Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie
جامعة أبي بكر بلقايد
تلمسان الجزائر

الجمهوريـــــة الجزائريـــــة الديمقراطيـــــة الشعبيـــــة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمـــي

جامعة أبو بكر بلقا يد –تلمســـــــان–

كليـــة العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجاريـــة

مدرسة دكتوراه تخصص: تسيير المالية العامة

الموضوع :
ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر
دراسة حالة لولاية – تيارت

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير

إعداد الطالب: شباح رشيد تحت إشراف: د. شعيب بغداد

أعضاء لجنة المناقشة

أ.د باركة محمد الـــــزين	أستاذ التعليم العالي جامعة تلمسان	رئيساً
د. شعيب بغداد	أستاذ محاضر جامعة تلمسان	ممتحناً
د. بودلال علي	أستاذ محاضر جامعة تلمسان	ممتحناً
د. بزاوية محمد	أستاذ محاضر جامعة تلمسان	ممتحناً

السنة الجامعية
2012-2011

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

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

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف **شعيب بغداد** الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عونا لنا في إتمام هذا البحث.

وبالشكر والامتنان كذلك للأستاذ **باركة محمد الزين** المشرف على مدرسة الدكتوراه

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى عميد كليـــة العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجاريـــة بجامعة تلمسان

ولا يفوتني أن أتقدم بشكرٍ خاص للصديق ورفيق الدرب **خالد بورياح** الذي كان عوناً لي في إتمام هذا العمل.

وإلى كل عمال مكتبة جامعة تلمسان وجامعة ابن خلدون بتيارت وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وعلى رأسهم **خالد شهدة**.

إهداء

الحمد لله حق حمده نحمده على نعمة العلم التي أنعم علينا، ونسألك اللّهم خير ما علّمتنا ونسألك نفع غيرنا بصالح منّتك علينا.

إلى كل من نطق ض وإلى العائلة الكريمة

الفهرس

مقدمة عامة..... أ
أهمية وأهداف البحث..... ج
الإشكالية ..... ج
الفرضيات ..... ح
حدود الدّراسة ..... ح
منهجية البحث ..... خ

الفصل الأول: المفاهيم النظرية للدولة في الفكر الاقتصادي والميزانية العامة.....01
مقدمة 01
المبحث الأول: الدور الحيادي والتدخلي للدولة في النشاط الاقتصادي.....02
1) الدولة الحارسة والنشاط الاقتصادي.....02
2) الدولة المتدخلة ودورها في الحياة الاقتصادية.....06
2-1) الفكر الاشتراكي.....07
2-2) الفكر الكيـــــــــــــنزي.....08
خلاصة 10
3) السياسة الاقتصادية.....11
3-1) ماهية السياسة الاقتصادية.....12
3-2) أنواع السياسة الاقتصادية.....14
4) الأهداف الأساسية للسياسة الاقتصادية.....17
4-1) النمو الاقتصادي..... 17
4-2) التشغيل الكامل.....17
4-3) الاستقرار في الأسعار.....17
4-4) التوازن في ميزان المدفوعات.....17
4-5) عدالة توزيع الدخول..... 18

5) وسائل السياسة الاقتصادية.....18
5-1) سياسة الميزانية..... 18
5-2) السياسة النقدية..... 18
5-3) السياسة الصناعية.....19
5-4) سياسة الاستثمار الأجنبي المباشر.....19
5-5) سياسة الحماية الاجتماعية..... 20
5-6) سياسة المحافظة على البيئة وتحقيق التنمية الكونية المستدامة.....20
خلاصة.....21
المبحث الثاني: الميزانية العامة للدولة.....22
1) ماهية ومضمون الميزانية العامة للدولة.....22
1-1) ماهية الموازنة العامة للدولة.....23
2) النفقات العامة..... 25
2-1) ماهية النفقة العامة.....25
2-2) تقسيم النفقات العامة.....27
2-3) قواعد الإنفاق العام.....33
3-4) الآثار الاقتصادية للنفقات العامة.....34
4) إيرادات الميزانية العامة.....36
4-1) ماهية الإيرادات العامة.....36
4-1-1) تعريف الإيرادات العامة..... 36
4-2) تقسيم الإيرادات العامة.....36

الفصل الثاني: المفاهيم النظرية للعمل وسياسة التشغيل..... 40
مقدمة.....40
المبحث الأول: مدخل نظري حول سوق العمل والتشغيل.....41
1) ماهية العمل والتشغيل.....41
1-1) تعريف العمل.....41
1-2) العمل في الفكر الاقتصادي.....44
1-3) مفهوم التشغيل.....47

4-1) مفهوم القوى العاملة..... 49
2) مفاهيم حول البطالة، أنواعها، آثارها، أسبابها وأساليب معالجتها.....51
2-1) تعريف البطالة.....52
2-2) أنواع البطالة.....53
2-3) قياس البطالة.....55
2-4) أسبـــــــــــاب البـــــــــطالة.....59
2-5) الآثار الناجمة عن البطالة.....60
2-6) السياسات والبرامج المتبعة لمعالجة مشكلة البطالة.....62
3) ماهية سوق العمل.....66
3-1) تعريف سوق العمل.....66
3-2) العوامل المؤثرة في سوق العمل.....
68
3-3) الطلب على العمل..... 69
4) عرض العمل.....76
4-1) عرض العمل الفردي.....76
4-2) عرض العمل الكلي..... 79
4-3) محددات عرض العمل.....81
5) توازن سوق العمل..... 83
المبحث الثاني: التفسير النظري للتشغيل في الفكر الاقتصادي.....85
1) العمالة في الاقتصاد الكلاسيكي.....85
1-1)الطلب على العمل..... 86
1-2)عرض العمل.....87
1-3) المستوى التوازني.....88
2) العمالة في الفكر الماركسي.....90
3) العمالة وفق الفكر الكينزي.....91
3-1) الطلب على العمل.....93
3-2) دالة عرض العمل 94
3-3) التوازن في سوق العمل.....95

4) النظريات الحديثة للتشغيل.....96
4-1) نظرية اختلال سوق العمل.....96
4-2) نظرية معدل البطالة الطبيعي:(معدل البطالة غير معجل للتضخم).....97
4-3) نظرية البحث عن العمل.....99
4-4) نظرية الأجور الفعّالة.....100
المبحث الثالث: سياسات التشغيل.....102
1) المفاهيم العامة لسياسة التشغيل.....102
2) أنواع سياسة التشغيل.....103
3) وسائل وأهداف سياسة التشغيل.....104
3-1) الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل.....104
3-2) الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشيطة.....105
خلاصة.....108

الفصل الثالث: واقع العمالة وميزانية الدولة لبرامج التشغيل في الجزائر-
دراسة حالة ولاية تيارت..... 110
المبحث الأول: إصلاحات الاقتصاد الجزائري وانعكاساته على التشغيل.....111
1) القوى العاملة وتوزيعها.....111
1-1) توزيع القوى العاملة المشتغلة.....114
1-2) توزيع القوى العاملة الغير مشتغلة(البطالة).....126
2) القطاع الغير رسمي والتشغيل.....135
2-1) مفهوم القطاع الغير رسمي أو الموازي..... 135
2-2) مفهوم التشغيل الغير رسمي..... 136
2-3) تطور التشغيل الغير رسمي في الجزائر.....137
3) تداعيات برامج التعديل الهيكلي على التشغيل..... 139
3-1) مميزات برامج التعديل الهيكلي وأثرها على التشغيل.....139
خلاصة 141

