000 منصب شغل الى 393000 منصب خلال هذه الفترة.

• الجدول رقم (2-6): وضعية التشغيل أثناء فترة 1995-1999

الفترة	خلق مناصب الشغل	المعدل المتوسط للبطالة	النسبة المتوسطة للتشغيل الكلي
1999-1995	393000	28.84%	2.52%

المصدر: أبو بكر العائب، مرجع سبق ذكره ص 28.

و قد عرف التشغيل خلال هذه الفترة تزايد ضعيف، باستثناء القطاع الصناعي الذي عرف تراجع في نسبة التشغيل مقارنة بقطاع الخدمات و الأشغال العمومية و الفلاحة. فبالرغم من الايجابيات التي عرفتها هذه الفترة و المتمثلة في خلق مناصب شغل معتبرة من خلال المخططات التي اعتمدها الدولة خلال نفس الفترة، الا أن هناك مجموعة من السلبيات نذكر منها:

¹ ابو بكر العائب، مرجع سبق ذكره ص 26.

² ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره ص 79.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

- لم يتم القضاء على الأسباب الهيكلية للبطالة و التي من بين أسبابها:
- الاختلالات القطاعية (بين القطاعات).
- الاختلالات الجهوية .
- عدم التوافق بين التشغيل و التكوين.
- و تحت تأثير هذه الأسباب لم تصل البطالة الى المعدلات المقبولة¹ بالإضافة إلى حالة الركود الاقتصادي العالمي و صدمة أسعار النفط و التي انعكست على الدول النامية بالإضافة إلى الانكماش الاقتصادي من خلال الانخفاض في عدد مناصب العمل في القطاع العمومي المنتج و تطور القطاع الغير الرسمي، مما دفع الجزائر إلى تبني مجموعة من البرامج و الإصلاحات بهدف التخفيف من حدة البطالة و هذا ما سيتم تناوله في المراحل الآتية.

المطلب الثاني: سياسات التشغيل في الجزائر بعد 1999.

لقد كان لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة خلال الفترة 2001-2014 انعكاس على حجم العمالة

و لقد تميزت هذه السياسة بمرحلتين:

أولاً- وضع التشغيل في الفترة الممتدة من 2001 - 2009.

لقد ساهمت قطاعات الاقتصاد الوطني في هذه المرحلة في التحسين من وضع التشغيل وذلك من خلال برنامج

الإنعاش الاقتصادي (2001 - 2004) الى جانب برنامج دعم النمو الذي كان ما بين (2005 - 2009).

1- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2001 - 2004.

خصص لهذا البرنامج مبلغ 525 مليار دج وجه أساسا للعمليات و المشاريع الخاصة بدعم المؤسسات و

النشاطات الإنتاجية الفلاحية و تقوية الخدمات العمومية في مجالات كبرى مثل النقل، الري، الهياكل القاعدية، تحسين

الإطار المعيشي للسكان، دعم التنمية المحلية و تنمية الموارد البشرية و تزامنت هذه العمليات مع مجموعة الإجراءات

الخاصة بالإصلاحات المؤسساتية و دعم المؤسسات الوطنية و يقسم برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي إلى أربعة برامج كل

برنامج يخص قطاع رئيس معين و كل قطاع رئيسي يتكون من قطاعات فرعية وذلك كما يلي:

1-1 قطاع الأشغال الكبرى و الهياكل الفرعية: خصصت له أكبر نسبة من المبالغ المخصصة للبرنامج حيث

استفاد من مبلغ 210.5 دج على مدى أربع سنوات أي نسبة 40.1% من المبلغ المخصص للبرنامج وذلك بهدف

تدارك العجز و التأخر الاصل في هذا القطاع نتيجة لتأثيرات كل من الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر سنة

1986، الإصلاحات الاقتصادية التي طبقتها في فترة التسعينات، و التي أجبرت الحكومة على تقليص الإنفاق

الحكومي الموجه للاستثمار بغية استعادة التوازن المالي للميزانية العامة.

¹ أبو بكر العائب، مرجع سبق ذكره، ص 28-31.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

1-2- قطاع التنمية المحلية و البشرية: خصصت له نسبة 38.8 % من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، وهذا يدل على سعي الحكومة لتحقيق التوازن الجهوي بين مناطق الوطن وتحسين المستوى المعيشي للمواطن في المناطق الريفية المعزولة¹.

1-3- قطاع الفلاحة والصيد البحري: خصص له مبلغ 65.4 مليار دج أي نسبة 12.4% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج وقد استفاد هذا القطاع من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA) ابتداء من سنة 2000.

1-4- دعم الإصلاحات : خصص له مبلغ 45 مليار دج أي نسبة 8.6% من إجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، وجه لتمويل الإجراءات و السياسات المصاحبة لهذا البرنامج الذي يهدف إلى دعم وترقية القدرة التنافسية للمؤسسات الوطنية و العامة².

2- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009 :

هو عبارة عن سياسات مكاملة الإنعاش الاقتصادي يهدف الى وضع أكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية و الأجنبية بهدف تسريع وتيرة النمو، و التقليل من ظاهرة البطالة و الفقر من خلال إنشاء مناصب شغل في مختلف القطاعات، خصص له مبلغ 4203 مليار دج ، و أضيف له برنامجين خاصين، الأول بمنطقة الجنوب خصصت له مبلغ 432 مليار دج و الثاني بمناطق المضاب العليا خصص له مبلغ 668 مليار دج، بالإضافة إلى الموارد المتبقية من برنامج الإنعاش الاقتصادي و المقدرة ب 1071 مليار دج، و الصناديق الإضافية المقدرة ب 1191 مليار دج و التحويلات الخاصة بحسابات الخزينة بمبلغ قيمته 140 مليار دج و هي كالأتي:

2-1- برنامج تنمية الجنوب: تم إعداد هذا البرنامج وفقا لتعليمات رئيس الجمهورية في الولايات الآتية: أدرار،

الاغواط، بسكرة، بشار، تمنراست، ورقلة، اليزي و الوادي و خصص له مبلغ 432 مليار دج، يضم المحاور الآتية:

- تحسين مستوى المعيشة: خصص له مبلغ 296 مليار دج لانجاز عدة مشاريع منها: انجاز 60 ألف مسكن، ربط

البيوت بالغاز الطبيعي وفي مجال الصحة خصص له مبلغ 15 مليار دج لبناء تسعة مستشفيات و مؤسستين

استشفائيتين، إضافة إلى مبالغ خاصة بتنمية البلديات وتعزيز منظومات التشغيل.

- التنمية الاقتصادية: خصص له مبلغ 74 مليار دج موجه للمشاريع الآتية:

- تعزيز و تطوير شبكات الطرقات
- مبالغ موجهة لقطاع النقل و الفلاحة
- تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة و الصناعات التقليدية و السياحة

¹ شلاي فارس، مرجع سبق ذكره، ص.ص 91.89

² نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الانعاش الاقتصادي المطابقة في الجزائر 2000-2010 مجلة أبحاث اقتصادية وإداري، ع 12، جامعة

بسكرة الصادرة بتاريخ ديسمبر 2012 ص.ص 252-253 .

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

- إضافة إلى تحقيق نسبة فوائد القروض المصرفية الموجهة للاستثمارات في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الفلاحة.
- 2-2- البرنامج التكميلي لتنمية الهضاب العليا:**

خصص له مبلغ قدره 668 مليار دج بين سنتي (2006-2009) يعتبر مثله مثل البرنامج المقرر لولايات الجنوب يأخذ بعين الاعتبار المميزات و الخصوصيات الجغرافية، وجاء ليعزز المساواة من حيث التنمية لصالح الساكنات المحلية.

- ويهدف برنامجي ولايات الجنوب و الهضاب العليا من خلال مراعاة الكثافة السكانية الى تعزيز المياواة بين المواطنين من حيث الاستفادة من الجهود التنموية العمومية بالاضافة الى اعداد مناطق واسعة من التراب الوطني لكي تستقطب الاستثمارات و تعزز القدرات الاقتصادية للبلاد¹.

ثانيا: سياسات التشغيل ضمن برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010-2014.

مواصلة للسياسة السابقة، صادق مجلس الوزراء في الجزائر بتاريخ 24 ماي من سنة 2010 على برنامج اتفاقي بحجم 21214 مليار دج (286 مليار دولار) يمس قطاعات عديدة لاجل تحفيز الطلب الداخلي الكلي و بالتالي تحسين الطلب على وسائل الانتاج بما في ذلك اليد العاملة و في هذا الاطار، تميزت الفترة 2010-2014 بمواصلة جهودات التنمية من خلال تنفيذ برنامج الاستثمار العمومي الذي خصص له 286 مليار دولار و الاستثمار في تنفيذ مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة و عليه:

1- فيما يخص الاستثمار في القطاع الاقتصادي المحدث لمناصب الشغل:

فقد خصص حوالي 49 % من هذا البرنامج من أجل الاستثمار خلال 2010-2014 بمبلغ 11648 مليار دج ، من خلال انجاز المشاريع الكبرى الخاصة بالهياكل القاعدية التي تتطلب يد عاملة مكثفة مثل:

1-1- انجاز برنامج مليون وحدة سكنية:

1-2- إنهاء مشروع الطريق السريع شرق- غرب و وضع جهاز تسيير و صيانة هذا الأخير

1-3- انجاز قدرات جديدة لحشد المياه من خلال:

• انجاز مخططات تحلية مياه البحر

• انجاز سدود جديدة.

2- فيما يخص ترقية تشغيل الشباب

و في هذا الاطار خصص غلاف مالي يقدر بـ 350 مليار دج للفترة ما بين 2010-2014 من أجل مرافقة الادمج المهني كخبرجي الجامعات و التكوين المهني و كذا لدعم المؤسسات المصغرة و تمويل أجهزة التشغيل المؤقت.

¹ زكريا مسعودي، سياسة التشغيل و فعالية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001 (ورقة مقدمة في المؤتمر الدولي، تقييم أثار برنامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001 - 2014 كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير - جامعة سطيف 1 ، 2013 ص. ص 12-14.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

2-1- إنشاء المؤسسات المصغرة:

إنشاء 45000 مؤسسة مصغرة سنويا بالنسبة لجهازي الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ما يؤدي الى توفير 113000 منصب شغل مباشر كمعدل سنوي أي بمجموع يفوق 550.000 منصب شغل في الفترة 2010-2014¹.

2-2- الإدماج المهني:

إدماج 300.000 عارض عمل مبتدئ كمعدل سنوي اي بمجموع 1500.000 مدمج. قد عرف فيها نمو حجم العمالة في قطاع الفلاحة تذبذبا نظرا للظروف المناخية الصعبة إذ انخفضت نسبة نمو حجم العمالة في القطاع من 4.08 % سنة 2005 الى 32.53 % سنة 2009 و انخفضت نسبة مساهمته في حجم القوة العاملة المشتغلة الكلية من 25.24 % سنة 2001 الى 13.12 % سنة 2009.

3- قطاع البناء والأشغال العمومية :

استفاد هذا القطاع من الحصة الأكبر ضمن مخصصات مخطط دعم الانعاش الاقتصادي (210.5 مليار دج)، و لقد ساهمت المشاريع المدرجة في إطار برنامج الهياكل الكبرى و المنشآت القاعدية في زيادة حجم العمالة خلال الفترة 2001-2004 بمتوسط معدل نمو سنويا بلغ 6.75% إذ زاد حجم العمالة في هذا القطاع سنة مقارنة بما كان عليه سنة 2001. أما الفترة 2005-2009 فقد ارتفع معدل نمو 2004% بنسبة 21.6 حجم القوة العاملة المشتغلة في هذا القطاع الى 25.30 % سنة 2009 بعد ما كان 6.34 % سنة 2005. كما ارتفعت مساهمة هذا القطاع في حجم العمالة الكلي الى 18.13 % سنة 2009 بعدما كانت 16.69 % سنة 2005 ويرجع تحسن وضع حجم العمالة في هذا القطاع الى المخصصات المالية التي حظي بها هذا القطاع خلال هذه الفترة في إطار برنامج تكميلي لدعم النمو والقدرة 1703.1 مليار دج.

4-قطاع الصناعة:

تعد معدلات نمو حجم العمالة في هذا القطاع أضعف المعدلات المسجلة خلال الفترة 2001-2009 وخلال السنوات الثمانية الاولى لهذه الفترة لم تتجاوز نسبة زيادة حجم القوة العاملة المشتغلة في هذا القطاع 5.36 % و بمتوسط معدل نمو بلغ 16.31 % خلال الفترة 2001-2009 و بمتوسط نسبة مساهمة في حجم القوة العاملة المشتغلة بلغت 8.98 % خلال نفس الفترة².

¹ بيان اجتماع مجلس الوزراء ليوم الاثنين 24 ماي 2010 ص. 2.1 تم الاطلاع عليه 2019/04/03 على الرابط :

algeriaembassy- Saudi. Com>PDF>quint.2019

² ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره، ص 153.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

و في إطار هذا البرنامج سخرت السلطات 350 مليار دج من القيمة المالية الاجمالية للبرنامج لتأطير سوق العمل ومرافقة الادمج المهني لخريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني ودعم انشاء المؤسسات المصغرة و تمويل اليات انشاء مناصب التشغيل و ستضاعف نتائج التسهيلات العمومية. لإنشاء مناصب الشغل إلى الكم الهائل من فرص التوظيف التي تستنتج عن تنفيذ هذا البرنامج الحماسي و يولدها النمو الاقتصادي، كل ذلك لا يسمح بتحقيق الهدف المتمثل في إنشاء ثلاثة (03) ملايين منصب شغل خمس سنوات التي يمتد فيها البرنامج الحماسي 2010-2014. و بالنسبة للمبلغ المالي المخصص لمكافحة البطالة و زيادة فرص التشغيل (360 مليار دينار) فيوزع على برامج مدعمة للتشغيل و استحداث مناصب شغل منها:

- 80 مليار دينار لدعم استحداث مؤسسات و نشاطات مصغرة.
- 130 مليار دينار موجهة لترتيب التشغيل المؤقت.
- 150 مليار دينار موجهة لدعم و إدماج حاملي الشهادات التعليم العالي و التكوين المهني في برامج التكوين والتأهيل¹.

ثالثا: سياسة التشغيل ضمن البرنامج الإنعاش الاقتصادي 2015-2019 .

في إطار استكمال عملية التنمية التي عمدت الدولة إلى تنفيذها مطلع 2001 بنت الحكومة برنامجا جديدا لإنعاش القطاعات التي لازالت في قيد الانحياز و العمل على تطبيق محاولات جديدة بإمكانها النهوض بالاقتصاد الوطني و خصوصا الإنتاجي.

وسيتم تجسيد البرنامج العمومي للاستثمار للفترة الممتدة بين 2015-2019 بفضل احتياطي صرف يناهز 200 مليار دولار و ديون خارجية منعدمة تقريبا² .

- يضمن هذا البرنامج رؤية استشرافية إلى غاية سنة 2019 حيث أدخلت الحكومة تحسينات جديدة تتعلق بمنح المزيد من التسهيلات للمستثمرين إلى جانب الحد من العراقيل التي يواجهونها من شأنه الإسهام في إنعاش عديد القطاعات المنتجة على غرار ثلاثة قطاعات كبرى هي المنشآت و الأشغال العمومية و الصناعية و كذا التنمية الاجتماعية في مجال الصحة و التربية و مواصلة الاستثمارات في المنشآت بالتوازي مع إنعاش قطاعات أخرى خلاقة للثروة و مناصب الشغل و التي من شأنها أن تنوع الاقتصاد كما تم تسجيل مشاريع لفائدة جنوب الوطن في إطار البرنامج الحماسي 2015-2019 ستسمح بمضاعفة مشاريع التشغيل و تنويعها، من شأنها تحقيق النمو على الصعيد المحلي مما يتيح فرص تسمح بمضاعفة و تنويع العروض في مجال التشغيل ورفع نسبة ادمج الشباب في سوق التشغيل كما يسمح ايضا بمضاعفة عدة مشاريع النشاطات التي أعدها شباب المنطقة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين

¹ زكريا مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص 16.

² جريدة الشروق " برنامج الاستثمارات العمومية 2015-2019 " 25 ماي 2015، ص 3.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

على البطالة في مجالات الفلاحة والسياحة والطاقة أيضا عن استحداث عدد كبير من المناطق الصناعية ومناطق النشاطات¹.

و في الأخير يتبين من خلال مختلف المراحل التي مرت بها سياسات التشغيل في الجزائر ان الحكومة سعت الى امتصاص البطالة و إنعاش العديد من القطاعات المنتجة من خلال المبالغ المالية الضخمة المخصصة لكل برنامج وهذا ما يؤكد عزم الحكومة على تصحيح الاختلالات السلبية الناجمة عن تطبيق برنامج التعديل الهيكلي و إدماج الشباب الذي يمثل أغلب الفئة النشطة في الجزائر.

المبحث الثاني: انعكاسات أهم البرامج التنموية على التشغيل في الجزائر.

إن الهدف الرئيسي و الأساسي لسياسات التشغيل هو مضاعفة فرص العمل كما و نوعا ما يحقق تقليص حجم البطالة و القضاء على الفقر وهذه تعد أهم مستلزمات التنمية المستدامة و كذلك هي من بين الأولويات التي وضعتها مختلف الهيئات الحكومية و المنظمات الدولية إلى جانب ظاهرة التشغيل غير الرسمي للحد منه و السيطرة على تبعاته و آثاره، حيث تعاني مختلف الدول من استفحال الظاهرة خاصة في الآونة الأخيرة نظرا لما يقدمه هذا النوع من الأنشطة من مزايا و مداخل ضخمة أقل ما يمكن القول عنها أنها مخالفة للقانون.

فالسجلات العمومية في الجزائر و من اجل وضع حد لتفاقم مشكلة البطالة و مواجهة الاختلال الحاد في سوق العمل، أنشأت أجهزة و برامج جديدة و متنوعة خاصة بالتشغيل، نابعة من البرامج التنموية المتنوعة. سنحاول التطرق في هذا المبحث إلى انعكاسات أهم البرامج التنموية على التشغيل في الجزائر.

المطلب الأول : انعكاسات البرامج التنموية على سياسة التشغيل للفترة 2001-2009

تعتبر مساهمة برامج الإنعاش الاقتصادي في مجال إنشاء الشغل تستحق التنويه منذ انطلاقه سنة 2001 الى نهاية 2009 و تهدف هذه البرامج الى إعادة تمويل العجلة الاقتصادية مما يؤدي الى إنشاء مناصب عمل، حيث أنه من المحاور الأساسية لترقية التشغيل هي من ضمن هذه الإستراتيجية التنموية، وهي دعم القطاعات الاقتصادية المولدة للشغل في مختلف المناطق الجزائرية بهدف التكفل بالبطالة في المناطق النائية.

أولا: تقييم انعكاسات برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 على التشغيل

يتوقف تقييم انعكاسات البرنامج على التشغيل في مدى تحقيقه للعدد المتوقع لاستحداث مناصب الشغل، فحسب الحصيلة الرسمية التي أعلنت بشأن تقييم برنامج الإنعاش الاقتصادي تغطي الفترة الممتدة من سبتمبر 2001 الى

¹ تصريح لفوضيل زايدى المدير العام للتشغيل و الإدماج على مستوى وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي لجريدة براس الجيزي على الموقع <http://www.vitamindz.org/article/articles18300.Consulter> .

le.03/04/2019.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

غاية ديسمبر 2003 و يمكن الاعتماد على هذه الحصيلة باعتبار أن أغلب المشاريع المنجزة كانت خلال الفترة (2001-2003) بحيث نسبة الاعتمادات المخصصة خلال هذه الفترة تقدر بـ 92.22% وهي نسبة معتبرة يمكن الاعتماد عليها في تقييم هذا البرنامج، فحسب هذه الحصيلة سمح هذا البرنامج بإحداث 619534 منصب عمل¹. و الجدول التالي يبين لنا توزيع هذه المناصب على مختلف القطاعات الاقتصادية.

جدول رقم (2-07) مناصب الشغل المستحدثة عن طريق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي.

القطاعات	مناصب الشغل المستحدثة	%
الزراعة و الصيد البحري	273976	44.22
السكن والعمران	83805	13.53
التربية، التكوين المهني، التعليم العالي	64661	10.44
الري	48166	7.77
الاشغال العمومية	36033	5.82
مساعدات و حماية اجتماعية	34197	5.52
منشآت ادارية	19381	3.13
طاقة	11250	1.82
صحة	11028	1.78
اتصالات	10253	1.65
بيئة	5182	0.84
صناعة	2119	0.34
نقل	1744	0.28
دراسات ميدانية	408	0.07
منشآت شبابية و ثقافية	17331	2.80
المجموع	619534	100%

المصدر: واعة حنان، إصلاح السياسة العامة في الجزائر، قطاع التشغيل نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة وإدارة محلية كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015 ص 91.92.

يلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة من مناصب الشغل المستحدثة كانت في قطاع الزراعة و الصيد البحري بنسبة 44.2% نتيجة للآثار الايجابية التي نتجت عن تطبيق البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA منذ سنة 2000 ثم يليه قطاع السكن والعمران بنسبة 13.53% وكلا من القطاعين يمتازان بمناصب عمل غالبيتها مؤقتة مما يجعل بعض هذه المناصب معرضة للزوال في حالة توقف تمويل هذين القطاعين أو عدم ملائمة الظروف الطبيعية و المناخية بالنسبة للقطاع الفلاحي، اما نسبة مشاركة بقية القطاعات في استحداث مناصب شغل فانها تبقى ضعيفة

¹ زكريا مسعودي، مرجع سبق ذكره ص 18..

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

خاصة القطاع الصناعي الذي لم يتجاوب بالشكل الكافي مع البرنامج بالنظر الى الازمة التي يعاني منها خصوصا القطاع الصناعي العمومي و هذا ما يدل على أن زيادة الطلب الكلي عن طريق هذا البرنامج من خلال النفقات العامة لم تؤدي الى زيادة الطلب على الصناعة المحلية و انما وجه تأثير الارتفاع في الطلب الكلي الى الخارج، حيث ازدادت الواردات بشكل كبير في كل من المواد الغذائية و السلع الاستهلاكية.

● ان الدراسة اظهرت ان برنامج دعم الانعاش الاقتصادي كان له أثر ايجابي على زيادة التشغيل و التقليل من معدل البطالة الا ان هذا التأثير يبقى تأثيرا ظرفيا و مرهونا باستمرار الانفاق على هذه القطاعات المحافظة على مستوى التشغيل نتيجة التأثير الضعيف لهذا البرنامج على زيادة الانتاج باعتبار ان الرفع من الانتاج هو الوسيلة المثلى لخلق مناصب عمل جديدة، و بالتالي فان الاعتماد على سياسة اتفاقيه توسيعية من أجل تحفيز النمو و خلق مناصب عمل يبقى مرهونا بمدى مرونة الجهاز الانتاجي لهذه الزيادة في النفقات كما يجب مراجعة ترتيب بنود الاتفاق الاستثماري بحيث تكون الاولوية للمشروعات المولدة لأكبر قدر ممكن من العمل او تلك المحفزة للقطاع الخاص حتى يولد مزيدا من فرص العمل في الاقتصاد الوطن.

و الجدول التالي يبين تطور نسبة عمالة القطاع غير الرسمي إلى إجمالي العمالة المشتغلة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من سنة 2000 الى 2007.

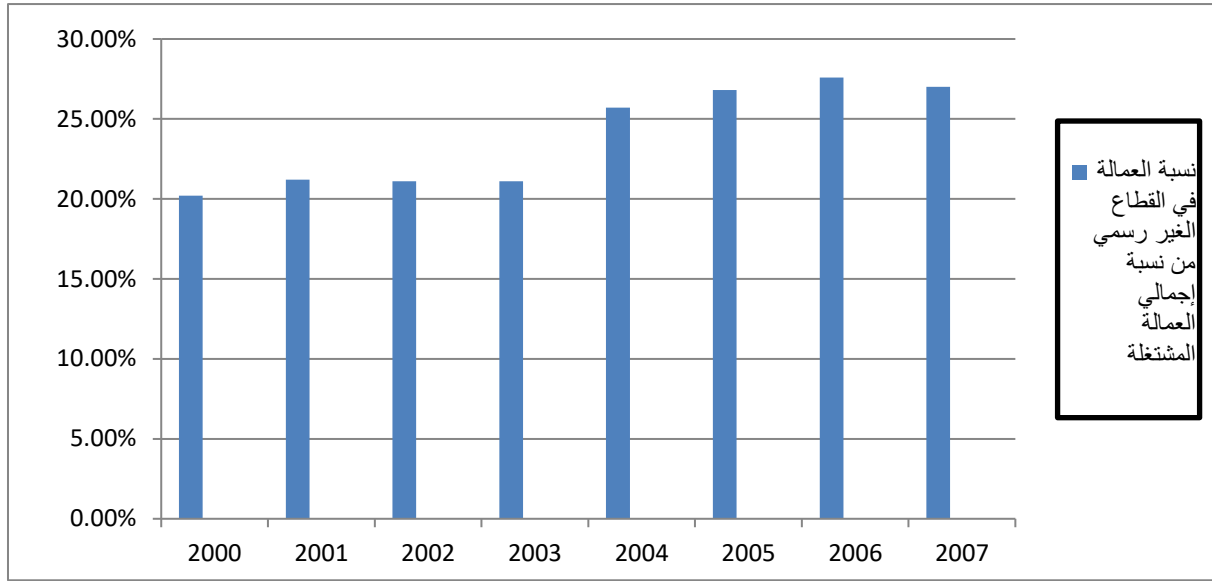
● الجدول رقم (2-8) تطور نسبة التشغيل في القطاع غير الرسمي للفترة الممتدة (2000-2007).

السنة	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
نسبة العمالة في القطاع الغير رسمي من نسبة إجمالي العمالة المشتغلة	%20.2	%21.2	%21.1	%21.1	%25.7	%26.8	%27.6	%27

المصدر: شباح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص 138.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

الشكل رقم: (2-1) تطور نسبة عمالة القطاع الغير الرسمي بالنسبة لاجمالي العمالة المشتغلة بالجزائر.



المصدر: من إعداد الطالب بناء على المعلومات في الجدول أعلاه

من خلال الجدول والشكل البياني يتضح أن مساهمة القطاع الغير رسمي أو الموازي في مجال التشغيل تأخذ منحى تصاعدي، بحيث بلغت نسبة العمالة في هذا القطاع سنة 2007، 27% بعد ما كانت سنة 2000، 20% و هذا ما يعكس حجم العمالة الذي يشتغله القطاع غير الرسمي في الجزائر.

ثانيا: تقييم انعكاسات برنامج دعم النمو (2005-2009) على مستوى التشغيل

تعتبر المبالغ المخصصة لهذا البرنامج جدية لتغيير الاختلالات الاقتصادية و خصوصا اختلالات سوق العمل ، و يمكن ملاحظة أهم انعكاسات هذا البرنامج من خلال مناصب الشغل المستحدثة خلال فترة تطبيق البرنامج و التي يبينها الجدول التالي:

جدول رقم (2-09) مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة (2005-2006).

التعيين	مناصب الشغل المستحدثة (2005-2009)
أ- مناصب الشغل التي استحدثتها الإدارات العمومية و المؤسسات	
1- مناصب الشغل التي استحدثتها المؤسسات العمومية (المؤسسات الاقتصادية- المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري- مؤسسات اخرى)	571797
2- مناصب الشغل التي استحدثت لدى الوظيف العمومي	675947
3- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار الاستثمارات المنجزة في القطاع الفلاحي	666510
4- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار الاستثمارات الممولة من قبل البنوك (خارج اطار الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب و خارج اطار الفلاحة)	155110
5- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار ترتيب العقود ما قبل التشغيل	225353
6- ترتيب المساعدة على الإدماج المهني	441914
7- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار القرض المصغر (الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب- الوكالة الوطنية	428613

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

لتسيير القروض المصغرة- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)	
المجموع (أ)	3166374
ب- معدل مناصب الشغل الدائمة سنويا التي استحدثت في اطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة .	
1- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار تراتيب (التعويضات عن النشاطات ذات المنفعة العامة، الاشغال ذات المنفعة العامة ذات اليد العاملة الكثيفة- مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية)	1865318
المجموع (ب)	1865318
المجموع العام	5031692

المصدر: واعة حنان، مرجع سبق ذكره، ص.ص 98.97.