المبحث الثاني: آليات وأجهزة دعم التشغيل في الجزائر.....142
1) وكالة التنمية الاجتماعية(ADS).....142
2) جهاز المساعدة على الإدماج المهني.....150
3) الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 157
4) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.....169
5) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.....178
خلاصة..... 188
المبحث الثالث: حصيلة ونتائج برامج سياسة التشغيل في الجزائر للفترة 1999- 2010.....189
1) حصيلة برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية
(ESIL) 1999-2009م..... 189
2) حصيلة برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)1999-2009.....191
3) حصيلة برنامج منحة التعويض عن النشاطات
ذات المنفعة العامة(IAIG) خلال الفترة 1999- 2009م.....195
4) حصيلة برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة
(TUP-HIMO) 1999- 2009 198
5) حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) للفترة 2000- 2010.....201
خلاصة 205
المبحث الرابع: برامج التشغيل ومخصصاته المالية في مكافحة البطالة- دراسة حالة ولاية تيارت207
1) البطاقة الفنية لولاية تيارت.....207
1-1) الموقع الجغرافي وخصائص ولاية تيارت.....207
1-2)الموارد الطبيعية.....208
1-3) القدرات الاقتصادية 208
2) حصيلة برامج التشغيل على المستوى المحلي لولاية تيارت للفترة 2000-2010..... 210
2-1) حصيلة برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية(ESIL) 2000-2010...212
2-2) حصيلة برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) 2000-2010 215

2-3) حصيلة برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) 2008- 2010.....218

2-4) حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) لولاية تيارت
2010-2000.....220

2-5) حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM) لولاية تيارت
2010-2006م..... 223

خلاصة.....227

الخاتمة 228

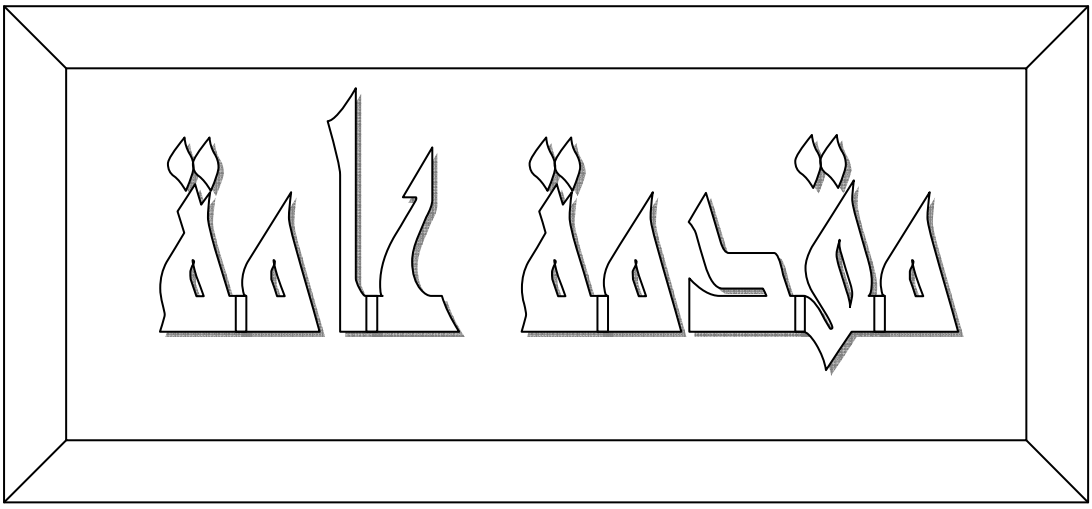
فهرس الجداول	
عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم 01 مقارنة بين السياسة الاقتصادية الظرفية والسياسة الاقتصادية الهيكلية	15
---	---
جدول رقم02: تطور حجم السكان الإجمالي وحجم السكان النشطين في الجزائر خلال الفترة (1990-2010)	112
جدول رقم03: تطور حجم ونسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة 1990-2010.	115
الجدول رقم 04: توزيع العمالة حسب المهنة للفترة 1997-2010م	119
الجدول رقم 05: توزيع العمالة حسب فئات العمر	121
الجدول رقم 06: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس للفترة 2001-2010	124
الجدول رقم07: تطور حجم ومعدلات البطالة للفترة 2001-2010م	127
الجدول رقم 08: توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس	128
الجدول رقم 09: توزيع البطالين حسب فئات العمر للفترة 2001-2010	131
الجدول رقم 10: توزيع البطالين حسب المدة الزمنية 2003-2010	133
الجدول رقم 11: تطور نسبة عمالة القطاع الغير رسمي بالنسبة لإجمالي العمالة المشتغلة	138
الجدول رقم 12 يمثل شكل تمويل المشاريع الخاصة بالبطالين في إطار دعم إحداث النشاطات	167
الجدول رقم 13: صيغ تمويل مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	183
الجدول رقم 14: تطور عدد مناصب العمل والمخصصات المالية في إطار برنامج ESIL للفترة 1999-2009م	189
الجدول رقم15: تطور مناصب العمل المستحدثة والمخصصات المالية في إطار برنامج CPE 1999- 2009.	192
الجدول رقم 16: تطور مناصب العمل والمخصصات المالية في إطار برنامج IAIG 1999- 2009.	196
الجدول رقم 17: تطور المخصصات المالية وعدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج TUP-HIMO.	199
الجدول رقم 18: تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) للفترة 2000- 2010	202
الجدول رقم 19: تطور عدد السكان لولاية تيارت ومؤشرات التشغيل والبطالة للفترة (2000- 2010).	210
الجدول رقم20: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة وحجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج ESIL لولاية تيارت للفترة (2000- 2010)	213
الجدول رقم21: تطور مناصب العمل المستحدثة وحجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج CPE لولاية تيارت للفترة 2000- 2010	215
الجدول رقم22: حصيلة برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) للفترة 2008-2010م.	218

الجدول رقم 23: حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لولاية تيارت للفترة 2000-2010م	221
الجدول رقم 24: تطور تمويل شراء المواد الأولية وخلق مناصب العمل من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لولاية تيارت للفترة (2006-2010)	224
الجدول رقم 25: تطور تمويل شراء العتاد وعدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لولاية تيارت للفترة (2006-2010)	224

فهرس الأشكال	
عنوان الشكل	الصفحة
الشكل رقم 01: مخطط بياني لسياسة التوقف ثمّ الذّهاب	16
---	---
الشكل رقم 02 المربع السحري للأهداف الأساسية للسياسة الاقتصادية	17
الشكل03: أهداف الحماية الاجتماعية.	20
الشكل 04 : سياسات مكافحة البطالة	65
الشكل البياني رقم05: العلاقة بين الطلب على العمل والأجر الحقيقي	71
الشكل البياني 06: علاقة الناتج الحدي للعمل مع الأجر الحقيقي	72
الشكل رقم07: الطلب الكلي على العمل	74
الشكل رقم 08: منحنيات السواء للمفاضلة بين الأجر وأوقات الراحة	77
الشكل 09: عرض العمل الفردي	79
الشكل 10: عرض العمل الكلي	80
الشكل11: العرض الكلي (العمل ومعدل الأجر الحقيقي الفعلي)	81
الشكل 12: تأثير حجم السكان على منحنى عرض العمل	82
الشكل رقم 13: توازن سوق العمل	84
الشكل رقم 14: الطلب على العمل في الاقتصاد الكلاسيكي	86
الشكل رقم15: منحنى عرض العمل وفق النظرية الكلاسيكية	87
الشكل رقم16: مستوى توازن العمالة	88
الشكل رقم 17: الطلب على العمل في سوق العمل الكينزية	93
الشكل رقم 18: منحنى عرض دالة العمل وفق النظرية الكينزية	94
الشكل رقم 19: المحنى البياني للتوازن في سوق العمل	95
الشكل رقم20: منحنى فيليبس في المدى الطويل	98
الشكل رقم 21: تطور حجم السكان الإجمالي وحجم السكان النشطين في الجزائر خلال الفترة 1990-2010	113
الشكل رقم22: تطور معدلات النشاط خلال الفترة 1990-2010	113
الشكل رقم23: تطور حجم العمالة حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 1990-2010	115
الشكل رقم24:تطور نسب العمالة في القطاعات الاقتصادية خلال الفترة1990-2010	116
الشكل رقم 25: توزيع حجم العمالة حسب نوع المهنة للفترة 1997-2010	119
الشكل رقم 26: توزيع نسب العمالة حسب نوع المهنة للفترة الممتدة من 1997-2010	120
الشكل رقم27: تطور حجم العمالة حسب فئات العمر خلال الفترة 2000-2010	122