- من خلال الجدول نستخلص أن مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة التي تم فيها تطبيق البرنامج (2005-2009) انقسمت بين مناصب شغل تم توفيرها عن طريق الإدارات العمومية و المؤسسات التي أخذت النصيب الأكبر في توفير و ليس (خلق) مناصب شغل حيث قدرت ب 3166374 منصب شغل بنسبة تقارب 70% أما القسم الثاني لمناصب الشغل المستحدثة من خلال هذا البرنامج فهي مناصب استحدثت في إطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة والتي قدرت مناصبها ب 1865318 منصب شغل بنسبة تقارب 30% وهذا يعني أن مجموع المناصب التي تم استحداثها من خلال هذا البرنامج الطموح هي 5031692 منصب شغل و هي تفوق عدد المناصب المتوقع استحداثها من خلال هذا البرنامج .
- هناك نسبة معتبرة من المناصب المستحدثة هي عن طريق برنامج عقود ما قبل التشغيل و كذلك المستحدثة في اطار برنامج الادمج المهني و المناصب المستحدثة في اطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة و التي تعتبر في معظمها مناصب مؤقتة ظرفية وهذا ما يؤدي الى أن نسبة كبيرة معتبرة من هؤلاء المشتغلين سوف يصبحون في حالة بطالة بعد انتهاء فترة العمل المقدر في البرنامج.
- و لكن يبقى السؤال المطروح هل هذه المناصب المستحدثة هي مناصب تم استحداثها عن طريق ارتفاع الناتج المحلي ام عن طريق زيادة النفقات العمومية ، ان الاثر الايجابي على حجم العمالة المشتغلة و التي تولد عنها زيادة في الطلب الكلي لم يؤدي الى زيادة في تشغيل الجهاز الإنتاجي المحلي بل استفادت منه اقتصاديات بلدان اخرى بشكل كبير مثلما يؤكد ذلك حجم الواردات من السلع و الخدمات الذي بلغ قيمته حوالي 50 مليار دولار سنة 2008.

المطلب الثاني: انعكاسات البرامج التنموية على سياسة التشغيل للفترة 2010-2019

لقد كان للبرامج التنموية الممتدة من سنة 2010 الى غاية 2019 انعكاسات واضحة على سياسة التشغيل في الجزائر والمتمثلة فيما يلي:

- اولا: تقييم انعكاسات البرنامج الخماسي (2010-2014) على مستوى التشغيل
- يمكن تقييم انعكاسات البرنامج الخماسي (2010-2014) على مستوى التشغيل والبطالة من خلال العدد المعتبر مناصب الشغل التي استحدثته مختلف القطاعات الاقتصادية سنويا و هي حركية ستتواصل بنفس الوتيرة (بالنظر الى أهمية البرنامج الجديد للاستثمارات العمومية) و ستتنامى أكثر فأكثر مع انعاش الاستثمار و مردودية التراتيب الخاصة

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

بالقروض المصغرة لاستحداث النشاطات التي بلغت مستوى معتبرا و هذا حسب البيانات الإحصائية الموجودة خلال سنة 2011 .

جدول رقم (2-10) مناصب الشغل المستحدثة خلال سنة 2011.

التعيين	مناصب الشغل المستحدثة خلال 2011
أ- مناصب الشغل التي استحدثتها الإدارات العمومية و المؤسسات في اطار الاستثمارات	
1- مناصب الشغل التي استحدثتها المؤسسات و الهيئات العمومية (المؤسسات العمومية الاقتصادية- المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري- مؤسسات اخرى)	135248
2- مناصب الشغل التي استحدثت من طرف الإدارات العمومية (الوظيفة العمومي - خارج DAIP)	162764
3- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار الاستثمارات المنجزة في القطاع الفلاحي	213848
4- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار الاستثمارات الممولة من قبل البنوك (خارج اطار الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب و خارج اطار الفلاحة)	25666
5- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار ترتيب العقود ماقبل التشغيل	48784
6- ترتيب المساعدة على الإدماج المهني	660810
7- مناصب الشغل التي استحدثت في (الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة)	128357
8- مناصب الشغل في اطار الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة	162648
المجموع (أ)	1.538.235
ب- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة.	
1- مناصب الشغل التي استحدثت في اطار تراتيب (التعويضات عن النشاطات ذات المنفعة العامة، الاشغال ذات المنفعة العامة ذات اليد العاملة الكثيفة- مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية)	396796
المجموع (ب)	396.796
المجموع العام	1.935.031

المصدر: واعة حنان مرجع سبق ذكره، ص.ص، 102. 103

من خلال الجدول تؤكد هذه النتائج الاولية على مدى حركية التشغيل التي طبعت سنة 2011 و توحى بتراجع أكثر لنسبة البطالة و تحقيق الالتزام الرئاسي بحلق ثلاثة (03) ملايين منصب عمل في أفق سنة 2014 وهذا مع استحداث 1935031 منصب شغل منها 1533235 عن طريق التوظيف في الإدارات و في مختلف القطاعات

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

الاقتصادية او 396796 معادل مناصب عمل دائمة في اطار أشغال المنفعة العامة وذات اليد العاملة الكثيفة و هذا خلال السنة الاولى فقط.

و لكن في الاخير الجدير بالذكر ان سياسة الانعاش التي شرع فيها بداية 2001 و التي تعتمد على سياسة

انفاقية توسعية، تتعرض حاليا الى عقبتين رئيسيتين:

- عدم كفاية العرض للطلب المعبر عنه بهذه القدرات التي توجد في حالة خمول
- تحرير الاقتصاد و انهاء الحماية الاقتصادية و بالضرورة أضحت المؤسسة الجزائرية عاجزة عن حماية نفسها و حصتها حتى داخل السوق المحلية و الفوز بحصص جديدة ، هذه العقبات التي يمكن أن تحد من فعالية البرامج التنموية من التأثير في النشاط الاقتصادي وسياسة التشغيل بصفة خاصة و منه ينبغي لسياسة العرض المنتظرة من السلطات يجب أن تستهدف تحرر المؤسسة من كل القيود و المعوقات و تبني إستراتيجية واضحة لدعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

الجدول رقم (2-11) تطور نسب التشغيل في مختلف القطاعات الاقتصادية للفترة (2010-2014)

السنوات القطاعات	2010	2011	2012	2013	2014
الفلاحة	11.67	10.77	11.24	10.6	9.5
الصناعة	13.73	14.24	13.56	13.32	12.6
بناء و اشغال عمومية	19.37	16.62	17.05	16.28	16.5
تجارة . خدمات - ادارة	55.23	58.37	58.15	59.8	61.4
المجموع	100	100	100	100	100

المصدر: أحمد ضيف ، إبراهيم بالقلة أثر برامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو على التشغيل في الجزائر، ورقة بحث مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية في الجزائر 2001-2014 جامعة البويرة يومي 11 و 12 نوفمبر 2014 ص 15.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن النسبة المهيمنة على اليد العاملة هي قطاع التجارة و الخدمات و الإدارة العمومية الذي يمثل في المتوسط حدود 60 % و لا يعتبر هذا القطاع قطاعا منتجا للقيمة المضافة و يأتي بعد هذا القطاع مباشرة قطاع البناء و الأشغال العمومية الذي يمثل في المتوسط أكبر من 17 % و تعلم بان هذا القطاع ممول بالكامل من طرف الدولة وبالتالي مناصب الشغل فيه مرهونة بمدى استمرار الإنفاق على هذا القطاع أما فيما يخص القطاعات الرئيسية التي تخلق القيمة المضافة وترفع النمو الاقتصادي الحقيقي و المتمثلة في قطاع الفلاحة و الصناعة نسبتها منخفضة جدا مقارنة ببقية القطاعات.

-ثانيا: تقييم انعكاسات البرنامج الخماسي للإنعاش الاقتصادي (2015-2019) على التشغيل

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

حسب النهار أونلاين اعلن وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، محمد الغازي عن توفير أزيد من مليون منصب شغل خلال السنوات الخمس 2015-2019 و ذلك للقضاء على البطالة بصفة نهائية وسط الشباب و أوضح خلال زيارة تفقدية لبعض الهياكل و المؤسسات التابعة لقطاع العمل و الضمان الاجتماعي بولاية الجزائر انه سيتم خلال المخطط الخماسي المقبل خلق أزيد من مليون منصب شغل على مستوى جميع القطاعات، وذلك بمساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مشيرا الى ان هذا المخطط الخماسي (2015-2019) سوف يعمل على تقليص نسبة البطالة بالجزائر الى نسبة 8.9 % وذلك عن طريق خلق 500 ألف منصب للشغل على مستوى جميع القطاعات خلال سنة 2015 بالإضافة الى مساهمة كل من الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة عن طريق توفير 90 ألف مؤسسة صغيرة كل سنة وذلك على مدار خمس سنوات (2015-2019) مما يعادل في الأخير أزيد من مليون منصب شغل. كما أضاف أنه سيتم توحيد البطاقة الوطنية للتشغيل بغرض مراقبة حركة التشغيل على المستوى الوطني لمكافحة ظاهرة تعدد مناصب الشغل لشخص واحد وذلك بعد إجراء عملية إحصاء لعدد البطالين بالجزائر من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل¹.

- كما كشف ايضا وزير العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي مراد زمالي بالجزائر العاصمة حسب الاذاعة الجزائرية عن إنشاء حوالي 23 ألف مؤسسة مصغرة وتحقيق 400 ألف منصب شغل خلال 2018. و أوضح الوزير أنه سيتم خلال هذه السنة ايضا إنشاء 100 ألف منصب شغل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني منها 65 ألف في إطار عقود الإدماج و 35 ألف في إطار عقود العمل المدعمة². و حسب بيان السياسة العامة للجهاز التنفيذي تضمن الفصل المخصص للعمل و التشغيل أرقاما حول سوق العمل و البطالة حيث تم توظيف 586 ألف طالب شغل في الفترة ما بين اوت 2017 و نوفمبر 2018 عبر الوكالة الوطنية للتشغيل و تراجعت البطالة حسب الوثيقة من 11.7 لسنة 2017 الى 11.1 في افريل 2018. و تشير أرقام السياسة إلى التكفل بأكثر من 122 ألف شخص إلى غاية أوت 2018 منها 47 ألف عقد عمل مؤقت برسم جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات و 72 ألف عقد مؤقت متعلق بنشاطات الإدماج الاجتماعي و 04 آلاف عقد مؤقت متعلق بأشغال المنفعة العامة. و ANSEJ ويبين شهر جانفي 2017 و سبتمبر 2018 مكنت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل و الشباب من اطلاق أكثر من 13 ألف مؤسسة مصغرة و فرت على اثرها 31 ألف منصب عمل CNAC الوكالة الوطنية وبالنسبة للقرض المصغر فقد استفادت 100 ألف شخص من قروض ما بين جانفي 2017 و اكتوبر 2018.³

¹ <https://www.ennahar online. Com> consulter le 16.04.2019.

² www. Radio Algérie .dz consulter le 16.04.2019.

³ WWW.FCE.dz CONSULTER LE 16.04.2019.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

- و في الاخير الجدول التالي يبين لنا تطور معدلات البطالة في الجزائر ابتداء من سنوات تطبيق برامج الانعاش الاقتصادي الى غاية سنة 2019 .

الجدول رقم (2-12) تطور معدلات البطالة في الجزائر (1999-2019) و معدل النمو الاقتصادي في الجزائر

السنة	1999	2000	2001	2002	2003	2004
معدل البطالة	29.29	29.50	27.31	25.66	23.72	17.66
معدل النمو الاقتصادي	3.20	3.80	3.00	5.60	7.20	4.30
السنة	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل البطالة	15.27	12.51	13.79	11.33	10.17	9.96
معدل النمو الاقتصادي	5.90	1.70	3.40	2.00	1.70	3.60
السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016
معدل البطالة	9.97	11.00	9.83	10.60	11.20	10.50
معدل النمو الاقتصادي	2.60	2.56	3.32	3.70	3.10	3.6
السنة	* 2017	*2018	2019	/		
معدل البطالة	12.3	11.7	/	/		
معدل النمو الاقتصادي	/	/	/	/		

المصدر: عكاوي رضوان . ظاهرة البطالة في الجزائر دراسة في الاسباب و سبل معالجتها مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة وادارة محلية كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2016-2017 ص 56.

* <press>article consulter le 17/04/2019.> .[https //www.elkhabar com](https://www.elkhabar.com)

من خلال الجدول يتبين أن الفترة الممتدة من سنة 1999 الى غاية سنة 2013 شهدت انخفاض في معدلات البطالة و يرجع ذلك اساسا الى الاستقرار السياسي و الامني و بداية الاستقرار الاقتصادي، إضافة الى اثر البرامج التنموية المتتالية (برنامج دعم الانعاش الاقتصادي 2001-2004 و برنامج دعم النمو 2005-2009 و برنامج الخماسي 2010-2014) و كذا الارتفاع القياسي لاسعار البترول لهذه الفترة و الذي تعدى عتبة 100 دولار للبرميل، حيث وصل معدل البطالة الى ادنى مستوياته سنة 2013 بـ 9.83 % اما الفترة مابعد سنة 2013 فعرفت البطالة ارتفاعا محسوسا نتيجة انخفاض اسعار البترول مجددا و تأثيره على السياسة الاقتصادية للدولة وهذا باعتبارها دولة ريعية بامتياز حيث تعتمد على مداخيل البترول لتدعيم استثماراتها.

المبحث الثالث: البرامج المعتمدة في ظل استيراثية التشغيل.

بغية مواجهة الاختلال الحاد في سوق العمل و وضع حد لتفاقم مشكلة البطالة أنشأت السلطات العمومية في الجزائر أجهزة جديدة و متنوعة لمواجهة الشباب مهنيا و أجهزة لدعم العمال الذين فقدوا مناصبهم أو لأسباب أخرى و من أجل دعم هذه الفئة أنشئت برامج و وكالات لدعم تشغيل الشباب من بينها جهاز الادماج المهني

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

للشباب، برامج الاشغال ذات المنفعة العامة ، عقود ما بقل التشغيل ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب عن طريق المؤسسة المصغرة، القرض المصغر، اجهزة اعادة الادماج التي يسيروها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة . و ما الى ذلك، فهل كان لتطبيق هذه البرامج و السياسات و كذا البرامج التنموية نتائج ايجابية على مستوى خلق مناصب شغل جديدة، لمعرفة مدى فعالية هذه البرامج و برامج الانعاش الاقتصادي و التنمية الخاصة بالتشغيل سنحاول التطرق الى استراتيجيات التشغيل في التشغيل أو مخطط عمل الحكومة لاجل ترقية الشغل و محاربة البطالة و التركيز على أهم البرامج و مختلف الوسائل المعتمدة من طرف الدولة للتخفيف من حدة البطالة و ترقية التشغيل.

المطلب الأول: استراتيجيات التشغيل وتحدياتها

لقد قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي علة وضع استراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة منذ سنة 2008 والتي صيغت بناء على حملة من الوقائع و كذا التحديات التي واجهت عالم الشغل.

أولاً: العوامل و التحديات التي ساعدت على تبني استراتيجيات التشغيل

1- العوامل التي ساعدت على تبني استراتيجيات التشغيل :

- اطار اقتصادي كلي مستقر و مناسب
- احتياطات صرف هامة
- عودة السلم و الاستقرار
- برامج هامة للاستثمار العمومي و الخاص
- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات كقطاع الفلاحة

2- التحديات التي لأوجبت تبني استراتيجيات التشغيل

- عجز اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرف
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل
- ضعف الوساطة في سوق الشغل و وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل
- انعدام المرونة في المحيط الاداري و المالي و الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستخدمين¹

¹ عبد الرزاق جباري، اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير . جامعة فرحات عباس، سطيف 1. 2014/2015 ص،ص

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع .
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية لا سيما عند الشباب
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات
- ضعف الحركية الجغرافية و المهنية لبيد العاملة والتي نتج عنها تلبية بعض عروض العمل لا سيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والمضاب العليا).¹

ثانيا: أهداف استراتيجية التشغيل

- يسعى مخطط عمل الحكومة لأجل ترقية التشغيل و محاربة البطالة الى تحقيق مجموعة من الأهداف و هو يتركز في ذلك على سبع محاور رئيسية ، ومن بين هذه الأهداف نذكر:
- 1- محاربة البطالة بمقاربة اقتصادية
 - 2- ترقية يد عاملة وطنية مؤهلة
 - 3- تنمية روح المبادرة المقاولاتية
 - 4- تحسين و توطيد الوساطة في سوق العمل
 - 5- دعم الاستثمار المولد للشغل
 - 6- تدعيم ترقية تشغيل الشباب
 - 7- خفض نسبة البطالة الى اقل من 10 % في آفاق 2009-2010 و أقل من 09% خلال الفترة 2010-2014.²

كما أن مخطط العمل الذي شرع في تطبيقه من أجل بلوغ هذه الأهداف يتركز على محاور رئيسية و هو ما سنقوم بعرضه فيما يلي:

ثالثا: محاور المخطط (محاور استراتيجية التشغيل)

- يرتكز مخطط العمل حول المحاور السبع (07) الآتية :
- دعم الاستثمارات في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل

¹ عبد الرزاق جباري، نفس المرجع السابق ص 142.

² زهير بطاش " نشرة مفتشية العمل " المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل ، رقم 24، ديسمبر 2010 ص 03.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

- ترقية التكوين التأهيلي من اجل تسهيل عملية الادمج في عالم الشغل
 - ترقية سياسة تحفيزية لخلق مناصب الشغل لفائدة المؤسسات
 - تحسين و عصرنه تسيير سوق العمل
 - ترقية تشغيل الشباب
 - انشاء و تنصيب هياكل التنسيق المشترك بين القطاعات
 - متابعة و مراقبة و تقييم آليات تسيير سوق العمل¹
- 1- **المحور الأول:** و المتعلق بالدعم الاستثماري في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل يمكن تجسيده من خلال ما يلي:
- التنفيذ الفعلي للاستراتيجية الصناعية لا سيما بالقطاعات التي تمتلك فيها بلادنا امتيازات تفضيلية و هي في نفس الوقت مولدة لمناصب الشغل كقطاع الصناعة الصيدلانية و قطاع تركيب السيارات و الصناعات البتروكيمياوية
 - ترقية قطاعات الفلاحة و السياحة و البناء و الأشغال العمومية كقطاعات أساسية في ديناميكية خلق مناصب الشغل.
 - دعم تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تعد عاملا في خلق مناصب الشغل
 - مواصلة إصلاح النظام المالي و البنكي
 - مواصلة إصلاح العقار الصناعي، و اعتبار حجم مناصب الشغل المزمع استحداثها كمعيار يخول الاستفادة من الامتياز في مجال العقارات المخصصة للاستثمار².
- 2- **المحور الثاني:** يتعلق بترقية التكوين لتسهيل الإدماج في سوق العمل يتضمن ما يلي:
- تكييف مخرجات التكوين مع متطلبات سوق العمل
 - تشجيع التكوين في الوسط المهني و موقع العمل
 - إبرام اتفاقيات تشغيل، التكوين في الموقع مع المؤسسات الاقتصادية³
- 3- **المحور الثالث:** يتعلق بترقية سياسة محفزة على خلق مناصب الشغل لفائدة المؤسسات الاقتصادية وذلك من خلال:
- تحسين مستوى التخفيضات في حصة اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي
 - رفع نسبة تخفيض الضريبة على الدخل و الضريبة على ارباح الشركات مقابل التشغيل
 - تمديد مدة الاعفاء من الضريبة على أرباح الشركات الى:

¹ وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة، المصادق عليه من طرف مجلس الحكومة 01 أبريل 2008 ص.ص 02.01.

² وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، مرجع سبق ذكره ص 02

³ وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق ص 03.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

- خمس (05) سنوات بالنسبة للمؤسسات التي تنشئ بين 50 و 100 منصب شغل
- سبع (07) سنوات بالنسبة للمؤسسات التي تنشئ أكثر من 100 منصب شغل¹
- 4- **المحور الرابع:** يتعلق بتحسين و عصرنه تسيير سوق العمل و في هذا الإطار سيتم:
 - مواصلة برنامج إعادة تأهيل البطاقة الوطنية للتشغيل و عصرنتها
 - إعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية²
- 5- **المحور الخامس :** المتعلق بترقية تشغيل الشباب تعتمد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على أليتين:
 - دعم تنمية المبادرات المقاولاتية حيث يعتمد على:
 - جهاز الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب
 - جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
 - دعم ترقية التشغيل المأجور
- إنشاء جهاز جديد يسمى جهاز دعم الإدماج المهني يتضمن ثلاث أنواع من عقود الإدماج وهي عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)، عقد الإدماج المهني (CIP)، عقد تكوين - ادماج (CFI) الى جانب عقد عمل مدعم (CTA)³.
- 6- **المحور السادس :** و يتعلق بإنشاء و تنصيب هيئات التنسيق ما بين القطاعات و تتمثل في لجتين:
 - لجنة وطنية برئاسة رئيس الحكومة و تضم وزراء القطاعات المعنية
 - لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل مع امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي تدعم هذه الآليات للتنسيق ما بين القطاعات بإحداث شبكة وطنية و محلية لجمع المعلومات الخاصة بسوق العمل. ستكون هذه الشبكة بمثابة الاداة التي ستساعد السلطات العمومية على التكوين و التشغيل و تشجيع الحركة المهنية و التحكم في القطاع غير الرسمي⁴.
- 7- **المحور السابع:** يتعلق بمتابعة تنفيذ المخطط و ما قبله و تقييمه حيث سيتم ذلك على ثلاث مستويات هي:
 - اللجنة الوطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة
 - اللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل برئاسة الوزير المكلف بالعمل و التشغيل .
 - الوزارة المكلفة بالعمل و التشغيل عبر امتداداتها المحلية بالإضافة إلى المرفق العمومي للتشغيل⁵.

¹ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق ص.ص 04.03.

² وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق ص.ص 05.04.

³ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، مرجع سبق ذكره ص. ص 07.06

⁴ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق ص. ص 11.10.

⁵ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق ص. ص 12.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

المطلب الثاني : عرض و تقييم مختصر لأهم البرامج المعتمدة في التشغيل بالجزائر

أخذت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل و محاربة البطالة حيث سخرت لهذا الشأن هيئات و برامج خاصة تسهر على تنفيذ هذه السياسات و فيما يأتي سنحاول عرض بعض هذه الهيئات و البرامج كما سنحاول تقييم بعض البرامج من خلال عدد مناصب الشغل المستحدثة.

اولا: برامج سياسة التشغيل المعتمدة على ترقية العمل المأجور

1- جهاز المساعدة على الادمج المهني (DAIP) في جوان 2008 يشرع في تنفيذ اجراءات جديدة للمساعدة على الادمج المهني DAIP الموجه للباحثين عن العمل لاول مرة سواء المؤهلين منهم وغير المؤهلين و الذين دخلوا سوق العمل و تشمل عقود ادمج حاملي الشهادات (CID)، الموجهة لفئة المتحصلين على شهادات جامعية، عقود الادمج المهني (CIP)، و تخصص طلبة التعليم المتوسط و المتحصلون على شهادات التكوين و التعليم المهنيين وعقود التكوين والادمج و الموجهة للفئات غير المؤهلة (CFI) ويتم تسيير و متابعة و تقييم هذا الجهاز من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) و المديرية الولائية¹ و فيما يلي جدول يوضح تطور عدد الوظائف المستحدثة في هذا الجهاز خلال السنوات من 2010 الى سنة 2018.

الجدول رقم (2-13) الوظائف التي يتم استحداثها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

**	**	**	*(سنتين)	2011	2010	جهاز المساعدة على الادمج المهني (DAIP)
2018	2016	2015	-2012 2014			
				269746	99696	عقود ادمج حاملي الشهادات (CID)
				226284	85220	عقود الادمج المهني (CIP)
100.000	103589	134529	281500	164780	88225	عقود التكوين والادمج (CFI)
100.000	103589	134529	281500	660810	273141	المجموع
/	/	/	/	6.88	2.81	نسبة مساهمة البرنامج في الشغل الكلي (%)

المصدر: شباح رشيد، مرجع سبق ذكره، ص 151.

(*) [https:// www.djazaire.com](https://www.djazaire.com) > alfadjr. Consulter le 21.04.2019

(**) www.arem.dz > stats. Consulter le 21.04.2019.

من خلال الجدول اعلاه يتضح بأن عدد المناصب المستحدثة في هذا الجهاز قد عرفت تطور ملحوظا بين سنتين غير أنها تراجع ابتداء من سنة 2012 في عدد المناصب الى غاية سنة 2018 و هذا بسبب ازمة البترول أي تدني او

¹ محمد ادريوش دهماني، مرجع سبق ذكره ص 221.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

انخفاض سعر البترول و انتهاج الدولة لما يعرف بسياسة التقشف و بالنسبة لسنتي 2010 و 2011 أين انتقل عدد المناصب المستحدثة أين انتقل عدد المناصب المستحدثة من 273141 منصب الى 660810 منصب بنسبة نمو تقارب 1.42 حيث عرفت نسبة مساهمة هذا الجهاز في التشغيل نقلة كبيرة من 2.81 % الى 6.88% غير انها تبقى ضعيفة مقارنة بالتكلفة المالية المخصصة لهذا الجهاز، كما عرفت عقود الادمج الثلاثة زيادة في عدد مناصب الشغل المستحدثة فعلى سبيل المثال ارتفع عدد مناصب الشغل في اطار عقود ادمج حاملي الشهادات من 99696 منصب الى 269746 منصب شغل و لكن الامر اللافت للانتباه هو كون هذه المناصب تبقى مؤقتة و غالبيتها في قطاع الادارة حيث أن السبب الرئيسي في هذه الزيادة لعدد مناصب الشغل من بداية سنة 2011 فكانت هذه المناصب بمثابة أداة من طرف الحكومة لشراء السلم الاجتماعي.

2- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS) و يضم هذا الجهاز : 2-1- التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)

بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن (AFS) الموجهة للأشخاص عديمي الدخل و غير القادرين على العمل و الغير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الاخرى، تساهم الوكالة أيضا في ادمج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة و عدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي و هذا عن طريق القيام بنشاطات الادمج الاجتماعي و التنمية الجماعية في اطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة .

- يتعامل هذا الجهاز مع الاشخاص الذين بلغوا سن القانونية للعمل و كذا العاطلين عن العمل و يتم تشغيل هؤلاء الاشخاص في النشاطات ذات المنفعة العامة في ورشات البلديات، ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للشغل و الاستفادة من الحماية الاجتماعية و لايشكل هذا النوع من الشغل علاقة عمل بل هو حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن.¹

و يمكن تقييم برنامج هذه المنحة من حيث استحداث مناصب شغل من خلال الجدول التالي: وهو ما توفر لدينا من احصائيات متعلقة بهذا الجهاز وان تم تقليص عدد المناصب فيما بعد بسبب سياسة التقشف كما سبق لنا وذكرنا .

¹ محمد ادريوش دهماني، مرجع سبق ذكره، ص.ص 221.222

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

الجدول رقم (2-14) : تطور عدد المناصب في اطار برنامج

(IAIG) 2011-1999

2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	السنوات
185275	180100	180000	155814	132255	125000	128000	عدد الوظائف المستحدثة
2011		2010	2009	2008	2007	2006	السنوات
271918		259872	267601	262655	252980	217590	عدد الوظائف المستحدثة

المصدر: محمد ادريوش دحماني ، مرجع سبق ذكره، ص 222.

يظهر من خلال الجدول بأن عدد المناصب المستحدثة في اطار منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) قد عرفت زيادة مستمرة خلال الفترة 2001- 2011 حيث تضاعف عدد المناصب المستحدثة من 132255 منصب شغل الى 271918 منصب خلال هذه الفترة بانشاء سنة 2010 و التي عرفت تراجع مقارنة بسنة 2009 بـ 7729 منصب.

2-2- برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE :

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل جهاز عقود ما قبل التشغيل باعتباره جهاز الادماج المهني للشباب و تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز و يقع مركز هذا الجهاز لدى وكالة التنمية الاجتماعية و يخص هذا البرنامج مكافحة بطالة الشباب الفئة التي تفوق أعمارهم 19 سنة و الحائزين على شهادة التعليم العالي اضافة الى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) و الباحثين عن منصب شغل لأول مرة وقد عرف هذا البرنامج تعديلات اهمها تحديد مدة عقد الادماج و تحسين مخصصات الأجور لهذا البرنامج (سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات و الادارات العمومية)¹.

- عرف هذا البرنامج تذبذبا من حيث استحداث مناصب الشغل كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (2-15) : الوظائف المستحدثة في اطار برنامج منحة ادماج حاملي الشهادات (CPE)

2006	2005	2004	2003	2002	2001	السنوات
41375	54400	52172	4805	4683	6614	عدد الوظائف المستحدثة
2011		2010	2009	2008	2007	السنوات
48784		28673	21929	55977	62382	عدد الوظائف المستحدثة

المصدر: عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 166.

¹ وداد بن فرحات ساعد، فعالية سياسة التشغيل ، ورقة بحث مقدمة الى المؤتمر الدولي حيث تقييم اثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001- 2014 جامعة سطيف 1 يومي 11/ 12 مارس 2013 ص 07.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ بأن عدد المناصب المستحدثة عرف تذبذبا حيث سجل انخفاضاً خلال سنة 2002 مقارنة بسنة 2001 بـ 1931 منصب ليعاود الارتفاع الى غاية سنة 2005 أين وصل عدد المناصب الى 54000 منصب شغل ليتراجع سنة 2006 الى 41375 منصب ثم ليصل الى أعلى مستوياته سنة 2007 باستحداث 62382 منصب.

غير أنه عرف تراجعاً منذ سنة 2008 بسبب استحداث برنامج جديد و هو برنامج المساعدة على الادماج المهني (DAIP) الذي استقطب فئة كبيرة من الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية نظراً للامتيازات التي يمنحها مع تسجيل زيادة معتبرة في سنة 2011 وذلك نظراً للتدابير التي اعتمدها الحكومة في دعم التشغيل بعد 2011 مع صدور تعليمات رئاسية بضرورة اعطاء الاولوية لعقود ما قبل التشغيل في الادماج في مناصب العمل.

2-3- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) أنشأ هذا البرنامج او الجهاز سنة 1997 يهدف الى المعالجة الاقتصادية للبطالة خاصة بطالة الشباب و الذين لا يتوفرون على اي تأهيل خاص و المساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة و يهدف هذا البرنامج الى تحقيق ادماج اجتماعي من خلال توفير مناصب شغل مؤقتة على مستوى ورشات صيانة المنشآت القاعدية المحلية و انشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل و تخصص العناية بشبكات الطرقات و الري والمحافظة على البيئة و الغابات و غير ذلك ¹.

الجدول رقم (2-16) عدد المستفيدين من برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية

السنوات البرنامج	2006	2007	2008	2009	2010	*2013	*2014	*2015	*2016
عدد المستفيدين	14939	13260	10013	10683	7285				
برنامج الجزائر البيضاء	5015	6212	4242	4852	3570	112590	125248	90876	98293
المجموع	19954	19472	14255	15535	10855	112590	125248	90876	98293

المصدر: فطيمة حاجي، لخضر مرغاد، تقييم سياسات التشغيل في ظل البرامج التنموية للفترة 2000-2014 ورقة بحث مقدمة الى المؤتمر الدولي الاول حول سياسات التشغيل في اطار برامج التنمية و برامج الانعاش الاقتصادي للفترة 2000-2014، جامعة البويرة يومي 11 و 12 اكتوبر 2014 ص 17.

* : نشرة الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالارقام ، رقم 47، نشرة 2017 ص 12 .

من خلال هذا الجدول يتضح انه في البداية من سنة 2006 الى 2010 لم تكن هناك سياسة واضحة المعالم لهذا البرنامج حيث عرف تذبذبا من استحداث مناصب الشغل أين سجل أعلى مستوى له سنة 2006 باستحداث 19954 منصب و ادنى مستوى له سنة 2010 بـ 10855 منصب غير انه بداية من سنة 2013 عرف تطور

¹ محمد أدريوش دهماني، مرجع سبق ذكره، ص 222.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

ملحوظ نتيجة لسياسة الانعاش الاقتصادي المطبقة (2014 - 2019) و اعطاء اهمية لهذا البرنامج للقضاء على الفقر و مساعدة الفئات الهشة . حيث وصل الى اعلى مستوى له سنة 2014 بـ 125248 منصب.

2-4- جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي (ESIL)

هذا البرنامج الذي تم اطلاقه بموجب المرسوم 143/30 و 90 - 144 بتاريخ 1990/05/22 موجه للشباب من ذوي المؤهلات المحدودة الذين يعانون البطالة، الهدف منه تحضير الشباب لادمجهم في مناصب شغل دائمة عن طريق اكتسابهم الخبرة المهنية الكافية في الوحدات الانتاجية او الادارات العمومية من خلال عقد عمل لمدة سنة باجرة شهرية 2500 دج هذه المناصب مؤقتة يتم انشائها من قبل الجماعات المحلية خلال سنة 2008 استبدلت وزارة التضامن الوطني هذا البرنامج ببرنامج الادمج الاجتماعي بموجب مرسوم تنفيذي رقم: 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008. هذا البرنامج موجه للشباب البالغين من العمر بين 19 و 35 سنة حاملي الشهادات و منعدمي الدخل¹. و الجدول التالي يوضح الوظائف التي تم استحداثها في اطار جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي

الجدول رقم (2-17) الوظائف التي تم استحداثها في اطار جهاز نشاطات الادمج الاجتماعي

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد الوظائف المستحدثة	89000	70500	72500	72500	62581	104408	126266	131516	130976	74981
السنوات	2011	*2014	*2015	*2016						
عدد الوظائف المستحدثة	111775	512818	523348	527581						

المصدر: محمد أدريوش، مرجع سابق ذكره ص 224.

(*) نشرة الديوان الوطني للاحصائيات، الجزائر بالارقام ، رقم 47، نشرة 2017 ص 11 .

من خلال الجدول يظهر بان البرنامج عرف تراجعاً ف عدد مناصب الشغل المستحدثة خلال سنة 2002 مقارنة بسنة 2001 ليعاود الارتفاع الى غاية سنة 2004 أين وصل الى 72500 منصب ثم ليتراجع سنة 2005 الى 62581 منصب، غير انه عرف ارتفاعاً معتبراً في عدد المناصب ابتداءاً من سنة 2006 الى غاية 2011 ثم ليعاود ارتفاع كبير من سنة 2014 بسبب التدابير الجديدة ليصل الى 527581 منصب شغل سنة 2016. و يمكن تلخيص نتائج مختلف البرامج المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية من حيث استحداث مناصب الشغل و مدى مساهمتها في نسبة التشغيل الكلي حسب الجدول التالي:

¹ و داد بن فرحات ساعد، مرجع سبق ذكره، ص 07.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

الجدول رقم (2-18) الوظائف التي تم استحداثها في اطار برامج و وكالة التنمية الاجتماعية ADS

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	السنوات البرامج
259872	267601	262655	252980	217590	185275	180100	180000	155814	132255	IAIG
12098	15964	12973	19131	19936	10820	11797	16745	17257	11811	TUP- HIMO
28673	21929	55977	62382	41375	54400	52172	4805	4683	6614	CPE
74981	130976	131516	126266	104408	62581	72500	72500	70500	89000	ESIL
375624	436470	463121	460759	383309	313076	316569	274050	248254	239680	المجموع
03.86	04.61	05.06	05.36	04.32	03.89	04.06	04.10	03.96	03.85	نسبة مساهمة البرنامج في التشغيل الكلي (%)
					2016	2015	2014	2013	2011	السنوات البرامج
					/	/	/	/	271918	IAIG
					98293	* 90876	* 125248	* 112590	13103	TUP- HIMO
					/	/	/	/	/	CPE
					* 527581	* 523348	* 512818	/	111775	ESIL
					/	/	/	/	445580	المجموع
					/	/	/	/	04.64	نسبة مساهمة البرنامج في التشغيل الكلي (%)

المصدر: عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 168 .

(*) نشرة الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالارقام ، رقم 47، نشرة 2017 ص 11 .12.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

ثانيا: برامج و اجهزة سياسة التشغيل المعتمدة على ترقية المبادرات المقاولاتية

1- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)

بدأ عمل الوكالة سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 296-96 المؤرخ في : 08 سبتمبر 1996 و هي تعد بمثابة جهاز لدعم وتشغيل الشباب، فهذا الجهاز موجه لفئة الشباب البطال من اصحاب المبادرات الذين يظهرون استعداد للاستثمار في مؤسسة مصغرة و يملكون مؤهلات مهنية او مهارات في النشاط الذي يقترحونه كما ان اعمارهم تتراوح بين 19 الى 35 سنة و تضم شبكتها 35 فرع، تهدف هذه الوكالة الى تشجيع كل اشكال و الاجراءات الرامية الى ترقية تشغيل الشباب¹. و فيما يلي جدول يبين تطور عدد المشاريع و مناصب الشغل المستحدثة في اطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

الجدول رقم (2-19) الوظائف التي تم استحداثها في اطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

(ansej)

السنوات البرامج	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المشاريع الممولة	7279	7087	5664	6691	10549	8645	8102	10634	20848	22641
مناصب الشغل المتوقعة	20152	19631	14771	19077	30376	24500	22685	31418	57812	60132
نسبة مساهمة الجهاز في تشغيل الكلي (%)	0.32%	-	0.22%	0.24%	0.38%	0.28%	0.26%	0.34%	0.61%	0.62%
السنوات البرامج	2011	2012	2013	2014	2015	2016				
عدد المشاريع الممولة	42832	65812	43039	40856	23676	11262				
مناصب الشغل المتوقعة	92682	129203	96233	93140	51570	22766				
نسبة مساهمة الجهاز في التشغيل الكلي (%)	0.96%	01.27	/	/	/	/				

المصدر: عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 168 .

(*) نشرة الديوان الوطني للإحصائيات، مرجع سبق ذكره ص 14.

¹ سليم عقون، قياس اثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة مقدمة لتبيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر 2009-2010 ص 65.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

من خلال الجدول يلاحظ زيادة عدد مناصب الشغل في هذا الجهاز خاصة في (05) السنوات للفترة 2008 حتى 2012 والتي بلغت 371247 منصب شغل و هي أكبر عدد المناصب التي تم استحداثها منذ نشأة هذا الجهاز حتى 2012 و هذا بسبب الامتيازات و الاعانات الممنوحة فيما يتعلق بالاعفاءات الجبائية و تخفيض معدلات الفائدة المطبقة من طرف البنوك بنسبة 100% و تخفيض مبلغ المساهمة الشخصية الى 1% او 2% حسب مبلغ الاستثمار. غير نسبة مساهمة هذا الجهاز في استحداث مناصب الشغل يبقى ضعيفا اين سجلت سنة 2012 أعلى نسبة و التي قدرت بـ 01.27% اي 129203 منصب شغل هذا مقارنة بحجم المخصصات المالية التي وجهت له، اين بلغ مجموع القروض البنكية الممنوحة لفائدة الشباب أصحاب المشاريع منذ نشأة هذا الجهاز و الى غاية 2012 بـ 46016038 مليون دج في حين بلغت قيمة القرض بدون فائدة الممنوح من طرف الوكالة وخلال نفس الفترة 170337.62 مليون دج كما أن نسبة مساهمة المرأة في اقامة المشاريع في اطار هذا الجهاز تبقى قليلة¹ . و مايلاحظ كذلك هو بداية من سنة 2013 تراجع عدد المشاريع الممولة في اطار هذا الجهاز و بالتالي تراجع عدد مناصب الشغل و كان السبب في ذلك تراجع أو الانخفاض في سعر البترول كون الاقتصاد الجزائري اقتصاد ريعي يعتمد فقط على البترول و من ثم تقليص حجم الانفاق الحكومي و هو ما انعكس سلبا على هذه السياسة.

2- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

تم تأسيس الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتاريخ 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص و يتضمن دور الوكالة في تقديم الدعم و الاستشارة و الموافقة للمبادرين، و ضمان المتابعة لانجاز المشاريع المحسدة و القرض المصغر هو مجموع قروض صغيرة قد تصل 500.000 دج موجهة لفئة البطالين المحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق و يمتلكون تأهيلا او معارف نشاط معين و بذلك فان القرض المصغر موجه الى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم الاستفادة من تمويل لمبادرتهم، و من بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج كالمراة الماكثة باليت و ذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها يعود و على عائلتها بالمنفعة² .

ويقدر العدد الاجمالي للوظائف المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر منذ انشاءها الى غاية 2016 بـ 1202272 وظيفة و هو مايبينه الجدول التالي:

¹ عبد الرزاق جباري ، مرجع سبق ذكره ص 169.

² زكريا مسعودي و اخرون، دور اليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر مع الاشارة الى تجربة صندوق الزماة بالجزائر ، ورقة بحث مقدمة الى الملتقى الدولي حول استيراثية تنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر جامعة ورقلة يومي 18 و 19 ابريل 2012 ص14.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

الجدول رقم (2 - 20) عدد مناصب الشغل التي وفرتها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) للفترة 2015-2017

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد المشاريع الممولة	3329	22221	17231	42099	60734	51956
مناصب الشغل المستحدثة من طرف ANGEM	4994	33331	25847	63148	91101	77934
السنوات	2011	2012	2013	2014	2015	2016
عدد المشاريع الممولة	107611	146427	110702	117543	84101	21363
مناصب الشغل المستحدثة من طرف ANGEM	161417	219641	166053	176315	126152	32045
السنوات	2017*					
عدد المشاريع الممولة	16196					
مناصب الشغل المستحدثة من طرف ANGEM	24294					

المصدر: نشرة الديوان الوطني للإحصائيات، مرجع سبق ذكره ص 13.

www.angem.dz (*). احصائيات الوطنية لتسيير القرض المصغر على الموقع الالكتروني المطلع عليه في 2019/04/19.

3- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة لدعم و ترقية و متابعة الاستثمار (APSI) كونها لم تصبوا الى الاهداف التي أنشأت لاجلها ، و تتكون الوكالة من مجموعة من الادارات و الهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع و دراستها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول او بالرفض الا ان تعديل هذا المرسوم باصدار أمر يتعلق بتطوير الاستثمار ومناخه وآليات عمله وذلك بانشاء هيئة حكومية جديدة تجمع بين مهام ووسائل وكالة و ترقية ودعم الاستثمار (APSI) و الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEG) متمثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) .

تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع اداري هدفها خدمة المستثمرين المحليين و الاجانب و هي تتولى خاصة مهام اعلام ومساعدة المستثمرين في اطار انجاز مشاريعه و كذلك تسهيل اتمام الاجراءات التأسيسية للمؤسسات و انجاز المشاريع¹ والجدول التالي يبين تطور عدد المشاريع ومناصب الشغل المستحدثة من طرف هذه الوكالة خلال الفترة الممتدة من 2002 الى 2016.

¹ محمد ادريوش دحماني، مرجع سبق ذكره ص 225.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

الجدول رقم (2-21) توزيع المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل المستحدثة في اطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار خلال الفترة 2002-2016.

السنوات	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
عدد المشاريع	443	1396	767	777	1990	4092	6375
مناصب الشغل المستحدثة	24092	20533	16446	17581	30463	51345	51812
السنوات	2009	2010	2011	2012	2013 الى 2016		
عدد المشاريع	7013	3670	3628	1880	31800		
مناصب الشغل المستحدثة	30425	23462	24806	8150	839297		

المصدر: عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 172

(*) مجلة المنارة للدراسات الاقتصادية ، العدد 2، ديسمبر 2017 ص13.

من خلال الجدول تبين لنا أن عدد المناصب التي تم استحداثها من سنة 2002 الى سنة 2016 تقدر بـ 1138412 منصب عمل مقابل 63804 مشروع حيث قدر عدد المناصب من سنة 2002 الى سنة 2012 بـ 32004 منصب شغل الى أن حصة الأسد أو المستوى الأعلى لهذا الجهاز في عدد مناصب الشغل كان من الفترة بين 2013 الى غاية 2016 حيث وصل الى 839297 منصب شغل و هي حصيلة كبيرة بالمقارنة مع فترة (10) سنوات بين 2002-2012 التي استحدثت فيها 32004 بينما حصيلة 839297 كانت في ظرف ثلاث سنوات فقط وهذا نتيجة دائما للامتيازات للأجهزة و الهيئات الداعمة للمشاريع الاقتصادية و على رأسها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- غير أن عدد المشاريع الاستثمارية المنجزة في إطار هذه الوكالة يعرف اختلالا من حيث التوزيع الجغرافي لتلك المشاريع ، ومن ثم عدد المناصب المستحدثة في كل منطقة، أين تعرف مناطق الشمال استحواذا على 67% من عدد المشاريع الاستثمارية المنجزة خلال الفترة 2002-2012، تليها مناطق الهضاب العليا بنسبة 18 % ثم مناطق الجنوب بنسبة 15% من إجمالي المشاريع المنجزة و 3204 مشروعا للفترة 2002-2012. هذا ما جعل حصة التشغيل ترتفع في مناطق الشمال بنسبة 76% من مناصب الشغل المستحدثة خلال نفس الفترة، تليها الهضاب العليا بنسبة 14% حيث لم تتجاوز عدد مناصب الشغل في الجنوب نسبة 10% من إجمالي مناصب الشغل والمقدرة بـ 299115 منصب عمل دائما بالنسبة للفترة الممتدة من 2002-2012¹.

- وكما هو معلوم وكغيره من الأجهزة الأخرى قد عرف هذا الجهاز بعد سنة 2016 و الى يومنا هذا نتيجة الازمة الاقتصادية أزمة انخيار أسعار البترول و انتهاج الدولة لسياسة التقشف كون الاقتصاد الجزائري اقتصاد محروقات المعتمد على سياسة الانفاق الحكومي لكل المشاريع و السياسات.

4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) :

¹ عبد الرزاق جباري، مرجع سبق ذكره، ص 172.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

في سنة 1994م. تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و المتخصص لتأمين الأشخاص المسرحون من العمل لاسباب اقتصادية أو خارجه عن ارادة المؤسسة و الذي يعمل على اعادة إدماجهم في سوق العمل مرة أخرى و ذلك عن طريق المنحة المقدمة لهم مع البحث الدائم للشغل و الذي يتكفل به مركز البحث عن العمل و التابع للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و قد سمح هذا الجهاز بالاحتفاظ بـ 1837 منصب عمل عام 2004 م. و لقد أضيف لهذا الجهاز في مطلع 2003 م و وظيفة أخرى تمثلت في مساعدة البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35-50 سنة قصد انشاء مؤسسات مصغرة و خلق مناصب عمل جديدة¹.

ثم تأتي بعد ذلك التعديلات التي أدخلها رئيس الجمهورية في 06 مارس 2011 ليصبح هذا الجهاز موجه الى البطالين أصحاب المشاريع المتروحة أعمارهم 30-50 سنة ، مع التعديلات التي أجريت على مستوى الاعانات المالية المقدمة و كذا نسب المساهمة الشخصية و مساهمة صندوق الوكالة بالاضافة الى الفوائد المطبقة على القروض البنكية الممنوحة² و يمكن تقييم برنامج الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) من خلال المناصب الشغل المستحدثة و عدد المشاريع أو المؤسسات المصغرة و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2-22) عدد الوظائف التي تم خلقها من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) للفترة

(2004-2016).

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
عدد المشاريع المنجزة (الممولة)	13	1901	2236	2574	2429	4221	7465	18490	34801
عدد الوظائف المنشأة من طرف (CNAC)	34	5159	6078	6949	5781	9574	15804	35953	59125
السنوات	2013	2014	2015	2016					
عدد المشاريع المنجزة (الممولة)	21412	18823	15449	8902					
عدد الوظائف المنشأة من طرف (CNAC)	41786	42707	37921	21850					

المصدر: نشرة الديوان الوطني للاحصائيات ، مرجع سبق ذكره ص 13.

¹ محرز أيت بلقاسم، التأمين عن البطالة في الجزائر ، ملتقى دولي . التأمين عن البطالة و الاقتصاديات العربية في مواجهة رهانات العولمة، فندق الاوراسي 2004 ص 03.

² المرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 03-209 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها ، المادة 02.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن هذا الجهاز عرف تطور سريع منذ استحداثه سنة 2004 الى غاية سنة 2016 حيث تم خلق 288721 منصب شغل، كما تم تمويل 138716 مؤسسة مصغرة أو مشروع و كان ذلك نتيجة التعديلات التي أجريت على مستوى الاعانات المالية المقدمة و كذا نسب المساهمة الشخصية و مساهمة صندوق الوكالة و كذا الفوائد المطبقة على القروض البنكية الممنوحة. و بطبيعة الحال عرف هذا الجهاز تراجعاً كبيراً من الاجهزة و البرامج الاخرى كما هو موضح في الجدول أعلاه من سنة 2015 بـ 15449 مشروع و 37921 منصب عمل الى 8902 مشروع و 21850 منصب شغل سنة 2016 ليواصل التراجع في عدد المشاريع وكذا مناصب الشغل الى يومنا هذا منذ تدني اسعار البترول و التراجع عن سياسة الانفاق الحكومي و الاجهزة المعتمدة من طرف الدولة و انتاجها لسياسة التقشف.

ثالثاً: برامج و آليات أخرى خاصة بالتشغيل

1- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية PNDA

هو استراتيجية كلية تهدف الى التطور و زيادة فعالية القطاع الفلاحي و هو مبني على سلسلة من البرامج المخصصة و المكيفة مع المناخ الفلاحي الجزائري، قامت الدولة بوضع برنامج يختلف عن البرامج السابقة ويهدف هذا البرنامج المسطر للتنمية الفلاحية الى تحسين مردودية القطاع الزراعي، حيث قامت الدولة بوضع عدة آليات تمحورت في برامج تموية على شكل سياسات دعم وتطوير الانتاج الزراعي. وهذا ما يفرض ضرورة الاهتمام بهذا القطاع في اطار البرامج التنموية المسطرة¹.

الجدول التالي رقم (2-23) يوضح بعض المؤشرات لتقييم البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والريفية

البيان	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
القيمة المضافة كنسبة من اجمالي القيمة المضافة	9.58	11.81	13.39	11.72	10.18	7.83	7.7
عدد مناصب الشغل لحققة	142287	171000	163499	179291	166203	132428	104323
نسبة مساهمة البرنامج في لتشغيل الكلي (%)	2.30	2.74	2.61	2.68	2.13	1.65	1.18

المصدر: محمد أدريوش دهماني، مرجع سبق ذكره ص 226.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أنه كان لهذا البرنامج أو المخطط الوطني للتنمية الفلاحية PNDA منذ انتهاجه سنة 2000 دور كبير في احداث مناصب للشغل حيث كانت نسبة مساهمة البرنامج في التشغيل الكلي 2.30% لتبقى في ارتفاع لمدة (04) سنوات بدأت في التراجع من سنة 2004 حيث و صلت 2.13% الى 1.18% سنة 2006.

¹ محمد أدريوش دهماني، مرجع سبق ذكره ص 226.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

2- تجربة صندوق الزكاة:

في سنة 1991، استحدثت الحكومة الجزائرية مؤسسة دينية لجمع أموال الزكاة ومن ثم منح جزء منها كقروض لمساعدة الفقراء على انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم و أطلق على المشروع اسم مشروع صندوق الزكاة و يعتبر صندوق الزكاة مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت اشراف وزارة الشؤون الدينية و الاوقاف و التي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون النظم لمؤسسة المسجد¹ و فيما يخص الحصيلة الوطنية لاجمالي الاموال المجمعة، منذ 2003 الملاحظ هناك تزايد في اجمالي زكاة الاموال المحصلة بلغ سنة 2009 حدود 61.4 مليار دج في حين انه لم يتجاوز عتبة 12 مليار دج سنة 2003، مرورا بأكثر من 63.7 مليار دج في سنة 2005 و قرابة 48 مليار دج في سنة 2007، مما اسهم صندوق الزكاة الجزائري في انشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات تم من خلالها توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشؤوع على الاقل. كما تم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 الى غاية سنة 2010². و لتوضيح أكثر نعرض أهم النتائج في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-24) القروض الموزعة خلال صندوق الزكاة ما بين (2004-2010)

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد القروض	256	466	857	1147	800	1400	3000

المصدر: غانم عبد الله وحمزة فيشوش، احداث و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011 ص10.

و الجدول الموالي يوضح تمويل المشاريع من خلال صندوق الزكاة حسب مختلف القطاعات و الانشطة الاقتصادية خلال الفترة (2003-2011)

¹ غانم عبد الله و حمزة فيشوش ، احداث و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011 ص09.

² غانم عبد الله و حمزة فيشوش، مرجع سبق ذكره، ص 10.