الشكل رقم28: تطور حجم العمالة حسب نوع المنطقة خلال الفترة 2001-2010	124
الشكل رقم29: تطور حجم العمالة حسب نوع الجنس والمنطقة خلال الفترة2001-2010	125
الشكل رقم30: تطور نسبة البطالة السنوية للفترة 2003-2008	127
الشكل رقم31: تطور حجم البطالين حسب المناطق الجغرافية للفترة 2003-2008	129
الشكل رقم32: تطور نسبة البطالين حسب المناطق الجغرافية للفترة 2003-2008	129
الشكل رقم 33: تطور حجم البطالين حسب نوع الجنس للفترة 2003-2008	130
الشكل رقم 34: تطور حجم البطالين حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة2001-2010	132
الشكل رقم35: توزيع البطالين حسب المدة الزمنية للفترة 2003-2010	133
الشكل رقم 36: تطور نسبة عمالة القطاع الغير رسمي بالنسبة لإجمالي العمالة المشتغلة	138
الشكل رقم 37: تطور حجم المخصصات المالية 1999-2009	190
الشكل رقم38: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج ESIL 1999-2009	190
الشكل رقم 39: تطور المخصصات المالية في إطار جهاز عقود ما قبل التشغيل 1999- 2009	193
الشكل رقم 40: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار جهاز عقود ما قبل التشغيل 1999-2009	193
الشكل رقم 41: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج IAIG 1999- 2009	197
الشكل رقم 42 : تطور المخصصات المالية في إطار برنامج IAIG 1999- 2009	197
الشكل رقم 43: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة خلال الفترة 1999- 2009م	200
الشكل رقم 44 : تطور المخصصات المالية المستحدثة في إطار برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة خلال الفترة 1999- 2009م.	200
الشكل رقم 45 تطور حجم الغلاف المالي لبرامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للفترة 2000- 2010م	202
الشكل رقم 46 تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) 2000-2010	203
الشكل رقم 47 تطور الكثافة السكانية ومؤشرات التشغيل والبطالة لولاية تيارت للفترة (2000-2009)	211
الشكل رقم48 : تطور معدلات التشغيل والبطالة لولاية تيارت للفترة (2000- 2009)	211
الشكل رقم 49 : تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج ESIL لولاية تيارت للفترة (2000- 2010)	213
الشكل رقم 50 تطور حجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج ESIL لولاية تيارت للفترة (2000- 2010)	214

الشكل رقم 51: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج CPE لولاية تيارت للفترة (2000- 2010)	216
الشكل رقم 52: تطور حجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج CPE لولاية تيارت للفترة (2000- 2010)	216
الشكل رقم53: تطور المخصصات المالية لبرنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) 2008- 2010م	219
الشكل رقم54: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) للفترة 2008-2010م	219
الشكل رقم55 تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المستحدثة في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيارت للفترة (2000- 2010).	221
الشكل رقم56: تطور حجم المخصصات المالية المستهلكة في تمويل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيارت للفترة (2000- 2010).	222
الشكل رقم 57: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة من طرف ANGEM لولاية تيارت	225
الشكل رقم 58: تطور حجم الغلاف المالي المستهلك من طرف ANGEM لولاية تيارت	225
الشكل رقم 59: تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANGEM لولاية تيارت	225
الشكل رقم 60: تطور حجم التمويل المستهلك من طرف ANGEM لولاية تيارت	225


مقدمة عامة

مقدمة عامة

إنّ عنصر العمل يعتبر من أهمّ العناصر التي تعتمدها الحياة البشرية من أجل البقاء وتأمين الرزق وذلك منذ العصور الأولى، لكنّه لم يأخذ حيزاً كبير في بداية التأسيس لعلم الاقتصاد كإشكالية على أساس أنّ علم الاقتصاد يعالج الندرة وكيفية التعامل مع مختلف الموارد الاقتصادية الطبيعية أكثر من أي مورد آخر، وعند الأخذ بالترتيب الزمني في دراسات الاقتصاد السياسي نجد الفكر التجاري والطبيعي يأخذان أكبر حقبة زمنية وفقاً للمعتقدات الاقتصادية التي كانت سائدة في تلك المرحلة والتي لم يتم خلالها طرح إشكالية التشغيل والعمل كإشكالية اقتصادية يجب معالجتها.

أمّا عند ظهور الفكر التقليدي أو الكلاسيكي أصبحت قضية التشغيل وعنصر العمل يفرض نفسه في الدّراسات الاقتصادية، أو بمعنى آخر أصبح علم الاقتصاد يأخذ في الحسبان أثر الطّاقة المعطلة في المجتمع أي قضية البطالة وانعكاساتها على التوازنات الاقتصادية، فمنذ ذلك الحين ومع التطورات التي شهدها الفكر الاقتصادي إلى وقتنا الحالي من الماركسية، النيوكلاسيكية إلى الكينزية، أصبحت قضية التشغيل القضية رقم واحد في أجندة دراسات مختلف العلوم أهمها العلوم الاجتماعية والسياسية إلى جانب البحوث الاقتصادية، كما أخذت حيزاً هاماً في رسم توجهات مختلف حكومات الدول.

وعلى هذا الأساس أصبح الحديث عن التشغيل يمثل أولى الاهتمامات الحكومية في تسطير البرامج الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية لمختلف الدول باختلاف درجات نموها ذلك لأن سياسة التشغيل ليست بسياسة قطاعية أي خاصة بقطاع معين كالتعليم، الصناعة، التجارة، الصحة...الخ، بل إنها تخص تلك القطاعات مجتمعة لتكون بذلك عامل ربط الذي على أساسه يتم اختيار البرامج التنموية، كذلك أن سياسة التشغيل تسعى دائما لمحاربة البطالة كهدف أساسي على اعتبار أن البطالة أحد أهم المؤشرات لقياس نجاح الأنظمة الاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك فقد أضفت الدراسات الحديثة عامل الفقر إلى جانب البطالة في الحين الذي يصبح فيه الفقر نتيجة حتمية لتفاقم ظاهرة البطالة.

كل هذه المعطيات أعطت لقضية التشغيل بعدا استراتيجيا، لما لها من انعكاسات على الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية فنجدها تشغل حيزا هاما في الفكر الاقتصادي بحيث تناولتها المدارس الاقتصادية كل حسب انتمائها الإيديولوجي كالمدرسة الكلاسيكية والفكر الكينزي والنيوكلاسيك ...الخ. دون أن ننسى الدراسات الاجتماعية التي أعطت أهمية لانعكاسات البطالة على المجتمعات والتي قد تذهب إلى حد تهديد أنظمتها السياسية.

فكان لزاما على حكومات الدول الأخذ بجميع التدابير اللازمة لتفعيل سياساتها التشغيلية، كدعمها للاستثمارات الخلاقة لمناصب شغل جديدة والتي من شأنها العمل على امتصاص معدلات البطالة بلجوئها إلى مختلف الآليات المعتمدة في ذلك سواء عن طريق التمويل المباشر أو منح الامتيازات...الخ.

وبإسقاط ذلك على الحكومة الجزائرية نجدها لا تدخر جهدا في هذا الإطار خاصة عندما نأخذ بالمعطيات التي شهدها الاقتصاد الجزائري من خلال الإصلاحات الاقتصادية مطلع التسعينات وبرامج التعديل الهيكلي، والتي كانت عبارة عن مراحل انتقالية من نظام الاقتصاد الموجه إلى نظام اقتصاد السوق، بحيث اعتمد الاقتصاد الموجه على سياسة تشغيلية كانت تأخذ طابعاً اجتماعي أكثر منها اقتصادي أو حقيقي بحيث شهدت المؤسسات خاصة الصناعية منها في تلك الفترة فائضاً في اليد العاملة (زائد عن الحاجة) فكانت المعالجة على العموم لقضية التشغيل معالجة اجتماعية، لكن تحول النظام الاقتصادي إلى اقتصاد السوق دفع الحكومة إلى تحمل سلبيات النظام الاشتراكي فتغيرت معها السياسة التشغيلية وتم خلق أجهزة تشغيل ترافق هذه المرحلة لتدارك الوضع المتفاقم الذي خلّفته التوجهات الجديدة. أضف إلى ذلك عدم الاستقرار السياسي والأمني الذي صاحب هذه البرامج والذي أدخل الجزائر في مرحلة من الإختلالات شملت جميع الميادين خلال عشرية كاملة أصبحت تعرف بالعشرية السوداء، فكانت الفاتورة الاجتماعية باهظة تمثلت في استفحال ظاهرة البطالة جراء التسريحات الجماعية للعمال وإغلاق المؤسسات وخوصصة معظمها حيث بلغت معدلات البطالة 29 % سنة 1999م.