الجدول رقم (2-25) إحصائيات توزيع المشاريع من خلال صندوق الزكاة حسب القطاعات

القطاعات	عدد المشاريع الممولة	المبلغ الكلي	% مقارنة بالمبلغ الكلي
خدمات	1331	26186798126	34%
فلاحة	506	11934810761	16%
إنتاج تجارة	570	11690764847	16%
إنتاج	712	11450266719	15%
صناعات تقليدية	501	9365585038	21%
صناعة	328	5595409898	8%
المجموع	4047	76223035380	100%

المصدر: بن رجم محمد خميسي ، ورقة بحثية بعنوان أهمية تطبيق مبادئ الحكومة في تطوير صندوق الزكاة الجزائري و تفعيل دوره في تحقيق التنمية الشاملة من

الموقع >www.irti.org - بن رجم محمد خميسي اطلع عليه يوم: 201/04/22

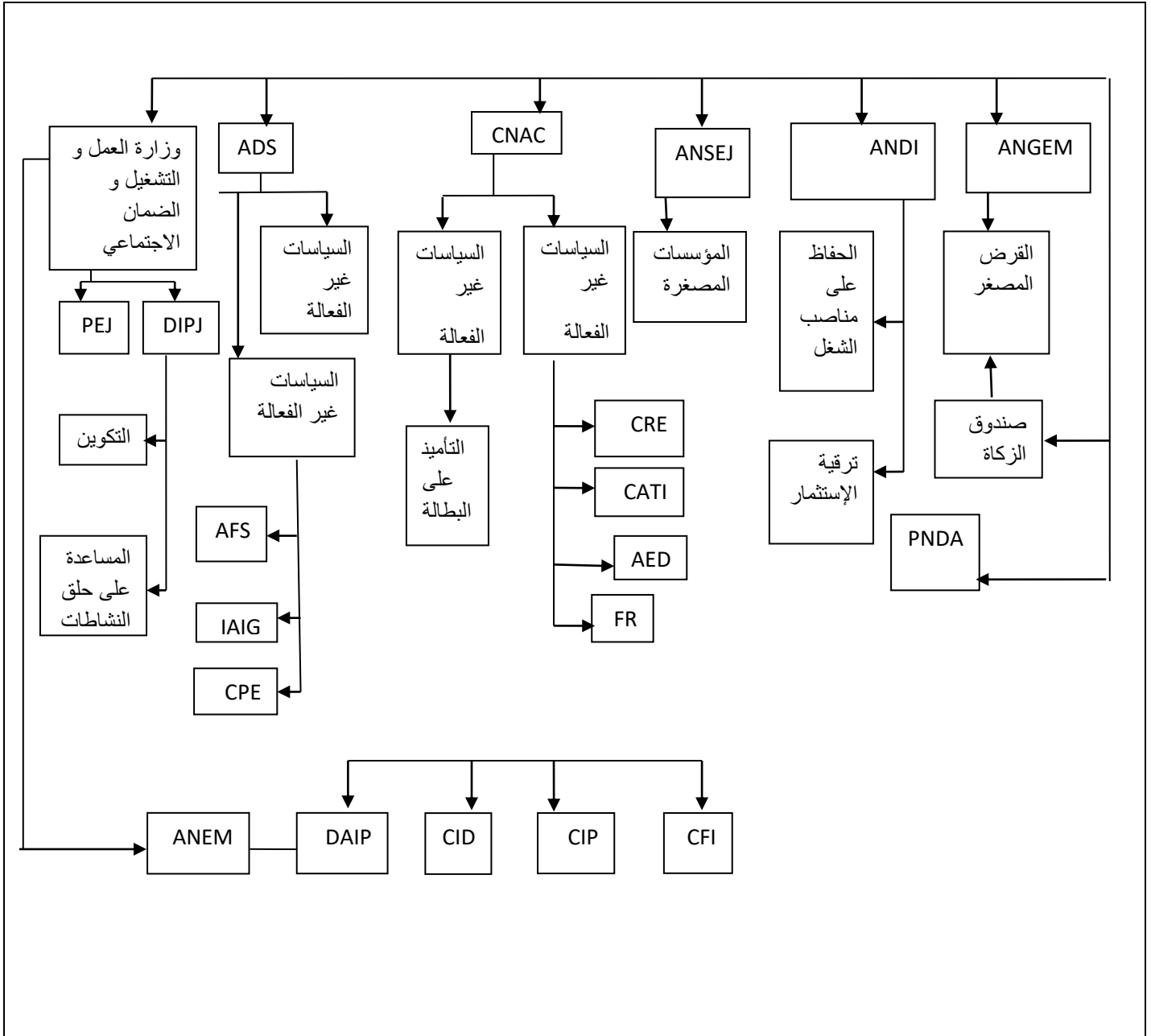
من خلال الجدول يتضح أن نسبة المشاريع في القطاع الخدماتي تحتل الصدارة بنسبة 34%

بين باقي المشاريع الممولة و لعل ذلك يعكس اعتماد القطاع على الرصيد التقني و المؤهلات وكذا الكفاءة البشرية أكثر من الموارد المادية اللازمة للنشاط الخدمي و التي من أبرزها محل النشاط، هذا إضافة إلى تشغيل عدد من الأيدي العاملة المتخصصة ، تليها مشاريع قطاع الصناعة التقليدية و المهنة الحرة بنسبة 21% ، ذلك أن هذا القطاع يعتمد على الكفاءة الفردية للمستفيد، و يشمل بصفة خاصة ذوي الشهادات الجامعية و المهنية و التي تمثل شريحة واسعة و نشيطة في المجتمع الجزائري فيما تتفاوت النسب في كل من قطاع الصناعة ، الفلاحة و التجارة بين 08 إلى 16 % من المشاريع الممولة و يرجع ذلك إلى ضخامة متطلبات الموارد المادية لهذه الأنشطة و التي لا تسعها المبالغ الممول بها عن طريق صندوق الزكاة¹

- و في الأخير يمكن إجمال كل أو أهم الأجهزة و الآليات المعتمدة في إستراتيجية التشغيل في المخطط التالي:

- بن >www.irti.org بن رجم محمد خميسي ، ورقة بحثية بعنوان أهمية تطبيق مبادئ الحكومة في تطوير صندوق الزكاة الجزائري و تفعيل دوره في تحقيق التنمية الشاملة ، من موقع ¹⁴ نجم محمد خميسي اطلع عليه 2019/04/22.

الشكل (2 - 2) الأجهزة و الأليات الخاصة بسياسة التشغيل



المصدر: دحماني محمد أ درويش ، مرجع سبق ذكره ص 219.

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

رابعاً: تحليل لأهم نتائج سياسات التشغيل في الجزائر

لقد كان لسياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الإيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة و التي يتمثل أبرزها و أهمها فيما يلي :

1- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الإقتصادي ما بين 2001 و 2004 الذي سمح بإستكمال العديد من المشاريع العالقة و إنطلاق عدة ورشات و التي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية وصلت إلى 619534 منصب عمل

2- تطبيق البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009) إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا و الجنوب و الفترة التي عرفت إستحداث عدد هام من مناصب الشغل حيث وصلت من خلال هذا البرنامج الطموح إلى 5031692 منصب شغل و هي تفوق عدد المناصب التي كان متوقع إستحداثها من خلال هذا البرنامج ، كما أن أجهزة التشغيل المؤقت و أجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب سمحت بتمويل 2695.528 منصب عمل في الفترة ما بين 1999 - 2007 بتكلفة مالية قدرت بـ 150 مليار دج . وأدت هذه البرامج إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 03 ملايين منصب شغل خلال هذه العشرية (2001 - 2009) في القطاعات الإدارية و الإنتاجية و إلى إرتفاع معدل النمو الإقتصادي خارج قطاع المحروقات إلى ما يفوق 6% رافقه تحكّم أفضل في مستويات التضخم بفضل البرامج و الأليات المعتمدة في إستراتيجية التشغيل

3- إقرار البرنامج الخماسي (2010-2014) الذي رسم كهدف إستحداث 03 ملايين منصب شغل منها 1500.000 منصب في إطار البرامج العمومية لدعم التشغيل وذلك بتكلفة مالية تقدر بـ 350 مليار دج لمرافقة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي و التكوين المهني ودعم إستحداث المنشآت الصغيرة¹، فخلال السنة الأولى فقط من هذا البرنامج و هي سنة 2011 تم إستحداث 1935031 منصب شغل منها 1538235 منصب عن طريق التوظيف في الإدارة و مختلف القطاعات الإقتصادية و 396796 منصب دائم في إطار أشغال المنفعة العامة و هي حصيلة معتبرة.

4- البرنامج الخماسي (2015 - 2019) ، إستكمالاً لبرنامج الإنعاش الإقتصادي (2010-2014) أقر البرنامج الخماسي (2015-2019) كهدف لإستحداث أكثر من مليون منصب شغل (1000.000) على مستوى جميع القطاعات ومن خلال جميع الأليات و الأجهزة و البرامج المعتمدة في ظل إستراتيجية التشغيل و ذلك لتقليص نسبة البطالة إلى 8.9% ، مع توفير 90 ألف مؤسسة مصغرة كل سنة و ذلك على مدار خمس السنوات (2015 - 2019) ، فخلال 2018 مثلاً حسب وزير العمل فهناك إنشاء حوالي 23 ألف مؤسسة مصغرة و تحقيق 400 ألف منصب شغل ، للإشارة فهناك تضارب في الإحصائيات بين مختلف المؤسسات الرسمية في التصريحات

¹ بوزار صافية ، مداخلة بعنوان فعالية و انعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة (1990 - 2014) الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإحتلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة ، المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر 08-09 ديسمبر 2014 ص 563

الفصل الثاني: واقع التشغيل في الجزائر

- و الإحصائيات ، كما أن إقرار هذا البرنامج تزامن و إنهاء أسعار البترول و بالتالي تجميد بعض البرامج و المشاريع و من ثمة التقليل في مناصب الشغل و التراجع عن بعض السياسات التشغيلية. و لقد إستقرت نسبة البطالة عند معدل 11.7% سنة 2018 و هو معدل مرتفع مقابل المبالغ المالية الضخمة التي خصصت لهذه السياسات و البرامج.
- و من ثمة يمكن القول أنه رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال التشغيل و محاربة البطالة و توفير مناصب الشغل من قبل مختلف اجهزة التشغيل تبقى كلها مرتبطة بالنفقات العمومية للدولة ، و يتميز أغلبها بكونها مؤقتة كما أن الجزائر تعاني من ضعف إنتاجية العمل و يرجع السبب في ذلك إلى الإعتماد الكبير على القطاع العمومي في التوظيف و الإنتاج ، أما بالنسبة إلى القطاع الخاص فيرجع السبب وراء ضعف إنتاجية العمل فيه إلى عدم مواكبة المؤسسات الخاصة للتطورات التقنية الحديثة في مجال الإنتاج و التسيير و عدم الإهتمام بجانب التدريب و التأهيل المهنيين رغم الجهود المبذولة في هذا المجال تبقى ضعيفة ، بالإضافة إلى عدم التوافق بين المكتسبات من المهارات النوعية و بناء المعرفة مع إحتياجات سوق العمل.
- و الملاحظ أن النمو الإقتصادي في الجزائر ذو طابع توسعي يعتمد على الزيادة في عوامل الإنتاج المتمثلة في الإستثمارات العمومية الموجهة خاصة لتطوير البنى التحتية المادية أو ذات الطابع الإجتماعي ، كما أن اليد العاملة المشتغلة تنتمي بدرجات كبيرة للقطاعات كثيفة العمالة كالأشغال العمومية و البناء أي أن النمو في الجزائر لا يركز على الإستعمال الفعال لقوى الإنتاج أو الزيادة الإنتاجية التي تعتمد بالدرجة الأولى على الإبداع و الابتكار.
- و من أهم العوامل التي أثرت سلبا على السياسات المرتبطة بالتشغيل في الجزائر ضعف أداء الإقتصاد الجزائري الذي يظهر في إرتباطه لعائدات المحروقات و عدم تنوعه مما يجعله عرضة لتقلبات الأسواق الدولية دون ان ننسى تطور الإقتصاد الخفي في الجزائر فوجوده أدى بالدولة مثلا إلى فقدان مبالغ هامة نتيجة التهرب الضريبي حيث يمكن لهذه المبالغ في حالة تحصيلها أن تساهم بشكل كفي في تخفيف عجز الميزانية العامة للدولة و أحيانا قد تقلب العجز إلى فائض بالإضافة إلى التطور الملحوظ في حجم التشغيل في القطاع غير الرسمي فمثلا سنة 2006 نجد أن التشغيل في القطاع غير الرسمي وصل ما يعادل 27% من إجمالي التشغيل .
- كما أنه عند مقارنة حصيلة مناصب الشغل المستحدثة في اطار السياسة النشطة مع حصيلة مناصب الشغل الممولة من طرف الدولة أو ما يعرف بالسياسة الحاملة فإنه يتبين أن السلطات في الجزائر تعتمد في إطار تفعيل سياسة التشغيل على السياسة الحاملة أكثر من السياسة النشطة و التي تعتبر الأهم نظرا لما تحدثه من آثار سواء مباشرة في تشغيل الشباب و كذا تحصيل الضرائب و آثار غير مباشرة من خلال مساهمة المشاريع و الإستثمارات في دفع عجلة النمو و منه زيادة فرص التشغيل .

خلاصة:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل التطرق : إلى أهم المحطات التي مرت بها سياسات التشغيل و إنعكاسات أهم البرامج التنموية على التشغيل و من ثم تشخيص سوق العمل بالجزائر من خلال أهم السياسات و استراتيجية الدولة التي إنتهجتها خاصة بعد الإصلاحات الإقتصادية سنة 1999 و من ثم تقييم نتائجها . حيث قامت الجزائر من أجل تفعيل ديناميكية التشغيل و إمتصاص البطالة بتسطير سياسة نشيطة تعيد التوازن إلى سوق العمل ، من خلال إجراءات و برامج تشغيلية لصالح إدماج الشباب و بالإستناد إلى معطيات الديوان الوطني للإحصائيات ، فإن مؤشر البطالة يشهد إنخفاضا ملحوظا منذ سنة 2000 بـ 29.5 % إلى غاية 2018 بـ 11.7% مما يوحي بتحسن سوق العمل على الأقل من الناحية الكمية ، الا أنه يبقى رهن تنامي ظاهرة التشغيل غير الرسمي و التشغيل المؤقت ، أي أن مجمل سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر ظرفية و غير فعالة بنسبة كبيرة وذلك لغياب سياسة واضحة و هادفة ، رغم بعض النتائج الإيجابية المحققة . حيث أن الإقتصاد الجزائري مازال يعاني من معدل بطالة مرتفع (11.7%) عن المتوسط العالمي و هو في حدود 5% ، لذا كان و لازال لزاما على الدولة الجزائرية في إطار السياسات المتبعة في مجال التشغيل التخلي على الحلول ظرفية ، الترقية و إعتداد سياسات التشغيل مدروسة على المدى البعيد و وضع سياسة شغل واضحة تشمل جميع القطاعات مع تشجيع الإستثمار الأجنبي المباشر و تسهيل الإجراءات الإدارية و التمويلية امام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة لدورها الكبير في خلق مناصب الشغل ، و هو ما سيتم طرحه في الفصل الثالث بالتطرق إلى واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و دورها في توفير مناصب الشغل.

الفصل الثالث

واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر ودورها
في توفير مناصب الشغل

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

تمهيد:

يرى كثير من الاقتصاديين أن تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تشجيع إنشائها يعد من أهم روافد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الدول بشكل عام و الدول النامية بشكل خاص ومن ذلك باعتبارها منطلقا أساسا لزيادة الطاقة الانتاجية من ناحية و المساهمة في معالجة مشكلة البطالة من ناحية أخرى ولذلك أولت دول كثيرة هذه المشاريع اهتماما متزايدا و قدمت لها العون والمساعدة بمختلف السبل ووفقا للإمكانيات المتاحة و نظرا لأهمية هذه المؤسسات أخذت معظم الدول تركز الجهود عليها حيث أصبحت تشجع إقامة الصناعات الصغيرة و المتوسطة و خاصة بعد أن أثبتت قدرتها و كفاءتها في معالجة المشكلات الرئيسية التي تواجه الاقتصاديات المختلفة و بدرجة أكبر من الصناعات الكبيرة و يأتي الاهتمام المتزايد بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لأنها بالإضافة إلى قدرتها الاستيعابية الكبيرة للأيدي العاملة يقل حجم الاستثمار فيها كثير بالمقارنة مع المشروعات الكبيرة كما أنها تشكل ميدانا لتطوير المهارات الإدارية و الفنية و الإنتاجية و التسويقية و تفتح مجالا واسعا امام المبادرات الفردية و التوظيف الذاتي مما يخفف الضغط على القطاع العام في توفير فرص العمل.

و الجزائر كغيرها من الدول سعت الى الاهتمام بهذا القطاع الحيوي نظرا لأهميته الكبيرة خصوصا بعد الانتقال من الاقتصاد الموجه نحو اقتصاد السوق، وعليه يطرح التساؤل ما هو واقع قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، وما هو دورها في توفير فرص العمل و هو ما سنحاول الاجابة عنه من خلال المباحث التالية:

- **المبحث الأول:** الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- **المبحث الثاني:** قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر
- **المبحث الثالث:** دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (Andi)-تيارت-

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

المبحث الأول: الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

أصبح مصطلح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة منتشرا انتشارا واسعا في مختلف دول العالم المتقدمة والنامية و لقد اختلفت التعريفات و تناقضت التفسيرات حول ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و طبيعتها و معاييرها وذلك لاختلاف السياسات و التوجيهات، إلا انه بالإجماع و توافق الرأي بين غالبية الدارسين على أهمية دور هذه المؤسسات في مختلف الدول، اذ تعتبر من أهم التنظيمات التي يعتمد عليها في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

المطلب الأول: ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدد من الخصائص و السمات تميزها عن غيرها من المؤسسات الكبيرة و قد أهلتها هذه الخصائص لكي تحتل مكانة هامة في اقتصاديات الدول و أن تلعب دورا رائدا في عملية التنمية و من هنا يكون من الملائم الوقوف على ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من حيث مفهومها، أشكالها، خصائصها و أهميتها.

أولا: المعايير المستخدمة لتحديد مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

لقد تم الاعتماد على جملة من المعايير يمكن الاستناد عليها في محاولة تحديد ماهية المؤسسات الصغيرة و

المتوسطة و يمكن تصنيفها الى صنفين هما:

- المعايير الكمية
- المعايير النوعية

1- **المعايير الكمية:** تعتبر المعايير الكمية من أهم و أكثر المعايير استخداما، فهي تهتم بتصنيف المؤسسات اعتمادا على مجموعة من الخصائص الكمية و من بين هذه المعايير نجد معيار عدد العمال.

- معيار رأس المال المستثمر
- معيار العمالة و رأس المال¹
- معيار حجم الإنتاج/ حجم المبيعات

2- **المعايير النوعية:** هي مجموعة من المؤشرات التي تم تحديدها لتعبر عن صفات او خصائص معينة و من بين المعايير النوعية نذكر:

- معيار المسؤولية: نجد مثلا صاحب المؤسسة ينفرد باتخاذ القرارات و تنظيم العمل.

¹ زيتوني صابرين، دور الشراكة الأجنبية كأداة لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دراسة حالة الجزائر : رسالة الدكتوراه تخصص تجارة دولية و لوجيستيك، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم 2016/2017 ص 10.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- معيار الشكل القانوني: عادة ما تأخذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شكل المشاريع العائلية و الشركات التضامنية أو شركات التوصية بالأسهم أو الوكالات¹.
- معيار حصة المؤسسة من السوق
- المعيار التكنولوجي
- معيار درجة الاستقلالية المالية: المؤسسة الصغيرة و المتوسطة تمتلك على الاقل 50 % من رأس مالها².

ثانيا: مفهوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تختلف تعاريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الدول و المنظمات الاقتصادية المختلفة، وذلك باختلاف معايير التعريف المعتمدة، لهذا سنقدم باختصار مجموعة من التعاريف المختصرة في بعض الدول المتقدمة و النامية و كذا بعض التعاريف المقدمة من طرف المنظمات الدولية وذلك كما يلي:

- 1- تعريف لجنة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في الدول النامية (UNIDO) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: اعتمدت هذه اللجنة على معيار اليد العاملة في تصنيفها للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، حيث عرفت المؤسسة الصغيرة على انها تلك المؤسسة التي ينشط بها ما بين 15 و 19 عامل و المؤسسة المتوسطة هي المؤسسة التي تشغل ما بين 20 و 99 عامل في حين المؤسسة الكبيرة يعمل بها اكثر من 100 عامل³.
- 2- تعريف البنك الدولي (BM) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: الجدول الموالي يوضح ذلك

الجدول رقم (3-1) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البنك الدولي.

نوع المؤسسة	عدد العمال	إجمالي الأصول	حجم المبيعات السنوي
مؤسسة مصغرة	اقل من 10 عمال	اقل من 100 الف دولار امريكي	اقل من 100 الف دولار امريكي
مؤسسة صغيرة	اقل من 50 عامل	اقل من 03 ملايين دولار امريكي	اقل من 03 ملايين دولار امريكي
مؤسسة متوسطة	اقل من 300 عامل	اقل من 15 مليون دولار امريكي	اقل من 15 مليون دولار امريكي

المصدر: ياسر عبد الرحمان، براش عماد الدين، قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الواقع والتحديات، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، جامعة جيجل الجزائر، العدد الثالث، جوان 2018 ص 217.

- من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن البنك الدولي اعتمد في تعريفه للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة على ثلاثة معايير كمية هي: عدد العمال و إجمالي الأصول بالإضافة إلى حجم المبيعات.
- 3- تعريف الاتحاد الأوروبي (UE) للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

¹ زيتوني صابرين، مرجع سبق ذكره ص 11.

² زيتوني صابرين، نفس المرجع السابق ص 12.

³ ياسر عبد الرحمان، براش عماد الدين، مرجع سبق ذكره ص.ص 216.217

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في توفير مناصب الشغل

يعرف المؤسسة الصغيرة أنها المؤسسة التي تضم اقل من 50 عاملا و يكون رقم اعمالها اقل من 07 مليون يورو واجمالي اصولها يكون أقل من 05 مليون اورو .

- اما المؤسسة المتوسطة فهي تلك المؤسسة التي يتراوح عدد العاملين فيها من 0 الى 250 عاملا و يكون رقم اعمالها من 40 مليون يورو و اجمالي اصولها اقل من 05 مليون يورو.
- اما المؤسسة المصغرة فهي تلك التي تضم اقل من 10 عمال .
- بالاضافة الى المعايير السابقة يضاف معيار الاستقلالية و معناه أن تكون المؤسسة غير مملوكة و لا يوجد بها حقوق تصويت بنسبة 25 % او أكثر لمؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات غير خاضعة لتعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

4- التعريف الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة :

من أجل ضبط تعريف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة و وضع اطار تشريعي ينظمها عمدت السلطات العمومية في الجزائر الى وضع قانون خاص بها و هو القانون رقم 01-18 المؤرخ في: 2001/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و في إطار هذا القانون تم اعتبار ثلاثة معايير هي عدد العمال، رقم الأعمال وحجم الميزانية و هي ذات المعايير التي اعتمدها الاتحاد الاوربي في ابريل 1996¹. و يمكن تلخيص تعريف المشرع الجزائري في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-2) تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

نوع المؤسسة	عدد العمال	رقم الاعمال	الميزانية السنوية
مؤسسة مصغرة Micro entreprise	من 01 الى 09 عمال	اقل من 20 مليون دج	اقل من 10 مليون دج
مؤسسة صغيرة Petite entreprise	من 10 الى 49 عامل	اقل من 200 مليون دج	اقل من 100 مليون دج
مؤسسة متوسطة Moyenne entreprise	من 50 الى 250 عامل	من 200 مليون الى 02 مليار دج	من 100 مليون الى 500 مليون دج

المصدر: عبد القادر رفاق، متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، دراسة حالة

الجزائر رسالة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، جامعة وهران 2009/2010 ص 18.

ثالثا: خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأشكالها

1- أشكال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ عبد القادر رفاق، مرجع سبق ذكره ص 18.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

هناك عدة معايير على أساسها تصنف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و هي:

- التصنيف حسب طبيعة التوجيه
- التصنيف حسب طبيعة المنتجات
- التصنيف حسب تنظيم العمل
- المقابلة من الباطن

1-1- تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب طبيعة التوجه إلى:

- مؤسسات عائلية لإنتاج سلع تقليدية بكميات محدودة
- مؤسسات تقليدية تعتمد في الغالب على مساهمة العائلة وتنتج منتجات تقليدية.
- مؤسسات متطورة وشبه متطورة، حسب الاستخدام لتقنيات و تكنولوجيات الصناعة¹.

1-2- تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب طبيعة المنتجات إلى:

- مؤسسات إنتاج سلع استهلاكية " المنتجات الغذائية، منتجات الجلود الخ".
- مؤسسات إنتاج السلع و الخدمات " قطاع النقل، صناعة مواد البناء..... الخ.
- مؤسسات إنتاج سلع التجهيز " إصلاح بعض الآلات و تركيب قطع الغيار المستوردة الخ".²

1-3- تصنيف المؤسسات و المتوسطة على أساس تنظيم العمل إلى:

- مؤسسة غير مصنعة أي الإنتاج العائلي و النظام الحرفي " إنتاج مخصص للاستهلاك الذاتي".
- مؤسسة مصنعة " المصانع الصغيرة و الكبيرة"

1-4- المقابلة من الباطن: و هي أن يتعهد شخص معين " المقاول" إلى شخص آخر " المقاول من الباطن " بانجاز كل المشروع أو جزء منه ما لم ينص عقد المقابلة على خلاف ذلك ونجده يكون على شكلين، تعاون مباشر و غير مباشر.³

2- خصائص المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بعدة خصائص ايجابية تمكنها من تحقيق مزايا تنافسية مقارنة بالمؤسسات الكبيرة غير أن لها خصائص سلبية لا يجب إغفالها.

¹ قشيدة صورية، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر- دراسة حالة الشركة الجزائرية الأوروبية للمساهمات- فيناليب، مذكرة مقدمة لنيل

شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (03)، 2011-2012. ص 24.

² قشيدة صورية، نفس المرجع السابق ص 25.

³ قشيدة صورية، نفس المرجع السابق ص 26.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

2-1- الخصائص الايجابية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة جملة من الخصائص الايجابية يمكن ايجازها في النقاط التالية:

- **سهولة التأسيس:** يمكن لأي شخص عادي حتى ولم يكن يملك مؤهلات علمية أن يقيم مشروع خاص به، فتأسيس مؤسسة صغيرة أو متوسطة سيكون من دون شك أيسر من إنشاء مؤسسة كبيرة نظرا لأنها تحتاج رؤوس أموال صغيرة و بساطة الإجراءات الإدارية المرتبطة بتأسيسها مثلا في فرنسا تستغرق عملية إنشاء مؤسسة إدارية أقل من 24 ساعة .
- **الاستقلالية في الإدارة:** تتصف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بسيطرة نمط الملكية الفردية أو العائلية و يترتب عن ذلك ارتباط الإدارة ارتباطا وثيقا بالملكية، مما يكسبها المرونة و السرعة في اتخاذ القرارات هذا ما يمنحها صفة الاستقلالية في الإدارة.
- **سهولة الإدارة و بساطة الهيكل التنظيمي:** يتميز الهيكل التنظيمي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالبساطة و بمستوى تعقيد أقل مما هو عليه في المؤسسات الكبيرة لذلك تتسم فيها الإدارة بالمرونة و السهولة في اتخاذ القرار.
- **المرونة الكبيرة:** تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدرجة عالية من المرونة في مختلف النواحي المتعلقة بنشاطها، تتجسد في قدرتها على التكيف مع مختلف التغيرات التي قد تحدث داخلها أو خارجها، مثلا هذه المؤسسات تستطيع التحول إلى إنتاج السلع و خدمات تتناسب مع متغيرات السوق و متطلباتها بسرعة و يمكن إرجاع هذه الخاصية إلى كون المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تشغل عدد قليل من العمال يجعلها تمتلك تنظيم بسيط مما يساعدها على سرعة التكيف¹.
- **انخفاض رؤوس الأموال:** حيث تمتاز بانخفاض نسبي في رأس المال وذلك سواء تعلق الأمر بفترة الإنشاء أو أثناء التشغيل الشيء الذي يجعلها من اهم أشكال الاستثمار المفضلة عند صغار المستثمرين².
- **مركز التدريب الذاتي:** أن طابع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يجعلها مركزا ذاتيا للتدريب و التكوين لمالكها وللعاملين بها، وذلك جراء مزاولتهم لنشاطهم الإنتاجي باستمرار و هذا ما يساعدهم على اكتساب المزيد من المعلومات و المعرفة وهذا الشيء الذي ينمي قدراتهم و يوسع نطاق فرص العمل المتاحة.
- **القدرة على جلب المدخرات:** لا تواجه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة صعوبات كبيرة نسبيا لتوفير الأموال اللازمة للمشروع، سواء من القطاع المصرفي أو من أفراد الأسرة وذلك لقلّة مخاطر الاستثمار و صغر حجم رأس المال المطلوب لإقامة هذا المشروع و هذا ما يتلائم مع ظروف الدول النامية لضعف قطاعها المصرفي في تقديم التمويل اللازم.

¹ ياسر عبد الرحمان، براش عماد الدين، مرجع سبق ذكره، ص 219.