فكان الحمل ثقيلا مما توجب على الحكومة الجزائرية خلق الأجهزة والآليات التي تمكنها من حد النتائج السلبية التي خلفتها برامج الإصلاح الاقتصادي بتوجيه وتأطير من المؤسسات المالية الدولية بصفتها المشرف على عملية الإصلاح ، فتم استحداث عدة صناديق وأجهزة إدارية لتسيير قضايا التشغيل والبطالة ومنها نذكر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(CNAC)، الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (1996)، الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب(ANSEJ)، بالإضافة إلى وكالة التنمية الاجتماعية ADS (1996) التي تشرف حالياً على تسيير برامج تشغيلية لها طابع مؤقت مثل برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية(ESIL)، برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)، منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة(IAIG)، برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة (TUP–HIMO)، ومع مرور الوقت ظهرت برامج تشغيلية أخرى منها من استحدث ومنها من أدخلت عليها تعديلات خلال السنوات 2000–2010، فكان هناك استحداث لمديريات التشغيل (2001)، وخلق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM) (2004)، هذا والتعديلات التي أدخلت على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) بحيث أصبح يمنح قروض غير مكافأة لفئة معينة من البطالين في إطار دعم أصحاب المبادرات الحرّة، بالإضافة إلى برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) (2008)، فضلا عن ذلك الإجراءات التحفيزية التي تضمنتها النصوص التشريعية المستحدثة في نفس السياق.

أما بالنسبة لتمويل هذه الأجهزة فإنه يقع على عاتق الدولة (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يتم تمويله عن طريق اقتطاع نسبة من اشتراكات الضمان الاجتماعي) ويأخذ عدّة أشكال منها خلق حسابات خاصة لتسيير بعض هذه الأجهزة (ضمن حسابات التخصيص الخاص). لتبقى هذه الأجهزة أحد أهم العناصر التي تعتمدها الحكومة الجزائرية في سياستها التشغيلية على أن يكون التحدي أكبر في كيفية عمل هذه الأجهزة وتفعيل دورها في قضية التشغيل ومدى تطابق النتائج بالأهداف المرجوة، الأمر الذي يحتم عليها الأخذ بمتغيرات سوق الشغل في وضع برامجها التنموية والاقتصادية.

يأتي هذا التحدي تزامنا مع دخول المستثمر الأجنبي السوق الجزائرية وتحرير القطاع الخاص من جهة وحساسية هذا الأخير للعمالة المؤهلة من جهة أخرى، مما حتم على الدولة إعادة النظر في سياستها التشغيلية أخذا بمعطيات سوق العمل الأمر الذي أعطى بدوره أهمية لعامل التكوين بحيث تم الربط بين التكوين والتشغيل في آخر الآليات المستحدثة في إطار إدماج العمالة غير المؤهلة . بالإضافة إلى آليات أخرى تساعد اليد العاملة على اكتساب الخبرة التي يتطلبها سوق العمل وذلك عوض لجوء السوق المحلية إلى العمالة الأجنبية وهي الظاهرة التي أصبحت تعاني منها هذه الأخيرة. إلى جانب ذلك ودائما في إطار سياسة التشغيل فقد عملت الحكومة على دعم المبادرات الفردية من خلال مختلف الأجهزة المستحدثة لدعم الاستثمار والمستثمرين على اعتبار أن الاستثمار المحرك الأساسي للاقتصاد ومحاربة البطالة، ويتضح ذلك جليا من خلال الأشكال المختلفة لهذا الدعم خاصة منها الخلاقة لمناصب شغل جديدة، بحيث يكون ذلك عن طريق التمويل المباشر والامتيازات الجبائية وتلك الخاصة بالاشتراكات المدفوعة باسم الضمان الاجتماعي.

كل هذه الإجراءات ينتظر منها أن تمكن الحكومة من التحكم في ظاهرة البطالة، أين أصبح الرهان على تخفيض معدلاتها، رهان تضمنه البرنامج الخماسي 2009/2005 والذي يقضي بتوفير 2 مليون منصب شغل ليليه رهان آخر تضمنه البرنامج الخماسي الحالي 2014/2010 رافعا التحدي لبلوغ 3 ملايين منصب شغل وهذا ما يعطي الأهمية البالغة لقضية التشغيل ضمن الأولويات الحكومية.

إذا بناءا على ما تقدم فإن سياسة التشغيل في الجزائر أخذت بعدا استراتيجيا بحيث نجد الحكومة تحاول تسخير كافة التدابير اللازمة خاصة منها التشريعية والمالية. وبالتركيز على هذه التدابير فإننا نحاول في هذه الدراسة أن نتناول الجانب التمويلي لقضية التشغيل، أين نحاول رصد كافة المعطيات حول برامج التشغيل والميزانية المخصصة لها.

أهمية وأهداف البحث:

إنّ أهمية البحث تكمن في الأهمية التي تكتسبها قضية التشغيل من بين القضايا الاقتصادية الرآهنة خاصة في إعداد برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي لا يمكن تحقيقها إلاّ بالاستغلال الأمثل للعمالة الوطنية، ومن جهة أخرى نجد أنّ مسألة التشغيل تخضع لاجتهادات متجددة عبر الأزمنة وهي مسألة دورية تثيرها أكثر الأزمات الاقتصادية العالمية، وآخر هذه الأزمات كانت سنة 2008م التي لازلت انعكاساتها إلى يومنا هذا في الشق الخاص بالتشغيل.

فكانت هذه الأهمية عاملاً أساسيا لدراستنا لهذا الموضوع لكن الهدف يختلف الدّراسات السابقة فبالإضافة إلى الدّراسة النظرية التي تحدد لنا المعالم الأساسية لعنصر العمل والأبعاد الإيديولوجية الخاصة بالدّور التدخلي أو الحيادي للدّولة، ركّزنا على الجانب المالي المتعلق بالمخصصات المالية لمختلف الأجهزة التي تندرج ضمن إطار السياسة العامة للتشغيل، حتّى يتسنى لنا معرفة حجم الميزانية التي تخصصها الدّولة ومدى استجابة سوق العمالة لهذه الإجراءات.

الإشكالية

ولمعرفة ذلك كانت الإشكالية الرئيسية في دراستنا هذه تكمن في الطرح التالي:

1/ ما هو حجم التدابير المالية المرصودة في ميزانية الدولة والتي تضمنتها برامج التشغيل وإلى أي مدى تساهم في تحقيق أهداف السياسة العامة للتشغيل في الجزائر؟

وكأسئلة فرعية يمكن طرح التساؤلات التالية:

أ/ ما هي البرامج التي تضمنتها سياسة التشغيل الجزائرية ؟

ب/ ما هو مصدر وحجم التمويلات الخاصة ببرامج وأجهزة التشغيل ؟

ج/ ما هي النتائج المحققة في إطار برامج وأجهزة التشغيل المسحدثة ؟

الفرضيات:

إن حيز الفرضيات الذي نعتمد عليه في دراستنا هذه نستمده من واقع المعطيات التي تترجمها معدلات البطالة في المجتمع الجزائري، والتي رغم المجهودات المبذولة لازالت تمثل مصدر قلق بالنظر للوضع الاقتصادي والاجتماعي السائد في البلاد. فكانت الفرضيات التي نحاول من خلالها معالجة هذه الإشكالية كالتالي:

1/ الدور التدخلي للدولة له أهمية كبيرة في ضبط التوازنات الاقتصادية.