² محفوظ جبار، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشاكل تمويلها مجلة العلوم الإنسانية العدد 05 جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2003 ص

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- قصر فترة الاسترداد: فترة الاسترداد هي الفترة المطلوبة لاسترداد تكاليف استثمار مشروع من واقع تدفقاته النقدية و قصر هذه الفترة هو نتيجة صغر حجم رأس المال المستثمر ، سهولة التسويق، زيادة دورات البيع و قصر دورة الإنتاج وعليه فان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتمكن من استرداد رأس المال المستثمر في فترة زمنية أقصر مع باقي المؤسسات.
- حرية الدخول والخروج من السوق: نظرا لانخفاض قيمة رأس المال الثابت و خاصة الآلات و المعدات التي يتألف من المواد الأولية و المنتجات النهائية وارتفاع إلى خصوم و حقوق أصحاب المشروع، و سهولة تحويل هذه المؤسسات إلى سيولة بالبيع دون تكبد خسائر كبيرة، فان ذلك يتيح لهذه المؤسسات الفرصة للدخول إلى السوق و الخروج منه بحرية أكبر من المؤسسات الكبيرة.

2-2- الخصائص السلبية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

بالإضافة للخصائص الايجابية التي تتميز بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هناك جملة من الخصائص

السلبية ونذكر منها:

- معدلات الفشل العالية: من الخصائص السلبية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة هو انها أكثر عرضة للفشل و الموت أو التصفية من المؤسسات الكبيرة هذا التهديد قائم على مدى حياة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة الا أنه أعلى نسبيا في سنوات التأسيس الاولى فالدراسات التي أجريت في الدول المتقدمة تبين أنه أكثر من 1000 مؤسسة صغيرة تقام، 50% منها لا تبقى أكثر من سنة ونصف وان 20 % منها تبقى لأكثر من 10 سنوات.
- الاعتماد على الخبرات الذاتية: نقص الخبرات اللازمة لإدارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يكون السبب الرئيسي لفشل هذه المؤسسات، أما المؤسسات الكبيرة فتعتمد على خبرات متنوعة يتم تعيينها في مجالات العمل المخالفة يسودها جو من صاحب العمل القيام بتسيير كافة الوظائف المعددة للمؤسسة وان يلم بالخبرات المتعلقة بكافة الوظائف بالمؤسسة.¹
- انخفاض مستوى التكنولوجيا: لا تستعمل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مستوى عالي من التكنولوجيا و من الموارد البشرية المؤهلة و هذا لكون بعض الصناعات التي تنتمي لقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تستوجب استثمارا ذو قيمة مرتفعة و لا يد عاملة ذو اختصاص عال.
- تعدد أشكال الملكية: تأخذ المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في غالب الأحيان طابع الملكية الفردية أو العائلية او شركات الأشخاص و نادرا ما تظهر في شكل شركات الاموال و هذا ما يرجع الى صغر حجم رأس المال

¹ ياسر عبد الرحمن، براش عماد الدين ، مرجع سبق ذكره، ص 220.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

اللازم لإنشاء مثل هذه المؤسسات وعليه فان هذه المؤسسات لا يمكنها الاستفادة من المزايا المرتبطة بالحجم الكبير.

- انخفاض وفورات الحجم: تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بانخفاض وفورات الحجم مقارنة بالمؤسسات الكبيرة وذلك نتيجة انخفاض استفادة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من نوع آخر من الوفرات هو وفرات التجمع هذا ما يؤكد ضرورة اقامة المؤسسات الصناعية الصغيرة و المتوسطة في مناطق تجمعات صناعية.
- انخفاض القدرات الذاتية على التوسع و التطور و التحديث: تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عن غيرها من المؤسسات بانخفاض قدرتها الذاتية على التوسع و التطور و التحديث، نظرا لانخفاض طاقتها الإنتاجية و زيادة مسؤوليتها باستمرار و متطلباتها المالية و الفنية و ازدياد وتيرة سرعة التقدم و التطور التكنولوجي، مما يعطل قدرتها على التوسع و التطوير و التحديث.¹

رابعا: دور و أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

ترجع أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى ما تلعبه من أدوار اقتصادية و اجتماعية أهمها مساهمتها في توفير مناصب الشغل و تحقيق التطور الاقتصادي و قدرتها على مقاومة الاضطرابات الاقتصادية و صمودها التنافسي وكذا دورها على الصعيد الاجتماعي لتحقيق الرفاهية و اشباع الحاجات و تحقيق طموحات و تطلعات الأفراد و سنتعرض فيما يلي لأهم الأدوار التي تلعبها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

1- الأهمية الاقتصادية:

و تتبع هذه الأهمية الاقتصادية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال الأدوار الاقتصادية التي تقوم بها

على المستويات التالية:

1-1- توفير مناصب الشغل: تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بدور فعال في توفير فرص العمل اذ تعتبر

من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة لمناصب الشغل جديدة فهي تتجاوز حتى المؤسسات الصناعية الكبيرة في هذا المجال رغم صغر حجمها و الامكانيات المتواضعة التي تتوفر عليها².

1-2- تكوين الاطارات المحلية: حيث تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في البلدان النامية في تكوين الافراد و

تدريبهم على المهارات الادارية و الانتاجية و التسويقية و المالية لإدارة أعمال هذه المؤسسات في ظل قلة وضعف امكانيات معاهد الادارة و مراكز التدريب.

¹ ياسر عبد الرحمان، براش عماد الدين، مرجع سبق ذكره، ص 221.

² شتوان قادة، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التشغيل " دراسة مقارنة بين ولايتي معسكر و وهران" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة وهران 2012/2013 ص 28.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

1-3- استخدام التكنولوجيا الملائمة: ان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تستخدم فنون انتاج بسيطة ونمط تقني ملائم لظروف البلدان النامية، فالتقنيات المستخدمة في هذه المؤسسات كثيفة العمالة وغير مكلفة للعملة الصعبة مقارنة مع التقنيات المتطورة كثيفة رأس المال¹.

1-4- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جذب و تعبئة المدخرات: تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أحد مجالات جذب المدخرات و تحويلها الى استثمارات في مختلف القطاعات تساهم في توفير مناصب عمل جديدة، حيث أنها تعتمد أساسا على محدودية رأس المال مما يجعلها عنصرا لجذب صغار المدخرين.

1-5- تحقيق التطور الاقتصادي: حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محرك النمو الاقتصادي نظرا لاعطاءها أهمية قصوى لتكنولوجيات المستقبل و الاهتمام بها وجعلها في دائرة تخصصها وسر نجاحها وبذلك فهي تساهم بشكل كبير في تحقيق التطور الاقتصادي.

1-6- تحقيق التوازن الجهوي و اللامركزية في التنمية: حيث تشير الشواهد الاحصائية الى ان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتصف بانتشارها جغرافيا مقارنة بالمؤسسات الكبيرة التي تتركز في بعض المدن أو المناطق كثيفة النشاطات الاقتصادية ، مما يمكنها من القيام بدورها في تحقيق أهداف تنمية كامتصاص البطالة الكامنة في المدن الداخلية و وقف حركة الهجرة المستمرة من الريف الى المدن و انعاش المناطق الداخلية و تحقيق التوزيع العادل للدخل و غيرها من الاهداف².

2- الأهمية الاجتماعية:

الى جانب الأهمية والدور الاقتصادي تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أدوار على الصعيد الاجتماعي و يمكن اجمال أهمها فيمايلي:

1-2- المساهمة في التوزيع العادل للدخول: في ظل وجود عدد هائل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتقاربة في الحجم و التي تعمل في ظروف تنافسية واحدة و يعمل بها أعداد هائلة من العمال يؤدي ذلك الى تحقيق العدالة في توزيع الدخول المتاحة.

2-2- التخفيف من المشكلات الاجتماعية : ويتم ذلك من خلال ما توفره هذه المؤسسات من مناصب الشغل و بذلك فهي تساهم في حل مشكلة البطالة و ما تنتجه من سلع وخدمات موجهة الى الفئات الاجتماعية الأكثر حرمانا وفقرا.

¹ شتوان قادة، مرجع سبق ذكره ص 30.

² شتوان قادة، نفس المرجع السابق ص 31.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- 2-3- اشباع رغبات و احتياجات الافراد: ان المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فرصة للأفراد لإشباع حاجاتهم و رغباتهم من خلال التعبير عن أذواقهم و آرائهم و ترجمة افكارهم و خبراتهم و تطبيقها من خلال هذه المؤسسات.
- 2-4- خدمة المجتمع : تؤدي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خدمة للمجتمع من حيث ما تقدمه من سلع وخدمات متناسبة مع قدراته و امكانية زيادة قدراته الاستهلاكية و تحسين مستوى معيشتة و تحسين الرفاهية و تعزيز العلاقات الاجتماعية.¹

المطلب الثاني: مصادر وأساليب تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

تحتاج جميع المؤسسات على مختلف مستوياتها ومهما كان حجمها وطبيعة نشاطها سواء كانت مستحدثة أو قديمة الى التمويل المناسب و المهارات الادارية الملائمة حتى تنمو و تحقق دخلا و ربحا مقبولين، فالمؤسسات المتوسطة و الصغيرة تحتاج الى التمويل في فترات حياتها بدءا بتأسيسها و انطلاقها و أثناء تطورها و تنميتها وتحديثها.

أولا: مصادر تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: يمكن حصر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في:

1- التمويل من المصادر الداخلية: تعتمد المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة كغيرها من المؤسسات على مصادرها الداخلية قبل لجوئها الى المصادر الخارجية و تتمثل المصادر الداخلية فيما يلي:

1-1- رأس المال (الاموال الشخصية): و سمي ايضا بالاموال الخاصة و يتكون من الاموال الشخصية التي يحصل عليها صاحب المشروع من خلال علاقاته مع المحيط مثل العائلة و الاصدقاء و اضافة مساهمة الشركاء، و يكون هذا الجزء من الاموال ضروري في مرحلة الانطلاق والنمو وهو ايضا عامل مهم حيث يحافظ على استقلالته المالية.

1-2- التمويل الذاتي: النوع الاول أي التمويل عن طريق رأس المال يكون في بداية النشاط أي تأسيس المؤسسة أما التمويل الذاتي فانه يتم خلال دورة حياة المشروع او المؤسسة اي بعد مرحلة التأسيس و الانطلاق فان التمويل هنا يكون بناء على صافي التدفقات و الارباح التي تحققها الشركة كالأرباح المحتجزة او الغير موزعة.²

2- التمويل من المصادر الخارجية: عادة لا تستطيع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة و المصغرة تغطية كل احتياجاتها التمويلية من المصادر الداخلية لذلك فهي تلجأ الى المصادر الخارجية والمتمثلة فيما يلي:

2-1- الائتمان التجاري: يعتبر نوع من أنواع التمويل القصير الآجل و الذي تحصل عليه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المصغرة من الموردين وهي تمثل قيمة المشتريات الاجلة للبضائع و المواد الاولية التي تحصل عليها المؤسسة من الموردين.

¹ شتوان قادة، مرجع سبق ذكره، ص 33.

² مشري محمد الناصر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة - دراسة الاستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة و لاية تبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص استراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، سطيف 2011/2008 ص 24.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في توفير مناصب الشغل

2-2- الائتمان المصرفي: وهو يمثل القروض القصيرة الاجل التي تحصل عليها المؤسسة من البنوك لتمويل احتياجاتها القصيرة الاجل و يتمثل الائتمان المصرفي في تلك الثقة التي يوليها البنك للمؤسسة بوضع تحت تصرفها مبلغ من المال أو تقديم تعهد من طرفه لفترة محدودة يتفق عليه الطرفين .

2-3- التمويل من المصادر الخارجية الغير رسمية: هو التمويل الذي يتم من خلال قنوات تعمل غالبا خارج الاطار القانوني للدولة، كالتمول من الاصدقاء و الأقارب، جمعيات تناوب الادخار و الائتمان.

2-4- التمويل عن طريق مؤسسات المتخصصة في الدعم و الجمعيات المهنية: رغبة من الحكومة في ترقية تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المصغرة قامت بإنشاء مجموعة من المؤسسات والهياكل الحكومية تسعى الى تزويد هذا النوع من المؤسسات بالدعم و المساعدات المالية و الفنية¹.

2-5- عقود تحويل الملكية: الذي يعبر عن قيام المؤسسات المالية بشراء أو خصم ديون المؤسسات التجارية التي تعمل في حقل السلع الاستهلاكية و الهدف من هذه العملية هو توفير السيولة النقدية بشكل مستمر .

ثانيا: أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمصغرة: تختلف اساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و المصغرة باختلاف المرحلة التي تمر بها و الغرض المراد من التمويل و يمكن ان نميز مجموعة من الاساليب التقليدية والمستحدثة.

1- الاساليب التقليدية في تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: نميز في هذا الاسلوب نوعين من التمويل فنجد التمويل الطويل و المتوسط الاجل و التمويل قصير الاجل:

1-1 - التمويل طويل الاجل والتمويل المتوسط الأجل: و هو موجه الى تمويل النشاطات الاستثمارية خارج الاستغلال التي تتطلب أموال و ذلك من أجل توسيع المؤسسة و اقامة مشروع جديد و يتجسد التمويل طويل الاجل في القروض التي تمنحها البنوك المتخصصة مثل البنوك العقارية التي تمنح قروض قد تصل الى عشرون عام و ذلك لتمويل عمليات البناء و استصلاح الاراضي وغيرها و تشمل مصادر التمويل المتوسط الاجل قروض المدة تتراوح مدة هذا القرض بين 3 و 5 سنوات. و نجد ايضا قروض التجهيزات تمنح للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة عندما تقدم على شراء الات و تجهيزات².

2-1 التمويل قصير الاجل: نقصد بالتمويل قصير الاجل تمويل نشاط الاستغلال بمعنى العمليات التي تقوم بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في فترة لا تتعدى في الغالب 12 شهرا و نعتمد في التمويل قصير الاجل على السلفات البنكية حيث تعتبر القروض البنكية الوسيلة الثانية التي تعتمد عليها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تمويل دورتها الاستغلالية. و يعتمد ايضا التمويل القصير الاجل على الائتمان و الشراء بالأجل بالإضافة الى الاقتراض من السوق غير الرسمي.

مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره ، ص 251.

² مشري محمد الناصر ، نفس المرجع السابق ص .ص 26.27.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

2- الاساليب المستحدثة في تمويل المؤسسات المتوسطة و الصغيرة: هناك اساليب مستحدثة لتمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تتمثل في:

2-1- التمويل التجاري التأجيري: و يقصد به التمويل عن طريق التأجير و هو اتفاق بين الطرفين يخول احدهما حق الانتفاع باصل مملوك للطرف الاخر مقابل دفعات دورية لمدة زمنية محددة المؤجر هو الطرف الذي يحصل على الدفعات الدورية مقابل تقديم الاصل، في حين ظان المستأجر هو الطرف المتعاقد على الانتفاع بخدمات الاصل مقابل سداده لاقساط التأجير للمؤجر¹.

2-2- التمويل عن طريق البنوك الإسلامية هناك صغ تمويل تستعملها البنوك الإسلامية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نذكر منها:

- المشاركة: تعني المساهمة في راس المال المشروع لرفع قدراته المالية.
- المضاربة: وهو اتفاق بين طرفين يقدم احدهما راس المال و يسمى صاحب المال و يقدم الاخر جهده المتمثل في الادارة او الخبرة. و يسمى صاحب الجهد بالمضارب².
- المرابحة: حيث يتم تحديد ثمن البيع للسلعة بتكلفة شراء البائع لها (الثمن + مصروفات الشراء) بالاضافة الى ربح معلوم يتفق عليه، أي بيع سلعة بثمن شرائها زائد ربحا معلوم يتفق عليه .
- البيع الاجل: حيث يتم دفع سعر السلعة المباعة على اقساط في المستقبل هي في مجموعها أكثر من ثمنها اذا بيعت حالا³.
- السلم: هو عقد تم بموجبه تسليم ثمن حاضر مقابل بضاعة أجله موصوفة بدقة و معلومة المقدار كيلا او وزنا او عدا⁴.

المبحث الثاني: قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

ان اهتمام الجزائر بموضوع المؤسسات المتوسطة و الصغيرة لم يكن وليد الصدفة وإنما جاء من خلال تبني منظومة متكاملة (قانونية وتشريعية ومالية ... الخ) على جميع الاصعدة المحلية والدولية بغية ترقية هذا النوع من المؤسسات الذي بات يحتل مكانة كبيرة خاصة بعد الاهمية الكبيرة التي اكتسبتها المؤسسات المتوسطة و الصغيرة والمصغرة ابان التحول الذي عرفه الاقتصاد الوطني من نظام الاقتصاد المخطط الى نظام الاقتصاد الحر أين تأكد الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة

¹ مشري محمد الناصر، مرجع سبق ذكره ص 27.

² مشري محمد الناصر، نفس المرجع السابق ص 29.

³ مشري محمد الناصر، نفس المرجع السابق ص 30.

⁴ مشري محمد الناصر، نفس المرجع السابق ص 31.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في توفير مناصب الشغل

و المتوسطة و المضغرة في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة و سوف نقوم في هذا المبحث الى التطرق الى واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر و استراتيجيات دعمها ثم تقييم مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل بالجزائر و أبرز العوائق التي تواجهها و فعاليتها.

المطلب الأول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر و استراتيجيات دعمها

يعود وجود المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر الى مرحلة الاستقلال بعدها قامت الدولة بإنشاء العديد من الهيئات والوسائل لدعم تشجيع هذا النوع من المؤسسات.

أولاً: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

1- تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قبل 1999

- ورثت الجزائر بعد استقلالها بعض الصناعات الصغيرة والتي كانت تابعة للقطاع الخاص ثم قامت الدولة بعد ذلك في اطار اعادة تنظيم الاقتصاد الوطني بانشاء القطاع العمومي حيث انتقل عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 1275 مؤسسة صغيرة ومتوسطة عام 1964 ليصل الى 2501 مؤسسة صغيرة ومتوسطة عام 1969.
- اما خلال السبعينات فقد وصل عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حوالي 7466 مؤسسة سنة 1977 منها 817 مؤسسة تعمل في قطاع الطاقة و المياه و 2233 مؤسسة تعمل في قطاع الاشغال العمومية و 1265 مؤسسة في قطاع الصناعة والنسيج.
- في فترة الثمانينات حتى بداية التسعينات انتقل عدد المؤسسات في الجزائر من 14603 مؤسسة عام 1984 الى 22731 مؤسسة عام 1991 أما حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا المجموع كانت 22606 مؤسسة عام 1991 منها 22382 مؤسسة خاصة.
- اما عام 1992 قد بلغ عدد المؤسسات الخاصة 20207 أي أنه عرف انخفاض ملحوظا و هذا راجع الى ظروف عدم الاستقرار التي مرت بها الجزائر خلال تلك المرحلة¹.
- مع بداية التسعينات أعطت السلطات العمومية مجالا واسعا لدعم نمو وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي تزامن مع إصدار قانون 10/90 المؤرخ في: 14 ابريل 1990 المتعلق بالتمويل بالقرض و إصدار قانون ترقية الاستثمارات في 1993 و إنشاء وزارة خاصة بهذا القطاع في 1994 و تطبيق برنامج التعديل الهيكلي الذي جرى الاتفاق بشأنه مع صندوق النقد الدولي في سنة 1994 محاولة منها لإعطاء اهتمام أكبر للمؤسسات الصغيرة

¹ شتوان فادة ، مرجع سبق ذكره ص 93.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

لقد شهد قطاع المؤسسات ص و م الخاصة في الفترة 1990-1999 تطورات. والمتوسطة للدفع بعجلة التنمية¹ كثيرة و هذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم: (3.3) تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الفترة 1990-1999

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	9100	22382	20207	23207	26212	177362	127000	127332	137846	159507

المصدر: عبد القادر رفاق، مرجع سبق ذكره ص 104.

2- تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد سنة 1999.

ان قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يمثل حوالي 99.9% من النسيج الاقتصادي الوطني حيث بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (PME) نهاية الفصل الاول من 2016 : 1014075 مؤسسة 99.96% منها تنتمي الى القطاع الخاص كما أن 93.6% من المؤسسات أنشأت بعد 1990 و 76.6% منها أنشأت بعد سنة 2000.

و الجدول التالي يبين التطور الحاصل في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة انطلاقا من سنة 1999:

¹ عبد القادر رفاق ، مرجع سبق ذكره ص 104.

² بوقادير ربيعة، مطاي عبد القادر، تقييم أداء قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001/2016، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا ، المجلد 14، العدد 19/ 2018 ص 277.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

الجدول رقم (4.3) تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة 2001-2018

السنوات	القطاع الخاص	القطاع العام	الحرف التقليدية	المجموع
2001	179893	788	64677	245358
2002	189552	788	71523	261863
2003	207949	788	79850	288587
2004	225449	778	86732	312959
2005	245842	874	96072	342788
2006	269806	739	106222	376767
2007	293946	666	116347	410959
2008	392013	626	126887	519526
2009	586903	591	/	587494
2010	618515	557	619072	619072
2011	658737	572	659309	659309
2012	711275	557	711832	711832
2013	777259	557	777816	777816
2014	851511	542	852053	852053
2015	934037	532	934569	934569
2016	1013637	438	1014075	1014075
2017	*1060025	264	1060289	1060289
2018	*1092908	262	1092908	1092908

المصدر: بوقادر ربيعة، مطاي عبد القادر مرجع سبق ذكره، ص 277 .

(*) ياسر عبد الرحمان، براش عماد الدين، مرجع سبق ذكره، ص 223.

(**) ministère de développement industriel et promotion de l'investissement, bulletin d'information statistique de la PME .N ° 33 novembre 2018 page 06.

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تزايد حيث تقدر هذه الزيادة بين 2001 و 2005 بـ 81% وبين سنة 2010 و 2015 بـ 51% ونسبة الزيادة من سنة لأخرى تتجاوز 6%

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

و بلغ متوسط معدل النمو السنوي أكثر من 10 % خلال فترة الدراسة مع تسجيل أعلى نسبة بين سنتي 2007 و 2008 حيث وصلت الى 26.42 % و يرجع ذلك الى إدماج أصحاب المهن الحرة في منظومة PME و يرجع هذا التطور المعترف و الملحوظ في PME الى نمو القطاع الخاص الذي زاد بأكثر من أربع أضعاف حيث انتقل من 244570 مؤسسة سنة 2001 الى 1060025 سنة 2017 في المقابل سجلت PME العمومية انخفاضاً بـ 524 مؤسسة خلال نفس الفترة و يرجع ذلك لعمليات التصفية و الخصخصة التي باشرتها الدولة في إطار التوجه نحو اقتصاد السوق.

كما نلاحظ كذلك أن هذا التطور الذي شهدته الجزائر في مجال انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يعود الى اعتماد سياسة تأهيل هذه المؤسسات التي جاءت من أجل الحد من المشاكل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، كما يعكس هذا التطور و الزيادة جهود السلطات العمومية عبر مختلف برامج المنشآت القاعدية و التنمية المحلية حيث يعد هذا التطور الكبير في عددها راجع الى انتهاج الجزائر للعديد من البرامج و السياسات الداعمة لمثل هذه المشاريع و المؤسسات وهو ما سوف نتطرق اليه.

ثانياً: آليات و هياكل دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

لقد تم انشاء العديد من الهياكل و الهيئات المتخصصة بهدف ترقية و تدعيم قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

و الحل من المشاكل و المعوقات التي تواجهها.

1- هيئات الدعم التابعة لوزارة PME : بادرت الجزائر بإنشاء وزارة منتدبة مكلفة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 1994 هدفها الاساسي هو ترقية هذا القطاع و لتحقيق ذلك أنشأت الوزارة العديد من الهيئات المتخصصة منها:

- **المشاتل:** تتكفل بمساعدة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دعمها و تأخذ أحد الأشكال التالية: المحضنة ، ورشة الربط.

- **مراكز التسهيل:** تقوم باجراءات انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و كذا مساعدة حاملي المشاريع و توجيههم و مرافقتهم و دعمهم¹.

- **المجلس الوطني الاستشاري لترقية PME :** يكلف بترقية الحوار و التشاور بين المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و جمعياتهم المهنية و السلطات العمومية.

2- هيئات دعم و تحفيز الاستثمار:

- **الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:** جهاز لدعم البطالين ذوي المشاريع و البالغين بين 30 و 50 سنة

- **الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ :** مكلفة بتشجيع ودعم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة انشاء مشروع.

¹ بوقادير ربيعة، مطاي عبد القادر مرجع سبق ذكره ص 274.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار **ANDI** : تهدف لتطوير الاستثمار الخاص و العام.
- الوكالة الوطنية لتسيير الاستثمار المصغر **ANGEM** : دعم و مرافقة المستفيدين من القرض في تنفيذ مشاريعهم .
- الوكالة الوطنية لتطوير **AND PME** : أنشأت من أجل تزويد قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بألية قادرة على تنفيذ سياسة الحكومة في مجال تنميته وترقيته.
- الوكالة الوطنية للوساطة و الضبط العقاري **ANIREF** : مهمتها تسهيل الحصول على عقار صناعي من خلال التوسط بين المستثمرين و السلطة.
- 3- الهيئات المساعدة على الحصول على التمويل البنكي:**
- شركات رأس المال الاستثماري: رأس المال الاستثماري هو تقنية للتمويل عن طريق امتلاك مساهمات صغيرة ومؤقتة.
- صندوق الكفالة المشتركة: لضمان اخطار القروض الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع.
- صندوق ضمان قروض **FGAR, PME**: تمثل مهامه في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعد اقرار أهلية المشاريع للضمانات المطلوبة.
- صندوق ضمان قروض الاستثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة **CGCIPME** : يتولى مهمة ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
- صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض الاستثمار للبطلين ذوي المشاريع¹.

المطلب الثاني: تقييم مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل في الجزائر:

تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا أساسيا و مهما في استيعاب نسبة كبيرة من القوة العاملة والحد من ظاهرة البطالة حيث تشير احصائيات دول لها تجارب رائدة بهذا المجال قدرتها على استحداث وظائف ومهن جديدة، لذا عمدت الحكومات لدعمها وتطويرها بإنشاء أجهزة متخصصة رسمية لتنظيمها و تسييرها وتمويلها بتكلفة منخفضة مما أدى لانتشارها وازدهارها² .

اولا : توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

1- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم:

¹ بوقادير ربيعة، مطاي عبد القادر، مرجع سبق ذكره ص 275.

² سمير علام، إدارة المشروعات الصناعية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، القاهرة 2002 ص 15.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

تنقسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم الى ثلاثة انواع: مؤسسات مصغرة، مؤسسات صغيرة، مؤسسات متوسطة والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (5.3) توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم لسنة 2018.

أنواع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	العدد	النسبة المئوية
مؤسسات مصغرة (توظف أقل من 10 عمال)	1068027	97.7 %
مؤسسات صغيرة (توظف بين 10 و 49 عامل)	21563	2.00 %
مؤسسات متوسطة (توظف بين 50 و 249 عامل)	3280	0.30 %
المجموع	1093170	100 %

Source: ministère de développement industriel et promotion de l'investissement ; bulletin d'information statistique de la PME N° 33 novembre 2018.page 08.

من خلال الجدول يتبين أنه في سنة 2018 بلغت نسبة المؤسسات المصغرة (TPE) 97.70 % من إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث بأنها تهيمن بقوة على النسيج الاقتصادي الوطني تليها المؤسسات الصغيرة (PE) بنسبة 2% و أخيرا المؤسسات المتوسطة (ME) بنسبة 0.30%.

2- التوزيع الجغرافي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: وفقا للتوزيع الجغرافي للسكان، فان المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم هي السائدة في الشمال ودرجة أقل في الهضاب العليا و الجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم:(6.3) توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الحجم لسنة 2018.

المناطق الجغرافية	عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	النسبة المئوية
الشمال	438260	70 %
الهضاب العليا	136899	22 %
الجنوب	53060	8 %
المجموع	628219	100 %

Source: ministère de développement industriel OP-CIT P11.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتركز في الشمال بنسبة 70% و ذلك راجع الى طبيعة التوزيع الجغرافي للسكان حيث يتمركز أغلبهم في الشمال تليها منطقة الهضاب العليا بنسبة 22 % و أخيرا الجنوب الكبير بنسبة ضعيفة جدا لا تتعدى 08 %.

3- توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط:

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

نركز في هذا العنصر على المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع الخاص بالإضافة الى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التابعة للقطاع العام حيث أن أغلبها يتركز في قطاع الخدمات و الجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (7.3) توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب قطاع النشاط لسنة 2018.

قطاع النشاط	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية	المجموع	النسبة المئوية
الزراعة	6877	96	6973	%1.11
الطاقة و المناجم	2936	02	2938	% 0.47
البناء و الاشغال العمومية	182477	24	182501	%29.04
الصناعة	97728	75	97803	%15.56
الخدمات	338201	65	338266	%53.82
المجموع	628219	262	628481	%100

Source: ministère de développement industriel OP-CIT P09.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ التباين الموجود في توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بين مختلف قطاعات النشاط حيث أن أكثر من نصف هاته المؤسسات ينشط في قطاع الخدمات بنسبة 53.82 % هذا ما يعادل على التسهيلات الكبيرة التي يجدها المستثمرين في هذا النشاط بالإضافة الى انخفاض درجة الخطورة و المخاطرة في هذا المجال ، و يحل في المرتبة الثانية قطاع الاشغال العمومية و البناء حيث يقدر عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة النشطة في هذا القطاع 182501 مؤسسة أي ما يعادل 29.04 % و هي نسبة مرتفعة مقارنة مع باقي القطاعات الاخرى و هذا راجع الى سياسة الدولة التي تهدف الى تدارك التأخر في المشاريع المتعلقة بهذا القطاع لاسيما في مجال البنى التحتية و السكن مما شجع على القيام بالعديد من المقاولات الخاصة في هذا الشأن.

ثانيا: تقييم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير مناصب الشغل

لتقييم نتائج و درجة فعالية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر ومدى نجاعتها في التوظيف و المساهمة في التخفيف من البطالة نلجأ لمؤشرات احصائية تسمح لنا بتحليل واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال التوظيف و الحكم على السياسات المتبعة و اقتراح التعديلات الممكنة لزيادة فعاليتها مستقبلا¹.

و الجدول الموالي يبين مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التشغيل

¹ شتوان قادة، مرجع سبق ذكره ص 117.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

الجدول رقم (8.3) تطور عدد مناصب الشغل التي تطورها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة PME للفترة

2018-2001.

السنة	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
مناصب الشغل	634375	684341	705000	838504	1157856	1252647	1355399	1540209	1546584	1625686
السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017*	2018		
مناصب الشغل	1724197	1848117	2001892	2157232	2371020	2487914	2601958			

المصدر: بوقادير ربيعة، مطاي عبد القادر، مرجع سبق ذكره ص 280.

(*) ياسر عبد الرحمان، براش عماد الدين، مرجع سبق ذكره ص 227.

من خلال الجدول نلاحظ زيادة مستمرة في عدد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث تم خلال الممتدة من 2001 الى 2016 تم خلق 1853539 منصب عمل وترجع هذه الزيادة في مناصب الشغل الى نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة التي تشغل أكثر من 98 % من العمال، بلغت أعلى نسبة زيادة بين سنتي 2004 و 2005 بـ 38 % و أدنى نسبة زيادة بين سنتي 2008 و 2009 بـ 0.4 %، كما بلغ معدل النمو السنوي المتوسط أكثر من 10 % و هذا ما ساهم في انخفاض معدلات البطالة التي انتقلت من 27.30 % سنة 2001 الى 15.3 % سنة 2005 لتصل الى 10 % سنة 2010 و 11.2 % سنة 2015، متوسط ما توظف كل مؤسسة 2.45 أي ما بين 2 و 3 عمال.

- ان التقييم من الناحية الكمية لا يكفي لإعطاء صورة حقيقية عن مناصب الشغل و استقرارها فلقد عرفت الجزائر خلال العشريتين الأخيرتين توجهها نحو سوق العمل المؤقت حيث بلغت نسبة العمل الدائم سنة 2005: 38.24 % و في سنة 2010: 33.4 % بينما سنة 2015 ارتفعت نوعا ما لتصل 42.87 %.
- ان مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في اجمالي التشغيل عرفت تحسنا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة حيث انتقلت من 7.4 % سنة 2001 الى 21.2 % سنة 2005 و 15 % سنة 2010 لتصل الى 20 % سنة 2015 ولكنها تبقى دون المستوى الذي يحققه هذا القطاع في الدول المتقدمة وحتى النامية . فحسب (ayyagari,Beek and demirguc-kunt 2003) تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بنسبة 65 % من مناصب العمل الكلية في الدول ذات الايراد العالي بينما تتجاوز هذه النسبة في الدول ذات الايراد المتوسط و المنخفض 55 % ، 30 % على التوالي:

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- وعلى سبيل المقارنة تقدر نسبة مساهمة PME في اجمالي التشغيل 56% في تونس ، المغرب 50%، تركيا 76%، جنوب افريقيا 60%، بالنسبة لدول الاتحاد الاوربي 67% ، حيث نجد هذه النسبة في المانيا 62.5%، الدانمارك 65% ، اليونان 86.5%¹

- من خلال كل هذا يمكننا القول أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رغم الدور الذي يلعبه في الاقتصاد الوطني وخاصة على مستوى التشغيل، إلا أنه لم يرقى الى المستوى المطلوب في الجزائر مقارنة بالاعلغة المالية المخصصة في هذا المجال و هذا راجع حسب رأينا الى التوزيعات العشوائية و الغير المدروسة لهاته المؤسسات فمثلا بالنسبة للتوزيع حسب الحجم نجد أن المؤسسات المصغرة تحتل الصدارة مقارنة بالصغيرة و المتوسطة التي تخلق ثروة و توفر مناصب الشغل بنسبة أكبر مقارنة بالمؤسسات المصغرة، صف الى ذلك التوزيع الجغرافي حيث ان أغلب المؤسسات نجدها في الشمال مقارنة بالجنوب وهو ما يطرح اشكالية الاوعية العقارية لهاته المؤسسات في الشمال الى جانب المنافسة الشرسة التي تتعرض لها، أما بالنسبة للتوزيع حسب قطاع النشاط نجد ان الحصة الكبيرة كانت لقطاع الخدمات مقارنة بالقطاعات الاخرى كالصناعة و الفلاحة و هي القطاعات الأكثر احداث للثروة و مناصب الشغل و امام كل هاته التوزيعات الغير مدروسة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المزايا السلبية، هناك عوائق و عراقيل أخرى تواجه هاته المؤسسات في الجزائر و التي سنتطرق اليها في العنصر الموالي أو اللاحق.

ثالثا: العوائق التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر

رغم وجود المنظومة المؤسسة التي سخرتها الجزائر من اجل دعم و ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الا ان هذا القطاع لا يزال يعاني من عدة صعوبات و عراقيل على عدة مستويات و التي تحد من فعاليته في تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و سوف نذكر أهمها في النقاط التالية:

1- **الصعوبات الادارية:** الادارة الجزائرية لازالت تمثل السبب الرئيسي لجل العوائق التي تقف في وجه العملية التنموية من خلال اتسامها بالبيروقراطية.

2- **الصعوبات المتعلقة بالعقار الصناعي:** حيث تطول فترة انتظار المستثمر للحصول على العقار الصناعي فسوق العقارات في الجزائر لازالت رهينة للعديد من الهيئات مثل الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و الوكالات العقارية.²

3- **الصعوبات المتعلقة بالتمويل:** تعاني المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من محدودية الحصول على التمويل وذلك لضعف الضمانات التي تقدم للبنوك و تعقد و تعدد اجراءات الحصول على القروض و نقص الخبرة التنظيمية و الادارية في المعاملات البنكية لأصحاب المؤسسات.

¹ بوقادر ربيعة، مطاي عبد القادر ، مرجع سبق ذكره ص 280.

² ياسر عبد الرحمان، براش عبد الرحمان عماد الدين ، مرجع سبق ذكره ص 227.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- 4- الصعوبات المتعلقة بالتسويق: من بين هذه الصعوبات نجد انخفاض الامكانيات المالية لهذه المؤسسات يؤدي الى ضعف الكفاءة التسويقية لها الى جانب عدم توفير الدعم والحماية الكافية للمنتجات المحلية مما يجعلها عرضة للمنافسة الحادة مع عدم القدرة على القيام بعملية الدعاية و الاعلان.
- 5- الصعوبات المتعلقة بالرسوم الجمركية: حيث يتصف تعامل الجمارك الجزائرية مع المستثمرين بالبطء مما يجعل العديد من السلع حبيسة للموانئ لعدة شهور¹.
- 6- اغراق السوق و انتشار القطاع غير الرسمي: المتضرر الاكبر من هذه العملية هو القطاع الخاص الذي يفقد الكثير من مقومات المنافسة في السوق بسبب دخول بضائع من خروج الحدود بأسعار أقل بكثير من أسعار المنتجات المحلية.
- 7- القيود المرتبطة بالمعلومات: مثل غياب المعلومات حول فرص الاستثمار، المنافسة ، المتعاملين الاقتصاديين و كذا نقص المعطيات و دراسات السوق (الوطني، الجهوي، المحلي).
- 8- القيود المرتبطة بسوق العمل: كتنقص اليد العاملة المؤهلة (خبراء في الادارة، التسيير، تقنيين مؤهلين... الخ) مع عدم التوافق بين التكوين المقدم من طرف الجامعات و الاحتياجات الحقيقية للمؤسسات في مجال التقنيات الحديثة في الادارة، التسيير، التسويق بالاضافة الى عدم وجود معاهد متخصصة في التكوين و ضعف البرامج المعتمدة وصعوبة التحكم في اللغات الاجنبية من قبل حاملي الشهادات.²

¹ ياسر عبد الرحمان، براش عبد الرحمان عماد الدين ، مرجع سبق ذكره ص 228.

² بوقادير ربيعة، مطاي عبد القادر، مرجع سبق ذكره ص 283.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

المبحث الثالث: دراسة ميدانية للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار لولاية تيارت

عمدت الدولة الجزائرية على إنشاء العديد من برامج الدعم المالي و الفني للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بغية القضاء و التقليل من العراقيل و الصعوبات التي تعاني منها و الرفع من قدرة هذه المؤسسات على المنافسة و الإستمرار في التنمية المحلية و من بين هذه البرامج ، الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار.

المطلب الأول: تقديم الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI

تعتبر الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار من الأجهزة التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق التنمية و الرفع من مستوى تطوير و إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال ترقية و تطوير الإستثمارات و متابعتها و منح مزايا خاصة بالإستثمار.

أولاً : تعريف الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار و أهم المهام الموكلة إليها

1- تعريف الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات بهدف تطوير و تحرير الإستثمار و هي جاءت عوضاً عن وكالة ترقية و تدعيم الإستثمارات APSI المنشأة في 1993 و تم في 2001 تم تعديل هذا المرسوم بالأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 و المتعلق بتطوير الإستثمار ، حيث تم إقرار إنشاؤه و الذي يعتبرها مؤسسة عمومية إدارية تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي و هي تحت سلطة رئيس الحكومة و ذلك في إطار تنسيق مجهودات الحكومة في دعم المشاريع الإستثمارية و تعزيز التشاور بين كل الإدارات المعنية، حيث تقوم بتزويد المستثمرين بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الإستثمار و تبليغهم بقرار منح المزايا المطلوبة من عدمه ، بالإضافة لذلك جاء هذا الأمر بـ :

- المساواة بين المستثمرين المحليين و الأجانب
- حرية إنجاز الإستثمارات و إستفادتها من الحماية و الضمانات و الحوافز و المزايا المنصوص عليها
- إنشاء صندوق لدعم الإستثمار في شكل حساب تخصيص خاص
- و هي تهدف الى تشجيع الإستثمار الخاص و العام المحلي و الأجنبي من دون تمييز و في هذا الإطار تتولى على الخصوص مايلي :
- تجميع الإدارات و الهيئات المعنية المخول لها قانوناً توفير الخدمات الضرورية لتحقيق الإستثمار في شبك وحيث لدى كل هيكل لا مركزي من مراكزها العشرة الموزعة عبر أنحاء التراب الوطني و ذلك بهدف تحقيق و تبسيط إجراءات تأسيس المؤسسات و المشاريع .
- منح المزايا المرتبطة بالإستثمار في إطار الترتيب المعمول به و تسيير صندوق دعم الإستثمار

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- ترقية و إدارة مختلف العناصر التي من شأنها تشجيع الإستثمار و ذلك عن طريق توفير الدعم و المعلومات للمستثمرين .
- الرقابة و الإشراف على المشاريع الموروثة عن وكالة دعم و ترقية الإستثمار¹
- 2- مهام الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار:**
في عام 2016 سن القانون 06-09 المؤرخ في 03 أوت 2016 و المتعلق بترقية الإستثمار حيث تكلف الوكالة و بالتنسيق مع الإدارات و الهيئات المعنية بمايلي :
- 2-1- تسجيل الإستثمارات
- 2-2- ترقية الإستثمارات في الجزائر و الترويج لها في الخارج
- 2-3- ترقية الفرص و الإمكانيات الإقليمية
- 2-4- تسهيل ممارسة الأعمال و متابعة تأسيس الشركات و إنجاز المشاريع
- 2-5- دعم المستثمرين و مساعدتهم و مرافقتهم
- 2-6- الإعلام و التحسيس في مواقع الأعمال
- 2-7- تأهيل المشاريع المذكورة في المادة 17 منه و تقييمها و إعداد اتفاقية الإستثمار التي تعرض على المجلس الوطني للإستثمار للموافقة عليها.
- 2-8- المساهمة في تسيير نفقات دعم الإستثمار
- 2-9- تسيير حافظة المشاريع السابقة لهذا القانون
- 2-10- الإستقبال و تمكين المستثمرين من تنفيذ إستثماراتهم
- 2-11- تسهيل إجراءات تكوين المشاريع الإستثمارية من خلال الشبائيك الموحدة اللامركزية
- 2-12- تسيير اليات تشجيع الإستثمار و ذلك من خلال منح إمتيازات ضريبية و شبه ضريبية و جمركية
- 2-13- تسيير صندوق دعم الإستثمار
- 2-14- تسيير الحافظة المالية و العقارية²

ثانيا: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)

تشكل الوكالة الوطنية من شبك و حيد يضم ممثلي : وزارة الداخلية و الجماعات المحلية ، ممثلين عن البيئة و العمران ، إدارة الجمارك ، مصالح السجل التجاري للغرفة الوطنية للسجل التجاري CNRC ، الوكالة الوطنية للعقار

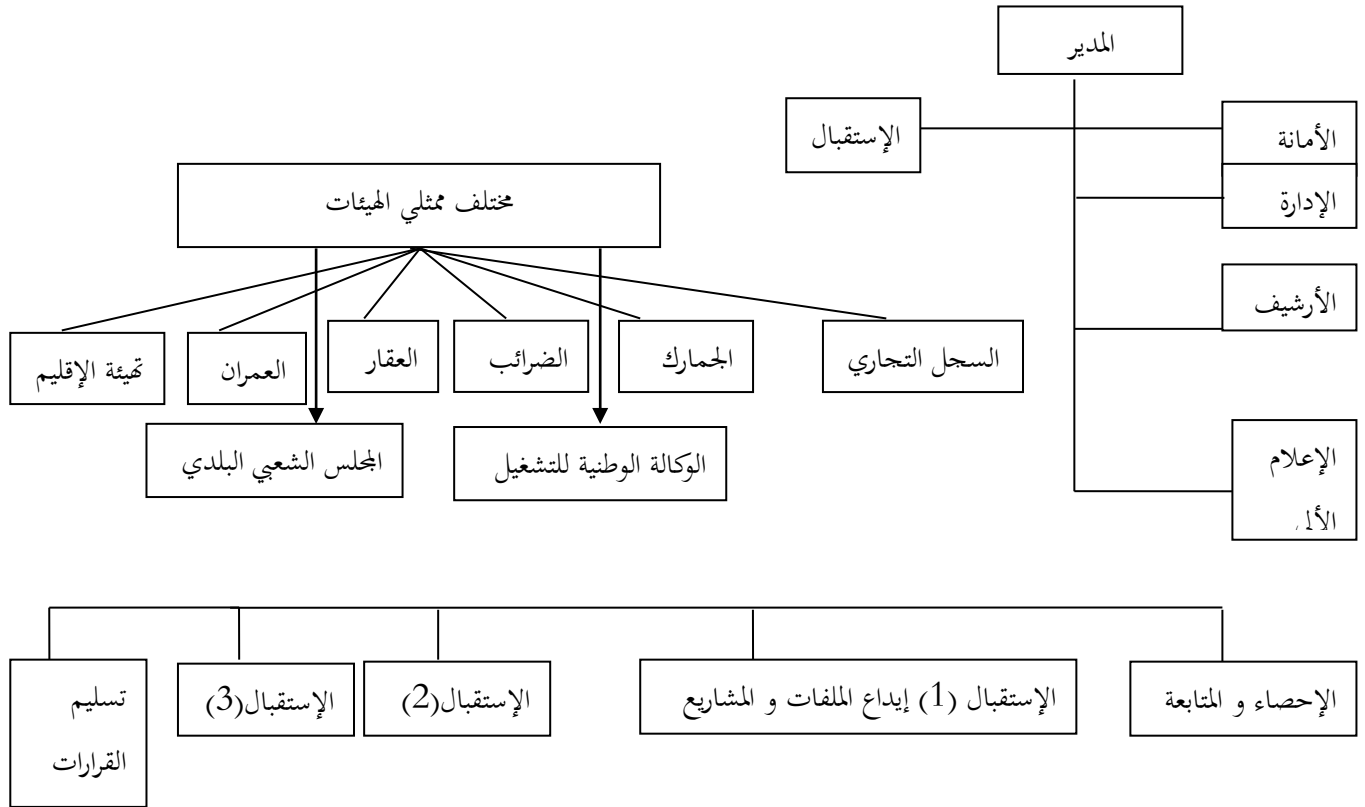
¹ الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار - الشبائك الوحيد اللامركزي، تبارت

² الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار - الشبائك الوحيد اللامركزي، تبارت -

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

الصناعي ، مصلحة إيرادات الضرائب ، مصلحة إيرادات الخزينة، الكشف الرسمي للإعلان " الإستثمار القانوني " إذن فهو يشمل " الشباك الوحيد اللامركزي " كل الممثلين المحليين للوكالة و كذا الهيئات و الإدارات المعنية ب الإستثمار من المرسوم رقم 09-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 .

الشكل رقم(1.3) هيكل تنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI):



المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI)

شرح مهام كل من ممثلي الهيئات حسب المخطط التنظيمي:

- الشباك الوحيد اللامركزي: هو ممثل عن الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار و مهمته إعلام ، توجيه و تسليم شهادات و إيداع التصريح بالإستثمار و طلب الإمتيازات و التعديلات إضافة الى ممثل الوكالة يجمع ضمنه:
- السجل التجاري: هم ممثل عن المركز الوطني للسجل التجاري و من مهامه تسليم في نفس اليوم شهادة عدم أسبقية التسمية و الوصل المؤقت للسجل التجاري.
- الجمارك: و هي ممثلة عن مديرية الجمارك و مهمتها مساعدة و إعلام المستثمرين في إتمام الإجراءات الجمركية.
- الضرائب: و هي ممثلة عن مديرية الضرائب و مهمتها تقديم معلومات جبائية تمكن المستثمرين من التحفيز إلى مشروعهم و مساعدة المستثمر في علاقته مع الإدارة الجبائية خلال مرحلة إنجاز مشروعه.
- العقار: هو ممثل عن سير الهيئة المكلفة بالعقار و مهمته إعلام المستثمر بما يتوفر لديها من عقارات و بنايات ، مكانها و وضعيتها القانونية و كذا مستوى ثمنها .

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

- العمران: و هو ممثل عن مديرية العمران و مهمته مساعدة المستثمر في إعداد الإجراءات للحصول على رخصة البناء و الرخص الأخرى المتعلقة بحق البناء .
- تهيئة الإقليم و البيئة: و مهمتها إعلام المستثمر بالمخطط الجهوي للتهيئة و الإقليم و مساعدته من أجل الحصول على التراخيص المفروضة في مجال حماية البيئة .
- الوكالة الوطنية للتشغيل: و هي ممثلة عن مديرية التشغيل و مهمتها الإعلام بالتشريع و التنظيم الخاصين بالعمل و تشغيل الأجانب و تسليم رخص العمل .
- المجلس الشعبي البلدي: و هو ممثل عن مأمور المجلس الشعبي و مهمته المصادقة على جميع الوثائق اللازمة في تكوين ملف الإستثمار¹.

ثالثا: مزايا الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار

لعل من أبرز الأهداف للوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار هو تقديم الدعم المالي للمستثمرين و ذلك عن طريق :

1- مرحلة الإنجاز:

- 1-1- الإعفاء من الحقوق الجمركية فيما يخص السلع غير المستثناة و المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار.
- 1-2- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة فيما يخص السلع و الخدمات غير المستثناة المستوردة أو المقتناة محليا و التي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار.
- 1-3- الإعفاء من دفع حق الملكية يعوض عن كل المقتنيات العقارية التي تمت في إطار الإستثمار المعني.
- 1-4- الإعفاء من حقوق التسجيل و مصاريف الإشهار العقاري و مبالغ الأملاك الوطنية المتضمنة حق الإمتياز على الأملاك العقارية المبنية و غير المبنية الممنوحة الموجهة لأنجاز المشاريع الإستثمارية، تطبيق هذه المزايا على المدة الدنيا لحق الإمتياز ، كما تستفيد من هذه الأحكام و الإمتيازات الممنوحة للمستثمرين سابقا بموجب قرار مجلس الوزراء لفائدة المشاريع الإستثمارية.

2- مرحلة الإستغلال:

- و تكون لمة ثلاثة (03) سنوات بالنسبة للإستثمارات المحدثة حتى مائة (100) منصب شغل و بعد معاينة المشروع في النشاط الذي تعده المصالح الجبائية بطلب من المستثمر :
- 1-2- الإعفاء من الضريبة على أرباح الشركات (IBS)
 - 2-2- الإعفاء من الرسم على النشاط المهني (TAP)

¹ المرسوم التنفيذي رقم: 356/06 المؤرخ في: 2006/10/09 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار المادة: 22 الجريدة الرسمية العدد: 64

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

و تمتد هذه المدة إلى خمس (05) سنوات بالنسبة للإستثمارات التي تحدث مائة و واحد (101) منصب شغل أو أكثر عند إنطلاق النشاط و / أو الاستثمارات في القطاعات الإستراتيجية التي يحدد المجلس الوطني للإستثمار قائمتها¹.

المطلب الثاني : عرض نتائج الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، ANDI تيارت و مناقشتها

لغرض خلق مناخ إستثمار ملائم جاذب للإستثمارات، باشرت ولاية تيارت كغيرها من ولايات الوطن بمنح إمتيازات و تحفيظات جبائية للمستثمرين عن طريق الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (الشباك الوحيد اللامركزي)، إستنادا على مختلف القوانين الضريبية، المالية و قوانين الإستثمار التي أصدرتها الجزائر، و بذلك شهدت ولاية تيارت في السنوات الأخيرة تطورا كبيرا في المشاريع المنجزة بالولاية.

أولا: إحصائيات عن الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI تيارت

1- إحصائيات عن الإستثمارات المصرح بها لوكالة ANDI تيارت خلال الفترة (2006-2018) و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (9.3) إحصائيات عن الإستثمارات المصرح بها لوكالة ANDI تيارت خلال الفترة (2006-2018)

السنة	عدد المشاريع المصرح بها	المبلغ المصرح به (مليون دج)	التشغيل المرتقب
2006	38	1.989741	663
2007	165	19.511085	2926
2008	165	14.889936	2467
2009	200	8.273030	1704
2010	83	3.400647	647
2011	74	5.650930	1195
2012	67	3.866361	1080
2013	76	6.285643	965
2014	155	16.122993	1938
2015	79	8.269053	1235
2016	69	11.209264	1873
2017	49	16.312841	1868
2018	41	8.274180	1082
المجموع	1261	124.055.504	19643

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات وكالة ANDI تيارت

¹ قانون رقم: 09/16 المؤرخ في: 03/08/2016 المتعلق بترقية الاستثمار المادة 15 الجريدة الرسمية العدد 46.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

الجدول أعلاه يمثل عدد المشاريع المصروح بها خلال الفترة (2006-2018) لولاية تيارت، حيث يلاحظ أن سنة 2017 و 2008 سجل فيها أكبر عدد للمشاريع و الذي وصل إلى 165 مشروع و بالتالي توفير حوالي 2926 ثم 2467 منصب شغل مرتقب ثم تليها سنة 2014 بـ 155 مشروع توفر حوالي 1938 منصب شغل مرتقب، في حين كان عدد المشاريع المصروح بها متقاربة ألى حد ما في كل من السنوات المتبقية و سجلت 2006 و 2017 و 2018 أدنى عدد من المشاريع مع تسجيل حوالي 1868 منصب شغل متوقع لسنة 2017 و 1082 منصب شغل متوقع لسنة 2018 .

ليبقى إجمالي مناصب الشغل المتوقعة من سنة 2006 الى سنة 2018 "19643" منصب شغل مقابل 1261 مشروع مصروح به.

2- توزيع المشاريع المصروح بها في الإطار القانوني و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (10.3) توزيع المشاريع المصروح بها في الإطار القانوني لسنة (2012-2017)

الإطار القانوني	عدد المشاريع	نسبة المشاريع المصروح بها %	المبالغ المصروح بها (مليون دج)	نسبة المبالغ المصروح بها %	التشغيل المرتقب	نسبة التشغيل المرتقب %
خاص	441	98.79	56647428	92.94	8522	94.73
عام	06	1.21	4304920	7.06	497	5.27
مختلط	00	00	00	00	/	00
المجموع	497	100	60925348	100	8996	100

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات وكالة ANDI تيارت

يمثل هذا الجدول المشاريع المصروح بها في الإطار القانوني خلال الفترة (2012-2017) ، حيث نجد أن قطاع الخواص سجل أكبر عدد من المشاريع بنسبة 98.79% و بالتالي يمكنه تغطية 94.73% من مناصب التشغيل ، بينما القطاع العمومي سجل نسبة قليلة جدا 1.21% و يغطي سوى 5.27% من نسبة التشغيل أي أن هناك سيطرة للقطاع الخاص على حساب القطاع العمومي .