2/ أن حجم الميزانية الخاصة ببرامج التشغيل المؤقت والمتعلقة بالعمل المأجور تلعب دورا كبيرًا في توفير مناصب الشغل.

3/ أن المخصصات المالية لأجهزة التشغيل المسخرة لدعم أصحاب المبادرات الحرّة لا تساهم بدور كبير في خلق مناصب عمل.

حدود الدّراسة:

حاولنا في بحثنا هذا بالتركيز على البعد المفاهيمي لدور الدّولة في الحياة الاقتصادية وتحليل الإيديولوجيات الاقتصادية الواردة في هذا الشأن، بالإضافة إلى مختلف النظريات والأفكار الاقتصادية المتعلقة بسوق العمل.

أمّا عن البعد المكاني والزماني للدرّاسة، فكانت دراستنا تخص الجزائر بالتعرض إلى مختلف المؤسسات والتشريعات التي لها علاقة بسوق العمل في جانبها الاجتماعي والاقتصادي، وركّزنا في البعد الزماني على العشرية 2000–2010 لما لها من أهمية في معرفة نتائج البرامج التي إطلاق أغلبها سنة 1996م، بالإضافة إلى أهمية التعديلات التي عرفتها أجهزة التشغيل واستحداث أخرى خلال هذه العشرية.

منهجية البحث:

نظراً لموضوع الدراسة وأهدافها، فقد استعنا بالمنهج الوصفي للتمكن من توضيح المعالم الأساسية لسوق العمالة في الجزائر، بالإضافة إلى المنهج التحليلي الذي له أهمية كبيرة في تفسير النتائج المسجلة في السوق، كما أنّه يسمح بإعطاء صورة واضحة لتقييم سياسة التشغيل التي تتبعها الحكومة.

ولإنجاز هذا البحث والإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة به، ارتأينا أن نقسم دراستنا هذه إلى ثلاث فصول أساسية:

الفصل الأول:

قمنا من خلاله بدراسة أهم الأفكار والأيديولوجيات التي تأسس للدّور التدخلي والحيادي للدولة في الحياة الاقتصادية من جهة ومن جهة أخرى تناولنا مفاهيم السياسة الاقتصادية، أهدافها وأنواعها، وفي الأخير تعرضنا إلى المفاهيم الخاصة بموازنة الدولة.

الفصل الثاني:

تناولنا من خلاله المفاهيم الأساسية المتعلقة بالنظريات الخاصة بعنصر العمل من خلال الأخذ بتحاليل المدارس الاقتصادية لسوق العمل والتعاريف الخاصة بالبطالة وكيفية إحداث التوازنات، ومن جهة أخرى تطرقنا إلى مفهوم سياسة التشغيل في الدّراسات الاقتصادية،أنواعها وأهميتها.

الفصل الثالث:

بعد التطرق إلى دور الدولة وسياساتها الاقتصادية وبعدها إلى الدّراسات الخاصة بسوق العمل والبطالة، لم يبقى سوى معرفة وضعية الجزائر وسياستها المتبعة في مجال التشغيل وذلك من خلال التطرق في الفصل الثالث إلى أهم برامج وأجهزة التشغيل المتبعة بإحصاء نتائج هذه البرامج في خلق مناصب العمل والمخصصات المالية لأهم هذه البرامج.

الفصل الأول:

المفاهيم النظرية للدولة في الفكر الاقتصادي والميزانية العامة

الفصل الأول: المفاهيم النظرية للدولة في الفكر الاقتصادي والميزانية العامة.

مقدمة:

نادرا ما حظي موضوعا بالاهتمام مثلما حظي به دور الدولة وتدخلها في النشاط الاقتصادي، وكان من أكثر المواضيع محلا للمناقشة والبحث من قبل الاقتصاديين والسياسيين وعلماء الاجتماع . والحديث عن دور الدولة الاقتصادي له مرجعية مرتبطة بتطور الأنظمة الاقتصادية عبر مر العصور. فاختلف علماء الاقتصاد حول هذه المسألة الجوهرية حسب توجهاتهم الإيديولوجية منقسمين إلى تيارين أساسيين، بين الليبرالية الداعية إلى انحصار دور الدولة وحيادها من خلال دعمها للملكية الخاصة ومصلحة الفرد على أساس أن الأفراد في سعيهم إلى تحقيق مصالحهم يعملون على تحقيق المصلحة العامة، من جهة ودعاة الدولة المتدخلة الذين يرون في الاتجاه الليبرالي أنه يؤيد قانون السوق وذاتية التوازن وهو ما ينفيه أصحاب هذا الاتجاه، وأن مصلحة الفرد تقتضي تحقيق أكبر ربح ممكن دون مراعاة الصالح العام. هذه هي الأفكار الأساسية التي يقوم عليها الاختلاف الإيديولوجي والذي لازال قائما إلى يومنا هذا.

أخذا بهذا الاختلاف بين أنصار التدخل والحياد فإن النقطة الجوهرية التي اختُلف عليها هي مالية الدولة الممثلة في الموازنة العامة، أين يرى أصحاب التدخل إمكانية عجز الموازنة على عكس أصحاب الحياد الذين لا يؤمنون بفرضية عجز الموازنة العامة. وبين هذا وذاك يُطرح السؤال حول الوسائل التي تعتمدها الدولة لتمكينها من تحقيق أهدافها؟.

هذا ما سنتناوله في هذا الفصل من خلال مبحثين، فخصصنا المبحث الأول لدراسة مختلف الإيديولوجيات الفكرية لدور الدولة في الحياة الاقتصادية والذي تعرضنا فيه للأفكار الأساسية حول هذا المفهوم. لنخصص المبحث الثاني لدراسة الموازنة العامة وآليات وتقنيات العمل بها.

المبحث الأول: الدور الحيادي والتدخلي للدولة في النشاط الاقتصادي.

كما سبق وأن ذكرنا فإن دور الدولة في الحياة الاقتصادية كان يستمد تبريره التدخلي أو الحيادي من وقائع وأحداث الحقبة الزمنية التي صنعت القناعات لدى أصحاب مختلف المذاهب الإيديولوجية في علم الاقتصاد، وهذا ما نعرضه فيما يلي من خلال رصد أهم الاتجاهات لأعلام الفكر الاقتصادي.

1) الدولة الحارسة والنشاط الاقتصادي:

إن تاريخ الفكر الاقتصادي يسجل بأن تدخل الدولة في سير الحياة الاقتصادية هو الأمر الذي كان مسلم به عندما أدرك التجاريون بعد إيمانهم بالحرية الاقتصادية الأهمية البالغة لتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، على اعتبار أن فكر المدرسة التجارية دام لمدة ثلاثة قرون من الزمن امتدادا من القرن 15م إلى غاية القرن 18م، والذي كان يبحث دائما في مقومات وعوامل الدولة القوية.

لكن في عالم يشهد حركية متواصلة يكون من الخطأ التسليم بالأفكار مطلقا، ليتضح ذلك عندما تصبح هذه الأفكار عاجزة عن مواجهة بعض المشاكل وليدة تراكم وسير الأحداث في الحياة الاقتصادية. يحدث هذا في الوقت الذي ازدهرت فيه حركة التبادل، أين أصبح التطلع إلى نظام الحرية الاقتصادية والسعي إلى تقليص الدور التدخلي للدولة اتجاها جديدا بعكس الاتجاه السائد تماما وهو ما كان من بوادر ظهور فكر جديد والمتمثل في الفكر الكلاسيكي أو المدرسة الكلاسيكية ممثلة في أحد أعلامها آدام سميث الذي اشتهر بمؤلفه "ثروة الأمم" الصادر عام 1766م. فكان بإسهامه هذا يعتبر بحق بداية علم الاقتصاد الحديث وبعث الحياة في الفكر الليبرالي الذي يقوم على تعظيم دور الفرد.[1]

فكان آدام سميث من خلال مؤلفه حاسما في تشكيل الرؤية الاقتصادية الجديدة التي تمجد المصلحة الفردية، تأسيسا بذلك لحرية الفرد الاقتصادية والمنافسة الحرة مجسدا ذلك في مقولته

[1]- د.عبد الرزاق الفارس. الحكومة والفقراء والإنفاق العام. دراسة لظاهرة عجز الموازنة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت 1997 .ص23

الشهيرة:" إننا لا نتوقع غذاءنا من إحسان الجزار أو صانع الجعة أو الخيار، وإنما نتوقعه من عنايتهم بمصلحتهم الخاصة. نحن لا نخاطب إنسانيتهم وإنما نخاطب حبهم لذواتهم"[1]. كما يعتقد سميث أن ثمة قانونا طبيعيا يحكم تصرفات الأفراد بما أسماه " اليد الخفية " تضبط الواقع الاقتصادي وتحفظ توازنه، وبالتالي يعارض تدخل الدولة في الشأن الاقتصادي بل ينبغي أن تترك لتـــــــــــُساق في مسارها الطبيعي لأن هذا التدخل هو خرق الصيرورة الطبيعية للواقع. غير أنه أُخذ على سميث لاستعماله عبارة "اليد الخفية" باعتبارها من الميتافيزيقيات، وكان التبرير أن سميث أحد رجال عصر التنوير واستخدامه لتلك العبارة كان مجرد استعارة لغوية[2].