ثانيا: إحصائيات عن الإستثمارات المصروح بها لوكالة ANDI تيارت حسب النوع و قطاع النشاط خلال الفترة (2006-2018)

1- توزيع المشاريع المصروح بها حسب قطاع النشاط و النوع خلال الفترة (2006_2018) وهو ما يوضحه الجدول التالي :

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

الجدول رقم (11.3) توزيع المشاريع المصرح بها حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2006-2018)

قطاع النشاط	عدد المشاريع	المبلغ المصرح به (مليون دج)	التشغيل المرتقب
الزراعة	39	4.423065	821
البناء و الأشغال العمومية	439	34817981	6675
الصناعة	229	53754455	7060
الصحة	30	2679503	448
الخدمات	96	7466084	1320
السياحة	14	1956579	301
النقل	412	18766272	2970
الهيدروكربون (hydrocarbures)	01	190900	42
المجموع	1260	124054840	19637

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات وكالة ANDI تيارت

يمثل هذا الجدول المشاريع المصرح بها حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2006-2018) ونلاحظ هيمنة قطاع البناء من حيث عدد المشاريع و المقدر بـ 439 مشروع و من حيث كذلك مناصب الشغل المرتقبة و المقدرة بـ 5809 منصب شغل ثم قطاع النقل بـ 412 مشروع مع 2970 منصب شغل متوقع و يليها قطاع الصناعة بـ 229 مشروع و 7060 منصب شغل متوقع ثم تليها القطاعات الأخرى، الخدمات ثم الزراعة، و كل هذا راجع الى المكانة التي يحتلها قطاع البناء و قطاع النقل للتخفيف من عبء مشاكل النقل عن المواطنين و قطاع الصناعة نظرا للمناخ الإستثماري الذي تتمتع به الولاية في هذا المجال.

2- توزيع المشاريع المصرح بها حسب نوع الإستثمار: الجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (12.3) توزيع المشاريع المصرح بها حسب نوع الإستثمار للفترة (2012-2017)

نوع الإستثمار	عدد المشاريع المصرح بها	نسبة عدد المشاريع %	المبلغ المصرح به (مليون دج)	نسبة المبلغ المصرح به %	التشغيل المرتقب	نسبة التشغيل المرتقب %
إنشاء	285	57.34	40763428	66.88	5963	66.29
توسيع	212	42.66	20188920	33.12	3033	33.71
المجموع	497	100	60952348	100	8996	100

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات وكالة ANDI تيارت

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

الجدول أعلاه يمثل توزيع المشاريع المصرح بها حسب نوع الإستثمار خلال الفترة الممتدة من (2012-

2017) لولاية تيارت ، حيث نلاحظ أن عدد مشاريع الإنشاء أكبر من عدد مشاريع التوسيع سواء من حيث عددها أو عدد مناصب الشغل المرتقبة من هذه المشاريع حيث سجلت مشاريع الإنشاء نسبة 57.34% و بالتالي غطت نسبة 66.29% من التشغيل المرتقب في غطت مشاريع التوسيع 33.71%.

ثالثا : إحصائيات عن الإستثمارات المصرح بها لوكالة ANDI تيارت حسب البلديات و قطاع النشاط:

1- توزيع المشاريع المصرح بها حسب بلديات ولاية تيارت : للفترة الممتدة من (2006_2018) و هو ما يوضحه التالي :

الجدول رقم (13.3) توزيع المشاريع المصرح بها حسب البلديات خلال (2006_2018)

البلديات	عدد المشاريع المصرح بها	المبلغ المصرح به (مليون دج)	التشغيل المتوقع
عين بوشقيف	16	5.943486	461
عين الذهب	08	985736	190
عين الحديد	16	478636	128
عين كرمس	08	267482	52
عين زاريت	02	228260	11
بوقارة	05	579862	128
دحموني	18	682242	103
الجيلالي بن عمار	03	22555	20
فرندة	80	11674846	1581
قرطوفة	01	12757	07
حمادية	18	2663131	248
قصر الشلالة	58	4317683	610
مادنة	01	18275	13
مهدية	46	4310665	772
مشرع الصفا	03	108993	40
مدريسة	07	1846322	171
مدغوسة	09	401493	154
مغيلة	01	46358	04
ملاكو	07	589776	192
نعيمة	01	13185	06
واد ليلي	03	95444	18
رحوية	32	1602505	183
رشايقة	51	7577987	917
رصفا	01	90626	16

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

151	445891	10	السبعين
42	358513	05	سرقين
12	49389	03	سيدي عبد الرحمان
54	430700	03	سيدي علي ملال
13	101900	02	سيدي بختي
1300	6766324	97	السوقر
403	1048600	36	تخمات
11420	68156280	689	تيارت
01	4736	01	تيدة
181	1948952	07	توسينية
35	185248	12	زمالة الأمير عبد القادر
19637	124054840	1260	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات وكالة ANDI تيارت

يمثل الجدول أعلاه المشاريع المصرح بها على مستوى بلديات ولاية تيارت للفترة الممتدة من (2006_2018) ، و الملاحظ من خلال هذا الجدول أن بلدية تيارت تأتي في المرتبة الأولى سواء من حيث عدد المشاريع بـ 689 مشروع أو عدد مناصب الشغل المتوقعة بـ 11420 ثم تليها بلدية السوقر بـ 97 مشروع و 1300 منصب شغل متوقعة ثم فرندة بـ 80 مشروع و حوالي 1581 منصب شغل محتمل ، ثم تأتي بعد ذلك البلديات الأخرى بنسب متقاربة مثل قصر الشلالة ، تخمات ، رشايقة ، رحوية و مهدية ... إلخ ، و الملاحظ في الأخير أن الحصة الأكبر لعدد المشاريع و المناصب المتوقعة للشغل بنجدها في عاصمة الولاية و البلديات المجاورة لها على العكس البلديات البعيدة و المعزولة .

2- توزيع المشاريع المنجزة حسب النوع و قطاع النشاط بولاية تيارت للفترة الممتدة من 2015/01/01 إلى غاية 2018/12/01 وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم: (14.3) توزيع مناصب الشغل المحققة حسب النوع والقطاع للفترة 2015-2018.

السنوات	القطاع - النشاط	عدد المشاريع	المبلغ (مليون دج)	التشغيل المحقق(المنجز)
2015	الزراعة (الفلاحة)	01	13061	05
	البناء و الأشغال العمومية	05	90914	73
	الصناعة	07	468994	195
	الصحة	02	22232	14
	الخدمات	03	43463	01
	السياحة	01	2322	06
	النقل	07	223845	142
	المجموع لسنة 2015		26	864831

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

36	264593	01	الزراعة	2016
47	207479	05	البناء و الأشغال العمومية	
557	541175	14	الصناعة	
11	240369	04	الصحة	
00	85000	01	السياحة	
01	67210	02	النقل	
652	1329326	27	المجموع لسنة 2016	
01	12165	01	البناء و الأشغال العمومية	2017
58	1084252	09	الصناعة	
10	11224	01	الصحة	
162	1932197	05	النقل	
231	3039838	16	المجموع لسنة 2017	
01	10432	01	البناء و الأشغال العمومية	2018
11	1610	01	الصناعة	
12	12042	02	المجموع لسنة 2018	
1331	5246037	71	المجموع العام	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات ANDI تيارت

يمثل الجدول أعلاه المشاريع المنجزة بولاية تيارت حسب النوع و قطاع النشاط للفترة الممتدة بين 2015 الى 2018 ، و الملاحظ من خلال الجدول أن عدد المنصب التي تم إستحداثها من سنة 2015 إلى 2018 تقدر بـ 1331 منصب عمل مقابل 71 مشروع ، إلا أن حصة الأسد أو المستوى الأعلى لتوفير مناصب كان لسنة 2016 بـ 652 منصب شغل منجز أغلبها في قطاع الصناعة بـ 557 منصب عمل و هذا راجع لطبيعة الولاية التي تصنف على أنها منطقة صناعية بامتياز و هذا لتعدد و تنوع المشاريع الصناعية خاصة في مجال تركيب السيارات مثل مصنع مرسيدس و هونداي ، ثم يأتي قطاع البناء و الأشغال العمومية بـ 47 منصب عمل ، كما عرفت سنة 2018 أدنى مستوى لمناصب الشغل المنجزة بـ 12 منصب عمل و هذا راجع كما هو معروف لتراجع سياسة الدولة في مجال ترقية و تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و كل المشاريع الإقتصادية الأخرى بسبب إنخفاض أسعار البترول و إنتهاج الدولة لسياسة التقشف .

و في الأخير يتضح لنا أن عدد المشاريع المنجزة في إطار دعم الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار بتيارت ، عرف إختلالا من حيث التوزيع الجغرافي لتلك المشاريع و من ثم عدد المناصب المستحدثة و إختلالا في توزيع المؤسسات حسب النوع و قطاع النشاط و ماله من تأثير في إستحداث مناصب الشغل نفسه في ولاية تيارت نفس المشاريع الأخرى عبر التراب الوطني.

الفصل الثالث: واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في توفير مناصب الشغل

خلاصة:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على الإطار النظري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، ثم إنتقلنا إلى واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر و دورها في توفير مناصب الشغل ، أين وجدنا أن إهتمام الجزائر بهذه المؤسسات إنعكس من خلال إنشاء مجموعة من المؤسسات و الهيئات المالية، التي تعمل على الإشراف على هذه المؤسسات و تجلى هذا الإهتمام أيضا من خلال عدة برامج و ذلك في سبيل تطور هذه المؤسسات و مواجهة المعوقات التي تحد من نشاط و سير عمل هذه المؤسسات ، و الدور التنموي المنوط بها خاصة في مجال توفير مناصب الشغل . و حاولنا كذلك من خلال هذا الفصل التعرف على وزن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الإقتصادي، و تقييم أدائه بعد مرور أكثر من عشرين من الإصلاحات التي شهدتها و التي مست عدة جوانب الجانب التشريعي و المؤسساتي و الجانب التأهيلي، و من خلال معاينة الإحصائيات المتاحة وجدنا أن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يكاد يكون خاص (99.99%) يتكون من مؤسسات فتيه و ذات حجم صغير (97%TPE) تنشط أغلبيتها في قطاع الخدمات و الحرف التقليدية و البناء و الأشغال العمومية مع وجود فروقات معتبرة بين الشمال و الهضاب العليا و الجنوب ، كما حاولنا أيضا إلقاء نظرة عامة حول الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار ANDI تيارت و التعرف على مهامها و التحفيزات المقدمة للإستثمارات من طرف الوكالة ، و إستعراض حصيلة نشاطها في مجال المشاريع الإستثمارية ، و ذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية لدى الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار تيارت . و التي مكنتنا من إستخلاص جملة من النتائج التي تبقى متواضعة في ظل الإمكانيات الكبيرة و المزايا التنافسية التي تتمتع بها ولاية تيارت ، فمع تميز قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالخصائص المذكورة سابقا مكن الجزم مسبقا بضعف مساهمته في توفير مناصب الشغل و خلق الثروة و هذا ما أكدته الإحصائيات ، فقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مازال ضعيف و لم يحتل بعد المكانة التي هو عليها في الاقتصاديات المتطورة الناشئة و حتى النامية و يرجع كل هذا إلى عدة قيود مازالت تبطئ الاستثمار و تقف أمام تطور و نمو هذه المؤسسات .

خاتمة

خاتمة

خاتمة

خاتمة:

يعتبر التشغيل من أهم المواضيع التي إهتمت بها الجزائر و ذلك من أجل الوصول إلى توظيف أكبر قدر ممكن من العمالة و إستغلالها أحسن إستغلال من جهة ومكافحة مشكل البطالة و الحفاظ على أمن المجتمع من جهة أخرى . فالحكومة الجزائرية أعطت دعمها لتنظيم و تسيير التشغيل ، حيث كان لبرامج التنمية و الإنعاش الإقتصادي إنعكاسها الإيجابي على مستوى التشغيل و هذا من خلال ما تحققت من إنجازات و نتائج في ظل الإستقرار السياسي و الإقتصادي ، ذلك بفضل الوكالات و الأجهزة المستحدثة لتدعيم الشغل و التي أثبتت قدرتها النسبية على التقليل من البطالة من خلال العديد من البرامج التي إنتهجتها الدولة في مجال التشغيل.

و على الرغم من مساهمة هذه البرامج و الأجهزة في توفير مناصب الشغل و خفض معدلات البطالة ، ألا أنها جاءت في غالبيتها بصفة سريعة و غير مدروسة علميا مما جعلها قليلة الفاعلية ، حيث أن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الإقتصادي المتولد عن إستغلال الموارد الطبيعية و في طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب و خريجي الجامعات و كذلك الإعتماد المفرط على قطاع العام في خلق فرص العمل إضافة إلى ضعف بيئة الأعمال و محدودية القطاع الخاص و عدم وجود إستراتيجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الإقتصادية . و من خلال هذه الدراسة لاحظنا أن قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر مازال ضعيف و لم يحتل المكانة التي هو عليها في الإقتصاديات المتطورة الناشئة و حتى النامية رغم الجهود الكبيرة التي بذلتها الدولة الجزائرية في سبيل ترقية هذا القطاع من خلال إنشاء منظومة مؤسسية لهذا الغرض إلا أنه هناك مجموعة من المشاكل و القيود لا تزال تعيق نمو و تطور هذا القطاع .

و من أجل بلوغ توازن معقول في خلق مناصب الشغل من خلال هذه الأجهزة و البرامج فإنه من الضروري إعطاء أهمية إضافية لهذه البرامج و الوكالات المستحدثة لتدعيم الشغل و خاصة الفروع المتواجدة في الجنوب و الهضاب العليا لإعطاء المزيد من الفاعلية لمساهمة هذه البرامج في خلق إقتصاد متنوع يرتكز على قطاعات إقتصادية مختلفة تساهم في توفير مناصب الشغل .

و في الأخير يمكن القول أن هشاشة الإقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أثرت على نتائج هذه السياسة التشغيلية و مما زاد الأمر تفاقمها هو الإعتماد في الإقتصاد على القطاع العام .

لقد وضعنا في بداية العمل خمس فرضيات أساسية و أدت معالجة الموضوع إلى النتائج التالية :

نتائج إختبار الفرضيات :

*-الفرضية الأولى : أثبتت الدراسة صحة الفرضية الأولى حيث وجدنا ان البرامج التنموية خصص لها مبالغ كبيرة و استهدفت كل القطاعات الاقتصادية من اجل تحقيق تنمية اقتصادية شاملة خاصة في مجال التشغيل حيث ان البرنامج

خاتمة

الخماسي الممتد من 2010 الى 2014 وحده خصص له مبلغ مالي قدر ب 360 مليار دينار لمكافحة البطالة و زيادة فرص التشغيل .

الفرضية الثانية : أثبتت كذلك الدراسة صحتها إذ وجدنا أن البرامج التنموية ساهمت في خلق مناصب شغل جديدة في العديد من المجالات و أسهمت في تعزيز سياسة التشغيل المعتمدة و ظهر ذلك من خلال إنعكاسات هذه البرامج على سياسة التشغيل فمثلا خلال برنامج الإنعاش الإقتصادي 2001-2004 تم إستحداث 619534 منصب شغل جديد في مختلف القطاعات و برنامج دعم النمو 2005-2009 تم إستحداث 5.031692 منصب شغل و البرنامج الخماسي 2010-2014 تم إستحداث 1.935031 منصب عمل إضافة إلى أزيد من 1000.000 منصب شغل على مستوى جميع القطاعات خلال البرنامج الخماسي 2014-2019 و هي مناصب غالبيتها تم إستحداثها عن طريق الإدارة العمومية (الوظيف العمومي) .

الفرضية الثالثة : هي الأخرى أثبتت الدراسة صحتها حيث تبين أن مسألة التشغيل ليست مسألة إجراءات بسيطة و إنما تتطلب وضع إستراتيجيات شاملة و مدروسة دراسة علمية ، فالتشغيل في الجزائر حظى بمجموعة من البرامج و الآليات و الإجراءات الضخمة و المعقدة و رغم ذلك لو يرقى للتشغيل إلى المستوى المطلوب و هو مايبث أنها ليست مسألة إجراءات بسيطة .

الفرضية الرابعة : فيما يتعلق بهذه الفرضية هي خاطئة و مرفوضة فالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة لم تساهم بشكل فعال و كبير في الإقتصاد الوطني و خاصة التشغيل لأن مساهمتها جاءت مساهمة محددة جدا إذا ما تم مقارنتها بمؤسسات الدول الرائدة في هذا المجال.

الفرضية الخامسة : هي فرضية صحيحة حيث توجد العديد من الصعوبات و العراقيل المتنوعة التي تشكل تحديا كبيرا أمام ترقية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر بالرغم من كل الآليات و الإجراءات التحفيزية الموجهة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

نتائج الدراسة :

في إطار تقييم لعمل البرامج و الأجهزة التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة و خلق فرص عمال و التي شكلت معالم السياسة الوطنية للتشغيل فإن الدراسة أوضحت جدية و أهمية هذه البرامج و الجهود التي تبذلها الأجهزة و الهيئات الداعمة و المساعدة على توفير مناصب شغل و إنشاء مشاريع و مؤسسات مصغرة جديدة قادرة على تعديل سوق العمل بالجزائر من خلال إحتواء فئة معتبرة من طالبي العمل و تركز السياسة الجديدة لترقية التشغيل على تدعيم و تنمية المبادرات الذاتية و التي تهدف إلى ترقية و نشر الفكر المقاوالاتي من جل التشجيع على إنشاء مشاريع و مؤسسات جديده و العمل على استمراريتها و بقائها لتوفير و الحفاظ على مناصب شغل دائمة و مستقرة و كذلك فتح مجالات جديدة لإنتاج السلع و تقديم الخدمات و إستعادة أنشطة إقتصادية و خدماتية ثم التخلي عنها ، و رغم الجهود المبذولة في إطار تفعيل و إدخال مرونة على عمل هذه البرامج و الأجهزة فإنه يمكن تسجيل بعض الملاحظات و هي :

خاتمة

- إرتفاع تكاليف سياسات التشغيل سواء في المقارنة الاجتماعية أو الاقتصادية
- يبقى الإقتصاد الجزائري ريعي بإمتياز يعتمد على مداخيل المحروقات و على قاعدة صناعية هشّة لذا فإن أي إنقلاب في الأسعار يؤدي لا محالة إلى أزمة تظهر أثارها على المدى السريع ، السبب الذي أنتقدت و مازالت تنتقد لأجله سياسة الجزائر في مجال التشغيل.
- معظم مناصب الشغل الموفرة في إطار هذه البرامج هي من ضمن السياسة الخاملة للتشغيل و التي يغلب عليها الطابع المؤقت ، أي أنّها في شكل عقود عمل لأجل معين و بالتالي بمجرد إنتهاء العقد يعود العامل إلى حالة البطالة التي كان عليها.
- هناك إختلال في توزيع القوى العاملة المشتغلة حيث نجد أن نسبة كبيرة من العمالة تتركز في القطاعات غير الإنتاجية ، عوض القطاعات الإنتاجية ، و هي تتركز بشكل كبير في المنطقة الحضرية.
- إنخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين مع تزايد النشاطات غير الرسمية حيث لأظهرت الدراسة الأهمية الاقتصادية للقطاع الغير الرسمي من خلال نسبة التشغيل في هذا القطاع إلى إجمالي المشتغلين فمثلا سنة 2003 قدرت بـ 21.1% و أصبح هذا القطاع مع مرور الوقت متنفس ليس لفئة البطالين فقط بل حتى فئة المشتغلين نتيجة ضعف المداخيل و عدم قدرة العامل المشتغل على مواجهة تكاليف المعيشة.
- مازال الإقتصاد الجزائري لا يمكنه الإعتماد على نسيج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا من حيث التشغيل و لا من حيث خلق الثروة ، رغم تطور تعداد هاته المؤسسات بفضل التدابير و الإجراءات التي تضعها الدولة الجزائرية من فترة لأخرى بهدف تسهيل إنشاء هذا النوع من المؤسسات .
- يبقى هناك عوائق تصادف الكثير من الشباب في إنشاء المشاريع و المؤسسات الجديدة مثل البيروقراطية و طول الإجراءات المتعلقة بمنح القروض وغيرها .
- غالبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر حسب الإحصائيات المتوفرة هي مؤسسات مصغرة أو صغيرة جدا بنسبة 98% و هذا ما يفسر عدم النهوض بالقطاع بالشكل المخطط له كون هذه المؤسسات المصغرة ليس لها التأثير الكبير على الإقتصاد الوطني .
- غالبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تتوزع على مناطق الشمال بنسبة تفوق 70% و هو ما يحدث خطرا على التنمية الجهوية و على التنمية الاقتصادية .

التوصيات و المقترحات:

- على ضوء النتائج التي تحصلنا عليها نستطيع ان نقدم بعض التوصيات و الاقتراحات على النحو التالي:
- من الضروري أن تقوم الحكومة بتقييم ما حققته أو ما فشلت فيه من خلال البرامج التنموية السابقة وإجراء تقييم حول مدى نجاعة الأليات و البرامج المتبعة في التشغيل لثمين ما يجب تسمينه و إصلاح ما يجب إصلاحه في سبيل إعداد سياسة متكاملة للتشغيل .

خاتمة

- الإهتمام أكثر بقطاع الفلاحة و السياحة و الفنادق بإعتبارهم قطاعات استيراتيجية كبداية لمرحة ما بعد النفط و التي لها القدرة على إستيعاب نسبة كبيرة من القوى العاملة.
 - إجراء دراسات من التجارب العالمية التي تملك سياسات تشغيل ناجحة ومحاولة الإستفادة منها
 - ضرورة الإبتعاد عن سياسات التشغيل المؤقتة، لعدم جدوى هذا النمط في الحد من البطالة و الإعتدال على برامج أكثر واقعية تأخذ بعين الإعتبار الطابع الإقتصادي إلى جانب البعد الإجتماعي.
 - تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الإقتصادي الموازي (التشغيل غير الرسمي) حيث يمكن بقليل من المرونة في القوانين الإقتصادية و الإجتماعية أن يصبح هذا القطاع أحد أهم مصادر توفير مناصب عمل معتبرة الدائمة منها أو المؤقتة .
 - ضرورة تأهيل اليد العاملة العاطلة و توجيه طلبة الجامعات و المعاهد إلى ما يتوافق مع متطلبات سوق العمل مع ضرورة ربط الجامعة كمركز إبتكاري بالمؤسسات الإقتصادية العمومية و الخاصة.
 - ضرورة إشراك جميع الأطراف الفاعلين في عملية التشغيل (الحكومة ، أرباب العمل ، النقابات العمالية ، الخبراء ، الإقتصاديين .. إلخ) عند رسم أي إستراتيجية جديدة للتشغيل.
 - ضرورة مراعاة مبدأ الأولوية في إختيار المشاريع المسطرة في البرامج التنموية و خاصة المشاريع التي بإمكانها توفير مناصب شغل دائمة و بذل جهود أكثر من أجل تحقيق ما تم توقعه من خلال هذه البرامج.
 - تحسين مناخ الأعمال من خلال تخفيض و تبسيط الإجراءات الإدارية الخاصة بإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وتطبيق الحوكمة و الرقابة و محاربة الفساد الإداري.
 - حماية المنتوجات المحلية من المنافسة غير المتكافئة من القطاع غير الرسمي و إغراق السوق
 - العمل على إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بمختلف مناطق الوطن و هذا من أجل تحقيق مبدأ التوازن الجهوي في التنمية مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصيات النشاط الإقتصادي لكل منطقة.
 - الإستمرار في دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من خلال وضع برامج تتماشى و الوضع الإقتصادي و الاجتماعي للبلاد و تشجيع الإبتكار و تعزيز المهارات و القدرات الإدارية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة الحجم.
 - إنشاء قاعدة معلومات (تتضمن بيانات و إحصائيات) توفر كل المعطيات المتعلقة بسوق العمل و مخرجات الجامعة و مراكز التكوين المهني.
 - إعتدال سياسة تشغيل مدروسة على المدى البعيد واضحة تشمل جميع القطاعات، أي التشغيل في جميع القطاعات الإقتصادية في الجزائر مع تبنى سياسة إعلامية تسمح بالتعريف ببيئات التشغيل و أجهزتها و بشروط الإستفادة منها وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات و ندوات محلية.
- أفاق الدراسة:** بعد دراستنا لموضوع بحثنا توجد مجموعة من جوانب أخرى يمكن إقتراحها في سبيل فتح آفاق جديدة للدراسة و البحث في هذا المجال الواسع مستقبلا من بينها:

خاتمة

- أثر التشغيل غير الرسمي على قطاع التشغيل في الجزائر
- الخصوصية و آثارها على قطاع التشغيل في الجزائر
- دراسة آثار سياسة التشغيل على ظاهريّ الفقر و الهجرة السرية بالجزائر
- دراسة مدى فعالية السياسة المالية و النقدية على التشغيل بالجزائر.

قائمة الأشكال البيانية و الجداول

قائمة الأشكال البيانية و الجداول

1- قائمة الأشكال البيانية:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
15	إطار العام القوى العاملة	(1-1)
21	سوق العمل وأنواعه.	(2-1)
29	سياسات مكافحة البطالة	(3-1)
56	تطور نسبة عمالة القطاع الغير الرسمي بالنسبة لإجمالي العمالة المشتغلة بالجزائر.	(1-2)
84	لأجهزة و الآليات الخاصة بسياسة التشغيل	(2-2)
114	هيكل تنظيمي للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)	(1-3)

2- قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
11	الحالات الممكنة للتعبير على طلب و عرض (العمل او الشغل) في سوق العمل	(1-1)
18	الإطار المفاهيمي للعمالة في القطاع غير الرسمي	(2-1)
36	يوضح سياسات التشغيل النشطة و سياسات التشغيل الخاملة	(3-1)
43	وضعية التشغيل أثناء فترة 1967-1969	(1-2)
44	وضعية التشغيل أثناء فترة 1970-1973	(2-2)
44	وضعية التشغيل أثناء فترة 1974-1977	(3-2)
45	وضعية التشغيل أثناء فترة 1980-1984	(4-2)
46	وضعية التشغيل أثناء فترة 1985-1989	(5-2)
47	وضعية التشغيل أثناء فترة 1995-1999	(6-2)
55	مناصب الشغل المستحدثة عن طريق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي.	(7-2)
56	تطور نسبة التشغيل في القطاع غير الرسمي للفترة الممتدة (2000-2007)	(8-2)

قائمة الأشكال البيانية و الجداول

57	مناصب الشغل المستحدثة خلال الفترة (2005-2006)	(2-9)
59	مناصب الشغل المستحدثة خلال سنة 2011	(2-10)
60	تطور نسب التشغيل في مختلف القطاعات الاقتصادية للفترة (2010-2014)	(2-11)
62	تطور معدلات البطالة في الجزائر (1999- 2019) و معدل النمو الاقتصادي في الجزائر	(2-12)
68	الوظائف التي يتم استحداثها في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)	(2-13)
70	تطور عدد المناصب في إطار برنامج IAIG 1999- 2011	(2-14)
71	الوظائف المستحدثة في إطار برنامج منحة ادماج حاملي الشهادات (CPE)	(2-15)
72	عدد المستفيدين من برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية	(2-16)
73	الوظائف التي تم استحداثها في إطار جهاز نشاطات الادماج الاجتماعي	(2-17)
74	لوظائف التي تم استحداثها في إطار برامج وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) .	(2-18)
75	الوظائف التي تم استحداثها في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ansej)	(2-19)
77	عدد مناصب الشغل التي وفرتها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) للفترة 2015-2017.	(2-20)
78	توزيع المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لتطوير استثمار خلال الفترة 2002- 2016.	(2-21)
80	عدد الوظائف التي تم خلقها من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) للفترة (2004-2016).	(2-22)
81	يوضح بعض المؤشرات لتقييم البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والريفية	(2-23)
82	القروض الموزعة خلال صندوق الزكاة ما بين (2004-2010)	(2-24)
82	إحصائيات توزيع المشاريع من خلال صندوق الزكاة حسب القطاعات	(2-25)

قائمة الأشكال البيانية و الجداول

92	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب البنك الدولي.	(1-3)
93	تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة	(2-3)
103	تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في الفترة 1990-1999	(3.3)
104	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة 2001-2018	(4.3)
107	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب الحجم لسنة 2018.	(5.3)
107	توزيع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الحجم لسنة 2018.	(6.3)
108	توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب قطاع النشاط لسنة 2018.	(7.3)
109	تطور عدد مناصب الشغل التي تطورها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة PME للفترة 2001-2018.	(8.3)
116	إحصائيات عن الإستثمارات المصرح بها لوكالة ANDI تيارت خلال الفترة (2006-2018)	(9.3)
117	توزيع المشاريع المصرح بها في الإطار القانوني لسنة (2012-2017)	(10.3)
118	توزيع المشاريع المصرح بها حسب قطاع النشاط خلال الفترة (2006-2018)	(11.3)
118	توزيع المشاريع المصرح بها حسب نوع الإستثمار للفترة (2012-2017)	(12.3)
119	توزيع المشاريع المصرح بها حسب البلديات خلال (2006_2018)	(13.3)
121	توزيع مناصب الشغل المحققة حسب النوع والقطاع للفترة 2015-2018	(14.3)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق



Du 2006 Au 2011 Projets déclarés par Année par secteur d'activité

Année / Secteur	Nbre projets	COUT DECLARES KDA	EMPLOI PREVUS
2006	38	1 989 741	663
AGRICULTURE	06	301 753	76
BTPH	10	727 409	269
INDUSTRIES	10	807 353	281
TRANSPORT	12	153 225	37
2007	165	19 511 085	2 926
AGRICULTURE	07	1 749 389	175
BTPH	52	4 596 635	866
INDUSTRIES	41	9 078 470	1 075
SANTE	01	84 432	7
SERVICES	09	2 697 883	523
TOURISME	01	107 062	20
TRANSPORT	54	1 197 216	260
2008	165	14 889 936	2 467
AGRICULTURE	05	248 775	39
BTPH	73	6 358 048	1 311
INDUSTRIES	18	5 919 161	701
SANTE	03	12 522	13
SERVICES	09	1 025 508	141
TOURISME	01	104 433	40
TRANSPORT	56	1 221 490	222
2009	200	8 273 030	1 702
BTPH	92	4 633 230	934
INDUSTRIES	15	1 370 075	242
SANTE	01	13 947	12
SERVICES	20	519 589	112
TRANSPORT	72	1 736 189	402
2010	83	3 400 647	647
AGRICULTURE	03	121 467	34
BTPH	35	1 839 650	326
INDUSTRIES	02	410 552	82
SANTE	02	16 265	6
SERVICES	12	299 616	53
TOURISME	02	382 084	46
TRANSPORT	27	331 013	100
2011	74	5 650 930	1 195
AGRICULTURE	01	11 440	20
BTPH	24	1 142 093	353

HYDROCARBURES	01	190 900	42
INDUSTRIES	08	2 305 851	349
SANTE	03	436 265	93
SERVICES	10	96 808	61
TOURISME	02	219 747	43
TRANSPORT	25	1 247 826	234



Projets déclarés par Année par secteur d'activité Du 2012 Au2016



Année / Secteur	Nbre projets	COUT_DECLARES KDA	EMPLOI PREVUS
2012	67	3 866 361	1 080
AGRICULTURE	02	10 105	41
BTPH	30	2 178 427	687
INDUSTRIES	05	995 657	186
SANTE	02	41 600	9
SERVICES	02	45 294	19
TRANSPORT	26	595 278	138
2013	76	6 285 643	965
AGRICULTURE	03	433 455	110
BTPH	30	1 926 610	307
INDUSTRIES	08	2 659 854	316
SANTE	01	8 660	4
SERVICES	04	132 553	20
TOURISME	01	79 595	8
TRANSPORT	29	1 044 916	200
2014	155	16 122 993	1 938
AGRICULTURE	02	110 973	35
BTPH	51	6 399 063	905
INDUSTRIES	25	6 501 858	559
SANTE	03	244 296	30
SERVICES	11	270 287	48
TOURISME	01	100 000	25
TRANSPORT	62	2 496 516	336
2015	79	8 269 053	1 235
AGRICULTURE	01	328 000	38
BTPH	14	843 908	194
INDUSTRIES	21	4 271 813	631
SANTE	03	40 245	11
SERVICES	11	505 288	63
TOURISME	02	309 025	41
TRANSPORT	27	1 970 774	257
2016	69	11 209 264	1 873
AGRICULTURE	03	444 010	187
BTPH	06	647 654	57

INDUSTRIES	34	7 806 933	1 363
SANTE	04	748 763	31
SERVICES	04	70 987	45
TOURISME	03	644 930	69
TRANSPORT	15	845 987	121



Projets déclarés par Année par secteur d'activité Du 2017 Au2018



Année / Secteur	Nbre projets	COUT_DECLARES KDA	EMPLOI PREVUS
2017	49	16 312 841	1 868
AGRICULTURE	03	354 531	35
BTPH	07	1 089 211	91
INDUSTRIES	25	7 531 504	879
SANTE	04	528 699	158
SERVICES	02	873 350	33
TOURISME	01	9 703	09
TRANSPORT	07	5 925 843	663
2018	41	8 274 180	1 082
AGRICULTURE	03	309 167	31
BTPH	15	2 436 043	375
INDUSTRIES	17	4 095 375	396
SANTE	03	503 809	74
SERVICES	02	928 921	202
Total général	1 260	124 054 840	19 637



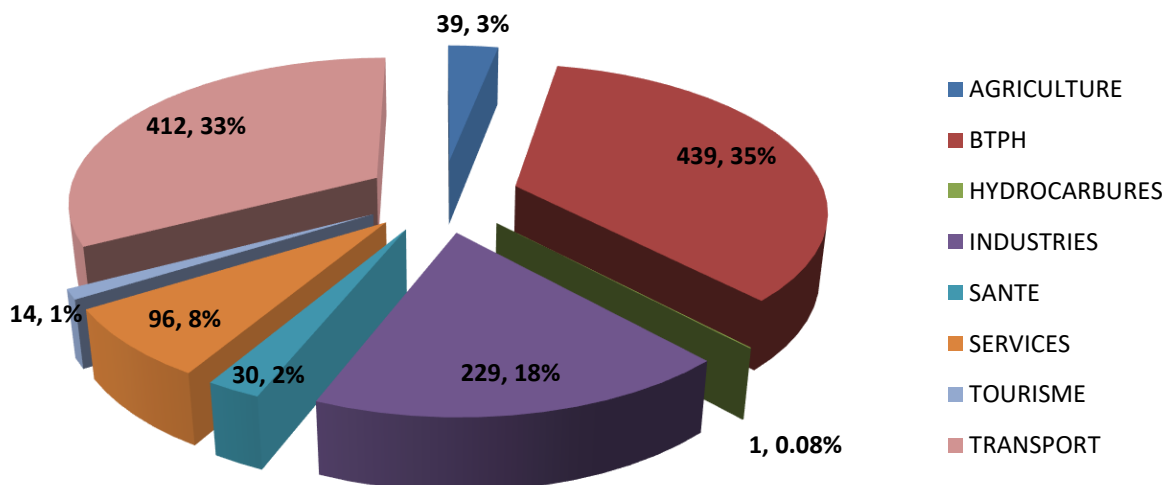
الملحق رقم 02



Projets déclarés par commune Du 2006 Au 2018

Année / Secteur	Nbre projets	COUT DECLARES KDA	EMPLOI PREVUS
AGRICULTURE	39	4 423 065	821
BTPH	439	34 817 981	6 675
HYDROCARBURES	01	190 900	42
INDUSTRIES	229	53 754 455	7 060
SANTE	30	2 679 503	448
SERVICES	96	7 466 084	1 320
TOURISME	14	1 956 579	301
TRANSPORT	412	18 766 272	2 970
Total général	1 260	124 054 840	19 637

Répartition des projets déclarés par secteur d'activité



الملحق 04



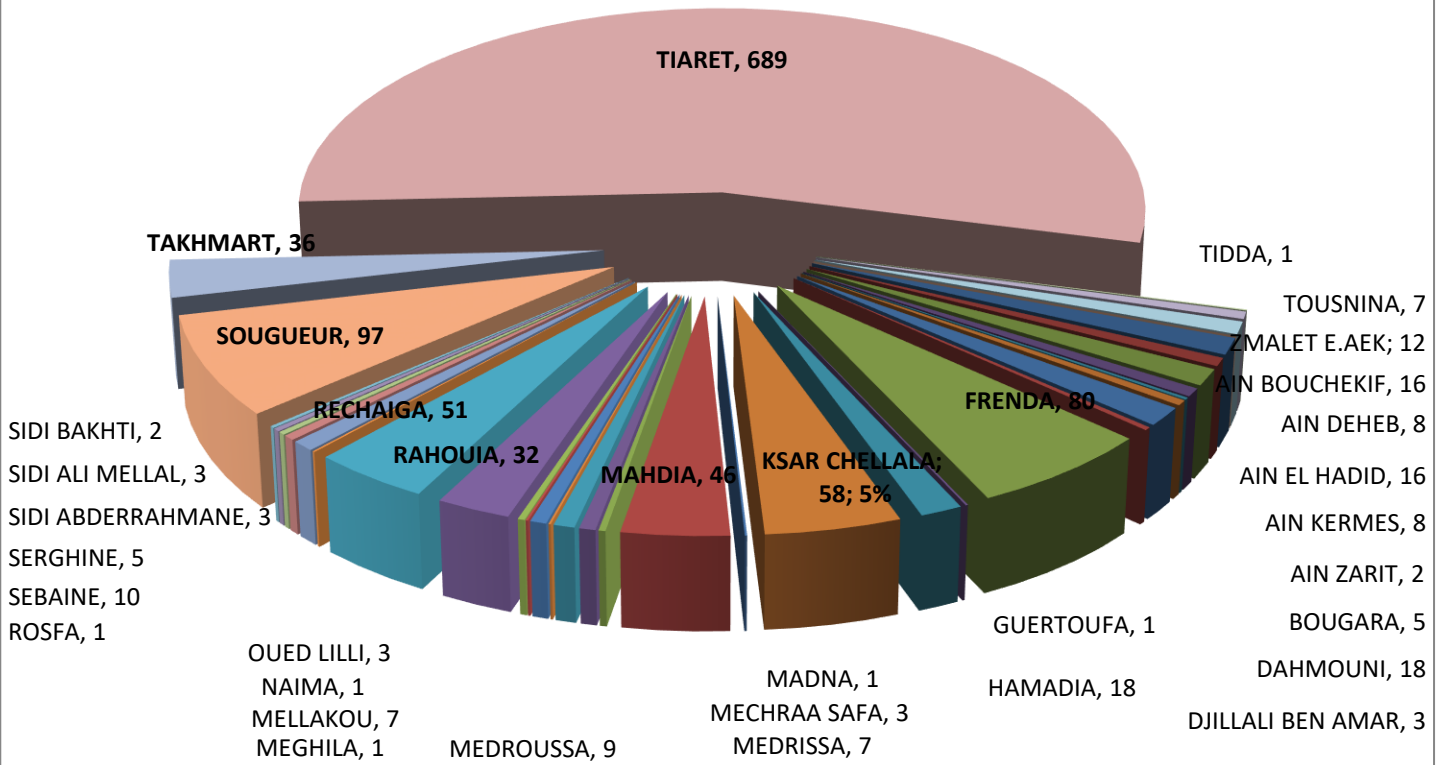
Projets déclarés par commune Du 2006 Au2018



COMMUNES	NBRE PROJETS	COUT_DECLARES KDA	EMPLOI PREVUS
AIN BOUCHEKIF	16	5 943 486	461
AIN DEHEB	08	985 736	190
AIN EL HADID	16	478 636	128
AIN KERMES	08	267 482	52
AIN ZARIT	02	228 260	11
BOUGARA	05	579 862	128
DAHMOUNI	18	682 242	103
DJILLALI BEN AMAR	03	22 555	20
FRENDIA	80	11 674 846	1 581
GUERTOUSA	01	12 757	07
HAMADIA	18	2 663 131	248
KSAR CHELLALA	58	4 317 683	610
MADNA	01	18 275	13
MAHDIA	46	4 310 665	772
MECHRAA SAFA	03	108 993	40
MEDRISSA	07	1 846 322	171
MEDROUSSA	09	401 493	154
MEGHILA	01	46 358	04
MELLAKOU	07	589 776	192
NAIMA	01	13 185	06
OUED LILLI	03	95 444	18
RAHOUIA	32	1 602 505	183
RECHAIGA	51	7 577 987	917
ROSFA	01	90 626	16
SEBAINE	10	445 891	151
SERGHINE	05	358 513	42
SIDI ABDERRAHMANE	03	49 389	12
SIDI ALI MELLAL	03	430 700	54
SIDI BAKHTI	02	101 900	13
SOUGUEUR	97	6 766 324	1 300
TAKHMART	36	1 048 600	403
TIARET	689	68 156 280	11 420
TIDDA	01	4 736	01
TOUSNINA	07	1 948 952	181
ZMALET E.ABDELKADER	12	185 248	35
Total général	1 260	124 054 840	19 637



Répartition des projets par communes 2006-2018



الملحق: 04

Projets réalisés par Année par secteur d'activité

Du 01/01/2015 Au 01/12/2018

ANNEE	SECTEUR- ACTIVITE	Nbre projets	Montant réalisé KDA	Emploi réalisé
2015	AGRICULTURE	01	13 061	05
	BTPH	05	90 914	73
	INDUSTRIES	07	468 994	195
	SANTÉ	02	22 232	14
	SERVICE	03	43 463	01
	TOURISME	01	2 322	06
	TRANSPORT	07	223 845	142
Total 2015		26	864 831	436
2016	AGRICULTURE	01	264 593	36
	BTPH	05	207 479	47
	INDUSTRIES	14	541175	557
	SANTÉ	04	240 369	11
	TOURISME	01	8 500	00
	TRANSPORT	02	67 210	01
Total 2016		27	1 329 326	652
2017	BTPH	01	12 165	01
	INDUSTRIES	09	1084252	58
	SANTÉ	01	11 224	10
	TRANSPORT	05	1 932 197	162
Total 2017		16	3 039 838	231
2018	BTPH	01	10 432	01
	INDUSTRIES	01	1 610	11
Total 2018		02	12 042	12
TOTALGENERAL		71	5 246 037	1 331

قائمة المختصرات

جدول متضمن قائمة المختصرات

المختصر	اللغة الفرنسية	اللغة العربية
ANEM	L'agence nationale de l'emploi	الوكالة الوطنية للتشغيل
DAIP	Dispositifs d'aide a l'insertion professionnelle	جهاز المساعدة على الادماج المهني
CID	Contrat d'insertion des diplômés	عقد ادماج حاملي الشهادات
Cfi	Contrat formation-insertion	عقود التدريب و الادماج
CIP	Contrat d'insertion professionnelle	عقد الادماج المهني
CTA	Contrat de travail aidé	عقد العمل المدعم
IAIG	L'indemnité pour activité d'intérêt général	التعويض عن النشاط الممارس من اجل الصالح العام
Ads	Agence de développement social	وكالة التنمية الاجتماعية
Cpe	Contrat pré-emploi	عقود ما قبل التشغيل
Tup-himo	Travaux d'utilité publique a haute intensité de main d'œuvre.	الاشغال ذات المنفعة العامة ذات اليد العاملة الكثيفة
Esil	Emploie salarié initiative locale	الوظائف المأجورة بالمبادرة المحلية
ANSEJ	Agence nationale de soutien a l'emploi des jeunes	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
ANGEM	Agence nationale de gestion des Micro-crédit	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
ANDI	Agence nationale de développement de l'investissement	الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
APSI	Agence de promotion de soutien et de suivi l'investissement	وكالة ترقية ودعم الاستثمار
CNAC	Caisse nationale d'assurance de chômage	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

قائمة المختصرات

PNDA	Le plan national de développement agricole	المخطط الوطني للتنمية الفلاحية
UNIDO	The united nations industrial development organization	لجنة الامم المتحدة للتنمية الصناعية في الدول النامية
PME	Petites et moyenne entreprises	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
ANIREF	Agence nationale d'intermédiation et de régulation foncière	الوكالة الوطنية للوساطة والضبط العقاري
FGAR	Fonds de garantie des crédits aux PME	صندوق ضمان القروض للمؤسسات ص و م
CGCI	Caisse de garantie des crédits d'investissement	صندوق ضمان قروض الاستثمارات
AFS	Allocation forfaitaire de solidarité	المنحة الجزافية للتضامن

قائمة المراجع

• الكتب:

- ضياء مجيد الموسري، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007 .
- مدحت القريشي، اقتصاديات العمل الطبعة الاولى دار وائل ، عمان، الاردن ، 2007 .
- محمد طاقة و حسين عجلان، اقتصاديات الاعمال ، الطبعة الاولى، اثناء للنشر، الاردن، 2008 .
- مدني بن شهرة ، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008 .
- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، 2002.
- ناصر داوي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و اشكالية التشغيل في برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010 .
- عبد القادر محمد عبد القادر عطية " النظرية الاقتصادية الكلية" الدار الجامعية للكتاب مصر، 1997
- نادر مريان: ممدوح السلامات، خميس ردار، دليل مؤشرات سوق العمل، مركز المنار دائرة المطبوعات والنشر، المملكة الاردنية الهاشمية ماي 2006.
- محمود عبد الفضيل ، تأملات في المسألة الاقتصادية المصرية ، دار المتقبل العربي القاهرة 1983
- مصطفى سلمان و آخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي دار المسيرة للنشر و التوزيع، الاردن سنة 2000 .
- محمد علي الليثي و آخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار الجامعية، مصر سنة 1997.
- عبد الرحمان يسري أحمد النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر 1997.
- أحمد حويطي و آخرون " البطالة و علاقتها بالجريمة و الانحراف في الوطن العربي " أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض 1998 .
- محمد صلاح الدين عبد القادر، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلاح الاجتماعي و الامن القومي في ظل الجات، العولمة تحديات الاصلاح الاقتصادي) ، منشأة المعارف بالاسكندرية ، مصر 2003..
- احمد مجدي حجازي، العولمة بين التفكيك و إعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد ، الدار المصرفية السعودية للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة 2004
- حمدي أحمد عناني ، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدرا المصرية اللبنانية جامعة حلون 1995

- وديع محمد عدنان، المعنى الضيق لسياسات التشغيل، المعهد العربي للتخطيط، الكويت 2006،
- عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التخطيط 1962-1980، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية 1982،
- سمير علام، ادارة المشروعات الصناعية، كلية التجارة ، جامعة القاهرة. القاهرة 2002.
- الرسائل و الأطروحات الجامعية:
- زيتوني صابرين، دور الشراكة الأجنبية كأداة لتأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دراسة حالة الجزائر : رسالة الدكتوراه تخصص تجارة دولية و لوجيستيك، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم 2016/2017.
- محمد ادريوش دحماني، اشكالية التشغيل في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية ، جامعة ابي بكر بلقايد 2005/2006.
- شلالى فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة الجزائر، 2004 .
- شباح رشيد، ميزانية الدولة و اشكالية التشغيل في الجزائر، دراسة حالة لولاية تيارت، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير المالية العامة جامعة تلمسان 2011-2012.
- ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل و سوق العمل خلال الفترة 2000-2010 مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر 03.سنة 2010.
- ابو بكر العائب، دراسة تحليلية لتطور التشغيل في الجزائر مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر ، 2003 .
- واعة حنان، اصلاح السياسة العامة في الجزائر، قطاع التشغيل نموذجاً ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة وادارة محلية كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015
- عكادي رضوان. ظاهرة البطالة في الجزائر دراسة في الاسباب و سبل معالجتها مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص سياسة عامة وادارة محلية كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2016-2017 .

- عبد الرزاق جباري، اثر سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير . جامعة فرحات عباس، سطيف 1. 2015/2014 .
- عبد القادر رقرق، متطلبات تاهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية. ،جامعة وهران ،2010/2009 .
- قشيدة صورية، تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر- دراسة حالة الشركة الجزائرية الأوروبية للمساهمات - فيناليب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (03) ،2011-2012.
- شتوان قادة ،المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التشغيل " دراسة مقارنة بين ولايتي معسكر و وهران" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة وهران 2013/2012.
- مشري محمد الناصر،دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و المصغرة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة - دراسة الاستراتيجية الوطنية لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حالة و لاية تبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص استراتيجية المؤسسة للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية،جامعة فرحات عباس ،سطيف 2011/2008.

● الملتقيات و الندوات:

- حاجي فاطمة " متطلبات و اساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية " ، بحث مقدم للملتقى الوطني حول سياسة التشغيل في دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة الجزائر يوم 13 و 14 افريل 2011.
- علي حمدي، تنظيم و تطوير أسواق العمل، المنتدى العربية للتنمية و التشغيل، الدوحة ، قطر 15- 16 نوفمبر 2008 .

- حافظ عتب، تطوير مكاتب التشغيل و اقسام التوجيه المهني و رفع ادائها وفقا للمتغيرات الدولية و
احتياجات سوق العمل، الندوة الاقليمية عن دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية،
المركز العربي لتنمية الموارد البشرية طرابلس: 11-13/07/2005 .
- احمد قايد نور الدين، تجربة الجزائر في قطاع التشغيل مخرجات الجامعة و الحد من البطالة، بحث مقدم الى
الملتقى الوطني الثالث حول "" سياسة التشغيل في اطار برامج التنمية و الانعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-
2014 "" يومي 11-12 نوفمبر 2014، كلية العلوم الاقتصادية جامعة البويرة.
- زكريا مسعودي، سياسة التشغيل و فعالية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001 (ورقة مقدمة في
المؤتمر الدولي، تقييم أثار برنامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال
الفترة 2001 - 2014 كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير - جامعة سطيف 1 ، 2013 .
- أحمد ضيف ، إبراهيم بالقلة أثر برامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو على التشغيل في الجزائر، ورقة بحث
مقدمة إلى الملتقى الوطني الثالث حول سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية في الجزائر 2001-2014 جامعة
البويرة يومي 11 و 12 نوفمبر 2014.
- و داد بن فرحات ساعد، فعالية سياسة التشغيل ، ورقة بحث مقدمة الى المؤتمر الدولي حيث تقييم اثار برامج
الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014
جامعة سطيف 1 يومي 11/12 مارس 2013 .
- فطيمة حاجي، لخضر مرغاد، تقييم سياسات التشغيل في ظل البرامج التنموية للفترة 2000-2014 ورقة
بحث مقدمة الى المؤتمر الدولي الاول حول سياسات التشغيل في اطار برامج التنمية و برامج الانعاش الاقتصادي للفترة
2000-2014، جامعة البويرة يومي 11 و 12 اكتوبر 2014.
- زكريا مسعودي و اخرون، دور اليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل
بالجزائر مع الاشارة الى تجربة صندوق الزماة بالجزائر ، ورقة بحث مقدمة الى الملتقى الدولي حول استيراثية
تنظيم و مرافقة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر جامعة ورقلة يومي 18 و 19 ابريل 2012.
- محرز أيت بلقاسم، التأمين عن البطالة في الجزائر ، ملتقى دولي . التأمين عن البطالة و الاقتصاديات العربية في
مواجهة رهات العولمة، فندق الاوراسي 2004 .

- غانم عبد الله و حمزة فيشوش ، احداث و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجحة الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011 .
- بن رجم محمد خميسي ، ورقة بحثية بعنوان أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة في تطوير صندوق الزكاة الجزائري و تفعيل دوره في تحقيق التنمية الشاملة.
- بوزار صفية ، مداخلة بعنوان فعالية و إنعكاسات سياسات التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة (1990 - 2014) الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإحتلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة ، المركز الجامعي تيبازة ، الجزائر 08-09 ديسمبر 2014
- المجلات و النشريات:
- محمد صالي ، وفضيل عبد الكريم ، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية. العدد 17 ، جامعة وهران ديسمبر 2014
- البشير عبد الكريم " دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل " مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد (06) .
- ألبرادغر، الياس بيضون، الموسوعة العربية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة (البعد الاقتصادي)، المجلد 04، الطبعة الاولى ناشرون اليونسكو والاكاديمية العربية للعلوم ، 2007.
- رواب عمار وغربي صباح ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، مجلة الأكاديمية لدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 5، جامعة الشلف الجزائر. 2011.
- نبيل بوفليح، دراسة تقييمية لسياسة الانعاش الاقتصادي المطابقة في الجزائر 2000-2010 مجلة أبحاث اقتصادية وإداري، ع 12، جامعة بسكرة الصادرة بتاريخ ديسمبر 2012 .
- زهير بطاش " نشرة مفتشية العمل " المجلة السادسة للمفتشية العامة للعمل ، رقم 24، ديسمبر 2010 .
- جريدة الشروق " برنامج الاستثمارات العمومية 2015-2019 " 25 ماي 2015 .
- مجلة المنارة للدراسات الاقتصادية ، العدد 2، ديسمبر 2017.
- ياسر عبد الرحمان، براش عماد الدين، قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الواقع والتحديات، مجلة نماء للاقتصاد و التجارة، جامعة جيجل الجزائر ، العدد الثالث، جوان 2018 .

- محفوظ جبار، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشاكل تمويله " مجلة العلوم الإنسانية العدد 05 جامعة محمد خيضر بسكرة، ديسمبر 2003.
- بوقادير ربيعة، مطاي عبد القادر، تقييم أداء قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر خلال الفترة 2001/2016، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، المجلد 14، العدد 19/ 2018.
- نشرة الديوان الوطني للإحصائيات ، الجزائر بالأرقام، رقم:47، نشرة 2017.
- احصائيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

● التقارير:

- منسقا مؤتم العمل الدولي، التعليم والتدريب من اجل العمل في مجتمع المعارف، التقرير الرابع، مكتب العمل الدولي الطبعة الاولى جنيف.
- منسقا الفيميز، التقرير القطري الجزائري، طريق الجزائر للنمو الاقتصادي منتدى البحوث الاقتصادية و معهد البحر المتوسط (FEMISE) ديسمبر 2004.

● النصوص التنظيمية القوانين و المراسيم:

- بيان اجتماع مجلس الوزراء ليوم الاثنين 24 ماي 2010.
- وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، مخطط العمل لترقية التشغيل و محاربة البطالة، المصادق عليه من طرف مجلس الحكومة 01 أفريل 2008.
- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي العام للعامل
- المرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 06 مارس 2011 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 03-209 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003 الذي يحدد الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها ، المادة 02.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و تنظيمها وسيرها المادة 22 الجريدة الرسمية العدد 64.
- قانون رقم: 09/16 المؤرخ في: 2016/08/03 المتعلق بترقية الاستثمار المادة:15. الجريدة الرسمية ، العدد 64.

● المواقع الالكترونية:

- Algeriea embassy- Saudi. Com>PDF>Quint.2019.consulter le.03/04/2019.
- [http: www.vitamindz.org/artcle / articles18300](http://www.vitamindz.org/artcle/articles18300) .
- [https: || www.ennahar online. Com](https://www.ennaharonline.com) consultation le 16.04.2019.
- www. Radio Algérie .dz consulter le 16.04.2019
- WWW.FCE.dz CONSULTER LE 16.04.2019.
- [http// www.el KHABAR .com](http://www.elKHABAR.com) >press> article . consulter le.03/04/2019.
- www.angem.dz.
- [www.irti .org](http://www.irti.org) >press> 4 . consulter le.22/04/2019.

● المراجع باللغة الفرنسية:

- boulahbal ," Bachir Emploi , chômage, salaires et productivité du travail" fondation friedrich ebert2008.
- Bureau international du travail, la normalisation du travail, nouvelle série 53.Genève. 1953.
- Office national des statistiques emplois et le chômage (données statistiques)n° 226 édition ONS, Algérie 1995.
- Ministère de développement industrielle et promotion de l'investissement, bulletin d'information statistique de la PME N 33 novembre 2018.