كما يرفض سميث تحديد حرية الفرد بدعوى تحقيق المصلحة العامة للمجتمع، ذلك لأنه يرى أن الفرد حتى في بحثه عن مصلحته الشخصية فإنه يعمل على تحقيق مصلح المجتمع. وفيما يخص مصدر الثروة يعتبر العمل المصدر الأساسي للثروة بالإضافة إلى رأس المال والأرض عل عكس التجاريين فقد كان سميث من أشد المنتقدين لهم في دعوته إلى تحرير التجارة داخليا وخارجيا، خاصة هجومه على نظرة التجاريين للذهب والفضة باعتبارهما أساس للثروة وأن تنظيم الدولة وتقييدها للتجارة من شأنه أن يزيد ثروتها من المعادن النفيسة، ليكون رده من خلال كتاب "ثروة الأمم" «العمل السنوي لكل أمة هو المصدر الذي يزودها ابتداءا بكل ضرورات الحياة ووسائلها...»[3]. فهو بذلك يرسم القاعدة الأساسية لحياد الدولة ويؤسس لمبدأ الدولة الحارسة، بحيث يحدد آدام سميث وظائف الدولة في ثلاث مهام أساسية:[4]

1- حماية الدولة والمجتمع من العدوان الخارجي (وظيفة الدفاع).

2- حماية الأفراد من عدوان الأفراد الآخرين وتجاوزاتهم وذلك من خلال إنشاء نظام للعدالة والأمن الداخلي.

[1]- ترجمة أحمد فؤاد بلبع ومراجعة إسماعيل صبري عبد الله. تاريخ الفكر الاقتصادي-الماضي صورة الحاضر. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب- الكويت. عالم المعرفة 2000. ص77

[2]- نفس المرجع ص77 .

[3]- نفس المرجع ص82.

[4]- د.عبد الرزاق الفارس .الحكومة والفقراء والإنفاق العام. المرجع السابق. ص24

3- إنشاء وصيانة بعض الخدمات الأساسية والمؤسسات العامة التي قد لا تقوم بها المؤسسات الخاصة وذلك بسبب انخفاض معدلات الربحية فيها.

بهذا أصبحت المدرسة الكلاسيكية مصدر بعث للفكر الليبرالي من جديد الداعي إلى انحصار دور الدولة اقتصاديا، ليدعم هذا المذهب كل من جون باتيست ساي (1767-1832) وتوماس روبيرت مالتس (1766-1834) ودافيد ريكاردوا (1772-1823)، حيث تزامن ظهورهم مع الثورة الصناعية والذين عملوا على توسيع أفكار سميث، ولعل من كان له الحظ الأوفر في سيطرة أفكاره هو جون باتيست ساي من خلال قانون ساي الذي يؤسس لقاعدة العرض يخلق الطلب، الأمر الذي اعترض عليه توماس روبيرت مالتس لأسباب قوية في الحين الذي واجه فيه السوق اختلالات تعارض قانون ساي وهو ما حاول تبريره الاقتصاديين آنذاك بالإختلالات الظرفية لأنها لا تؤثر على الأوضاع العامة[1]. فكانت القناعة السائدة أنه كل ما يتم إنتاجه يباع أو يغطيه الطلب، وبالتالي لا داعي لتدخل الدولة وسياساتها لدعم الطلب من أجل تحريك عجلة الإنتاج أو العرض. لهذا كان تدخل الدولة وفق المذهب الليبرالي لا يتعدى المهام التي حددها آدام سميث.

لتأتي المدرسة النيوكلاسيكية كامتداد لمبادئ الفكر الكلاسيكي اتجاه دور الدولة في النشاط الاقتصادي لأنها تؤمن بالليبرالية كأساس للتصرفات الاقتصادية، وتبلور هذا الاتجاه في النصف الثاني من القرن 19 كما أنها تدعى المدرسة الحدية وكان إيمانهم كذلك بأن حرية اختيار المستهلكين وتصرفاتهم الرشيدة تساعدهم في توزيع الموارد الاقتصادية، بحيث أن التأثير على الأسعار ليس حكرا على المنتجين فقط بل هو عبارة عن نقطة التقاء قوى العرض مع الطلب في السوق. وفي الواقع أن النيوكلاسيك كانوا على ثقة بأن حالة التوظيف الكامل هي النتيجة الحتمية للتوازن بحيث أكد النيوكلاسيك أن السوق قد يتعرض إلى اختلالات عرَضية لكن سرعان ما تستعيد قوى السوق توازنها.

[1]- ترجمة أحمد فؤاد بلبع ومراجعة إسماعيل صبري عبد الله. المرجع السابق. ص90

هكذا يبقى الفكر الليبرالي سائد إلى غاية أزمة الكساد العظيم 1929م التي اعترضت حرية الأسواق في الحفاظ على التوازن، لكن دون أن ننتقل إلى الفكر الكينزي الذي ظهر فيما بعد فإننا سنحاول رصد كافة الأفكار والتيارات التي اشتهرت ونادت بعدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي إلى عهد الليبراليين الجدد بعد تراجع الفكر الكينزي خلال عقد السبعينات من القرن العشرين أو ما يدعى بالنيوليبرالية، فأصبحت تمثل التيار الجديد بأعلامه بحيث نسبت لميلتون فريدمان إلى جانب فرديريك هايك الذي دافع بقوة عن قواعد الاقتصاد الكلاسيكي وعدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، في الوقت الذي كان فيه الفكر الكينزي يشغل عالم الاقتصاد عقب أزمة الكساد العظيم 1929م أين كان رفض التدخل الحكومي لم يكن ليجد من يقتنع به في سنوات الحرب العالمية الثانية، فانتظر فريدمان دوره خلال الستينات وأوائل السبعينات ليفرض الأفكار الليبرالية من جديد فكان من كبار الداعين للسوق التنافسية الكلاسيكية التي يراها مازلت قائمة بلا مساس تقريبا فيما عدا أنها عانت تدخلا حكوميا ناتج عن سوء رؤية وتدبير، كما يرى "بأن الحرية تبلغ أقصاها عندما تترك للفرد حرية التصرف في دخله وفقا لرغبته"[1].

ميلتون فريدمان أصبح على رأس ما يعرف بالمدرسة النقدية (مدرسة شيكاغو) التي هاجمت الأفكار الكينزية لاعتمادها السياسة المالية في مواجهة ظروف الكساد وتحقيق الانتعاش الاقتصادي وإهمالها دور النقود في التأثير على السياسة الاقتصادية، بحيث يرى كينز أن وسيلة التدخل التي تلجأ إليها الدولة لتحقيق استقرار النشاط الاقتصادي هي استخدام المالية العامة عن طريق الإنفاق ممثلا في التحويلات وكذا الضرائب، على عكس النقديين الذين يرون أن التحكم في كمية النقود من أفضل الوسائل لتحقيق الأهداف الاقتصادية[2]. وبالعودة إلى الأزمة التي نتج عنها ميلاد النيوليبرالية آل وهي ظاهرة الركود التضخمي (stagflation) خلال عقد السبعينات، الظاهرة التي جمعت بين البطالة والتضخم بعدما كان الاعتقاد أن طبيعة العلاقة بينهما هي علاقة عكسية والذي يبينه منحنى فيليبس الشهير.

[1]- ترجمة أحمد فؤاد بلبع ومراجعة إسماعيل صبري عبد الله. المرجع السابق. ص 291

[2]- حازم الببلاوي. المرجع السابق. ص184

ولعلاج الظاهرة كانت الانطلاقة بتراجع عصر جون مينارد كينز أمام عصر ميلتون فريدمان أين تأسس نظام السوق من جديد وعادت الدعوة إلى حياد الدولة وعدم تدخلها في النشاط الاقتصادي إلا فيما اقتصر على الوظائف التقليدية التي حددها الفكر الكلاسيكي (آدام سميث)، بالإضافة إلى التدخل الذي يكفل حرية عمل الأسواق وتحقيق المنافسة الحرة. فكان تركيز المدرسة النقدية المعاصرة عل السياسة النقدية في معالجتها للأزمة الاقتصادية آنذاك والتي كانت في طابعها الغالب تضخمية، بحيث رأى النقديين أن التضخم هو المشكل رقم واحد [1] عوض اللجوء إلى أدوات السياسة المالية وما يتبعها من تدخل للدولة في زيادة حجم الإنفاق العام والذي يصاحبه زيادة في العبئ الضريبي.

هكذا نجحت مدرسة شيكاغو في تبرير وإرساء مبادئ الفكر الكلاسيكي من جديد وترجمتها إلى حلول لأزمة الكساد التضخمي وألغت كثير من التنظيمات التي كانت تحكم ميادين النشاط الاقتصادي بانسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية كعنصر أساسي وهو ما جسدته كل من الولايات المتحدة الأمريكية في عهد ريغان وبريطانيا في عهد تاتشر ليتبعها في ذلك معظم الدول الرأسمالية وفي آخر المطاف شملت الدعوة الدول النامية عن طريق برامج الإصلاحات الاقتصادية التي فرضتها المؤسسات المالية الدولية بعدما كانت تسود معظمها الأنظمة الاشتراكية التي تلعب فيها الدولة الدور الأساسي في الحياة الاقتصادية.

2) الدولة المتدخلة ودورها في الحياة الاقتصادية:

بعد أن تعرضنا إلى مراحل تطور الفكر الليبرالي الذي يمثل إيديولوجيا المعارض لتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية إلا في الحدود الدنيا التي أقرها أنصار هذا الفكر. سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى الدور الاقتصادي التدخلي للدولة وفق اختلافات مفكري هذا المذهب ومبرراتهم، فبعد أن كان حياد الدولة من المسلمات طوال القرنين 18و19 م إلى عشرينيات القرن الماضي، فهذا لا يعني أن نغفل الفكر الماركسي الذي زامن الأفكار الليبرالية أو ما يعرف بالاشتراكية على قلة رواج مذهبها خلال القرن 19 وعدم قبوله ليأخذ به فيما بعد، ضف إلى ذلك أزمة

[1]- ضياء مجيد الموسوي. الخوصصة والتصحيحات الهيكلية- أراء واتجاهات. ديوان المطبوعات الجامعية-الطبعة الثالثة 2005. ص 50

الكساد العظيم 1929م التي أسست للفكر الكينزي الداعي إلى تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية كانطلاقة أولى من نوعها من داخل النظام الرأسمالي، وباعتبار هذين المذهبين الأخيرين من أهم المذاهب الأساسية الداعية إلى تفعيل دور الدولة بشكل أكبر سنتطرق بالترتيب إلى الفكر الاشتراكي أولا ليليه الفكر الكينزي فيما بعد.

2-1) الفكر الاشتراكي:

إن الفكر الاشتراكي يدعم بل ويمجد دور الدولة في الحياة الاقتصادية بحيث تعتبر الدولة المنتج الوحيد في السوق الذي يخدم المصلحة العامة ويستبعد فكرة الربح في أدائها، ولفهم أكثر هذا المذهب بحثنا عن أحد التعاريف للنظام الاشتراكي فوجدنا أن الاشتراكية عبارة " عن نظام اقتصادي اجتماعي يقوم على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج الأساسية من أجل تلبية حاجات المجتمع على الوجه الأمثل، والقاعدة الاقتصادية الأساسية في هذا النظام هي إلغاء التقسيم الطبقي في المجتمع وإلغاء استغلال الإنسان بهدف تحقيق العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع، وقد تعددت المذاهب والنظريات التي تناولت الفكر الاشتراكي إلا أن النظرية الماركسية اللينينية وحدها هي التي نقلت هذا الفكر إلى الواقع وكانت الأساس الذي قامت عليه أنظمة اشتراكية سادت بلدانا عدة في القرن العشرين، ولذلك فإن البحث في أسس النظام الاشتراكي ومرتكزاته يعني في جوهره نظرة الماركسية اللينينية إلى هذا الموضوع"[1].

انطلاقا من هذا التعريف وبناءا على ما سبق ذكره فيما يخص الفكر الليبرالي الذي كان هدفه تحقيق الربح لمالكي وسائل الإنتاج (القطاع الخاص) مستغلين في ذلك الطبقة العاملة أو البروليتاريا كمصطلح اشتراكي أدق، أصبح هدف الإنتاج في النظام الاشتراكي تلبية الحاجات العامة ووضع حد لهذا الاستغلال، فكان هدف الاشتراكية المساواة والقضاء على التفاوت الطبقي في المستوى المعيشي وفرض العمل على الجميع ليتحول المجتمع بذلك إلى مجتمع يوحد بين

[1]- الموسوعة العربية الالكترونية www.arab-ency.com

مصالح المنتجين والعاملين، وكنتيجة فالاشتراكية تنظر إلى الدولة على أنها هيئة دائمة تمثل المجتمع في إدارة الاقتصاد وشؤون الأفراد.

هكذا أرادها كارل ماركس (1818-1883م) اشتراكية علمية عندما ظهرت إلى الوجود خلال أوائل المنتصف الثاني من القرن التاسع عشر، بحيث كانت الاشتراكية الماركسية أيام حياة ماركس مجرد فكرة فلسفية، ليأخذ به كنظام في الاتحاد السوفييتي لتكون بداية الدولة الاشتراكية بعد انتصار ثورة أكتوبر الاشتراكية عام 1917م[1]، وانتشر بذلك النظام الاشتراكي في عدد من دول العالم ولا سيما أوروبا الشرقية في أعقاب الحرب العالمية الثانية وصار لمجموعة الدول الاشتراكية دور مهم في الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية على المستوى العالمي.

بدون تعمق في المذهب الاشتراكي فإن العنصر الأساسي لهذه الإيديولوجية هو الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والقضاء على الفردية والقطاع الخاص، وأن للدولة الدور الأساسي في المجتمع الاشتراكي هدفها الأسمى تحقيق العدالة في هذا المجتمع وتوفير فرص العمل لأفراده من دون استغلال. لكن كسائر الأنظمة الاقتصادية الأخرى التي تعرضت للنقد والعجز أمام الإيديولوجيات المناهضة لها فقد تعرضت الاشتراكية للتراجع والانحسار خاصة بعد تراجع دور المعسكر الشيوعي السوفياتي الداعم لها مع نهاية الحرب الباردة.

2-2) الفكر الكيـــــــــــــنزي:

يأتي المذهب الكينزي عقب أزمة الكساد العظيم 1929م ليكتسح جون مينارد كينز ساحة الفكر الاقتصادي بعدما كان الفكر التقليدي أو الليبرالي سائد أين كان التصديق بذاتية توازن الأسواق من المسلمات في الحياة الاقتصادية، فكان كينز رافضا مبدأ (اليد الخفية) وأثبت أن عمليات التحول في المجتمع الرأسمالي لا تتم تلقائيا كما أنها لا يمكن أن تصحح نفسها بنفسها، وأنه ليس هناك اتجاه حتمي وطبيعي للاقتصاد للاتجاه نحو وضع التوازن الذي يحقق التوظيف الكامل. من هنا تأتي أهمية التدخل الحكومي لتصحيح عدم التوازن من خلال سياسة الاستثمار ومن خلال السياسات المالية والنقدية[2].

[1]- الموسوعة العربية الالكترونية. نفس المرجع

[2]- د.عبد الرزاق الفارس. المرجع السابق. ص26

إن عجز النظرية الكلاسيكية عن تفسير الأزمة التي حلت بالأسواق دفعت بالنظرية الكينزية لتفرض نفسها في أغلب الاقتصاديات في الأعوام الثلاثين ستتلو الحرب، وسيقبل أغلب الاقتصاديين شأنهم في ذلك شأن أصحاب القرار والرأي العام بأن الحق في الشغل والحق في دخل لائق والحق في التغطية الاجتماعية، هي حقوق لابد أن تضمنها السلطات العمومية، وبفضل السياسات الحيوية التي تتخذها الدولة يمكن أن تسمح بتحقيق هذه الأهداف بحيث أكد كينز على أهمية الطلب الفعال الذي يعتمد على مستوى الاستهلاك والاستثمار في تحديد سقف النشاط الاقتصادي، وبافتراض أن الاستهلاك الكلي هو جزء ثابت من الإنفاق الكلي فقد خلص كينز إلى أن معدلات التشغيل تعتمد على الجزء الأخر للإنفاق الكلي وهو الاستثمار. كما أنه كان من الأوائل الذي دعا إلى ضرورة خلق تقنيات المحاسبة الوطنية الحقيقية، بالإضافة إلى عدم إيمانه بتوازن الأسواق ذاتيا، بل يؤكد على دور الدولة وتدخلها للحفاظ على التوازنات الاقتصادية، فكان بذلك يؤسس بشكل من الأشكال لدولة الرفاه بعد الحرب العالمية الثانية[1].

من المهم الإشارة إلى أنه منذ الثلاثينات من هذا القرن أصبحت الحكمة السائدة تقضي بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، وقد تضافرت الأسباب العملية مع المبررات الفكرية التي قدمتها النظرية الكينزية لتعزز من دور الحكومة في إدارة العجلة الاقتصادية وفي توسيع دولة الرفاه.

من جهة أخرى نجد أحد الاقتصاديين الكينزيين الذي ارتبط اسمه بنظرة خاصة للدولة ريتشارد ميزغريف (1910-2007) الذي اشتهر بمؤلفه نظرية المالية العامة، بحيث اهتم بعالم المالية العامة وعمل على تحديد ثلاثة مهام أساسية للدولة[2]:

أ) **مهمة تحصيل الموارد:** فعلى الدولة التدخل لجمع الموارد الخاصة بالمهام المنوطة بها في ميادين التدخل لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأكثر تلبية وإشباع من النتائج التي تتوصل إليها الأسواق وذلك من خلال فعالية النظام الجبائي لتوجيه بعض الاستهلاكات، كرفع الرسوم الخاصة باستهلاك السجائر يدفع المستهلكين إلى تحديد

[1] - Lasary . Economie générale. La collection de l'étudiant. El dar el othmania.ALGER 2007. p57-58

[2]-. Jean-Marc DANIEL. Rchard Musgrave et les Fonction économiques de l'Etat.La Revue du trésor- Mensuel d'études administratives, juridiques, financières, fiscales et économique N°1 janvier 2008. P61

استهلاكهم لهذه المادة، أيضا نجد الجباية البترولية يجب أن لا يقتصر النظر إليها على أنها موردا هاما غزيرا وسهل التحصيل، بل يجب أن تكون لها فعالية في ترشيد استهلاك هذه الثروة الحيوية الغير قابلة للتجديد.

ب) **مهمة إعادة التوزيع:** إن اقتصاد الأسواق يتميز بتفاوت المداخيل وعدم المساواة وهو الأمر الذي تسعى إليه الدولة التدخلية من أجل تقليص إلى أقصى الحدود فارق المداخيل بين مختلف الطبقات الاجتماعية، محاولة بذلك تحقيق العدالة الاجتماعية، معتمدة في ذلك على إحدى الوسيلتين الأساسيتين والمتمثلة في الاقتطاعات الجبائية أو التحويلات أو اعتمادهما معا، كما يمكن اللجوء إلى تكييف أسعار السلع العمومية تبعا لمداخيل المستهلكين وأوضاعهم العائلية.

ت) **مهمة الحفاظ على استقرار التوازنات الاقتصادية:** من بين أهم أهداف تدخل الدولة الحفاظ على استقرار توازنات الاقتصاد عن طريق العمل على تحقيق تنمية اقتصادية متوازنة هدفها التشغيل الكامل دون أن يكون له انعكاس سلبي على معدلات التضخم ورصيد المعاملات الخارجية، أو بمعنى آخر الحفاظ على التوازنات الكبرى للاقتصاد الكلي معتمدة في ذلك على أدوات السياسة النقدية والمالية أو الميزانية وهذا ما تعكسه نجاح السياسات الاقتصادية التي لم تعد تقتصر على المدى القصير بل تعدت ذلك فأصبحت الدولة تضع سياسات اقتصادية تهدف من خلالها إلى تحقيق التوازنات على المدى البعيد.

خلاصة :

من كل ما سبق نخلص إلى اعتبار أن ما يجب أن يكون موضوع تساؤل وبحث في نظرنا ليس موضوع تدخل الدولة أو حيادها من الناحية الإيديولوجية، ذلك لأن تلك المذاهب الإيديولوجية بنيت على أساس مبادئ وأفكار أملتها المراحل ومختلف الأحداث التي شهدتها الحياة الاقتصادية، فبعد أن كان الفكر الليبرالي والدعوة إلى حياد الدولة مسيطرا في الساحة الاقتصادية والإيمان بحتمية توازن الأسواق، لتعصف بهذا الأخير أزمة الكساد العظيم 1929م

التي غيرت مجرى الأمور فأصبح تدخل الدولة إلزامية لحفظ التوازنات الكلية عملا بالمذهب الكينزي إلى غاية ستينيات وسبعينيات القرن الماضي وهي الفترة التي سميت بالثلاثين المجيدة ابتداءا من نهاية الحرب العالمية الثانية. لتشهد أزمة الكساد التضخمي خلال السبعينيات فيعود معها الفكر الليبرالي من جديد ودعوة ميلتون فريدمان إلى تحرير الأسواق فعادت الحكومات إلى رفع يدها وانحسار دورها واعتماد سياسات الإصلاح الاقتصادي نحو تدخل أقل للدولة في الشؤون الاقتصادية. لكن ما لبث استقرار هذه الأسواق حتى لاحت في الأفق الأزمة المالية العالمية سنة 2008 التي تعرضت لها معظم البلدان الرأسمالية، الأمر الذي استوجب على حكومات هذه الدول الإسراع في تلافي هذه الأزمة بعد أن تفاقمت الأوضاع على كل المستويات الاقتصادية والاجتماعية خاصة. هذه الأزمة التي أطلق عليها أزمة الرهن العقاري في الولايات المتحدة الأمريكية كان سببها الرئيسي الحرية اللامتناهية لحركة رؤوس الأموال بين مختلف الدول.

لو تتبعنا الأزمات التي تعرضت لها الساحة الاقتصادية فنجد أنها عبارة عن حركة دورية، ويكون الفاعل الأساسي في حل هذه الأزمات هو تدخلات الدولة بشكل أو بآخر، وثبت الإيمان مؤخرا على حتمية تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية وتفاعلها مع مختلف الأعوان ليبقى الانشغال الوحيد حول مدى التدخل ووظيفته وأسبابه وأشكاله تتغير حسب المناخ الاقتصادي لكل دولة ومن مرحلة إلى أخرى.

إن ما يجب كذلك أن يكون محل بحث هو دور الدولة أو مسؤولياتها عن السياسات والبرامج والمخططات التي تقوم بوضعها ومتابعة تنفيذها. وهو ما يدفعنا إلى إعادة التأكيد أن القضية ليست تراجع دور الدولة من عدمه إنما هي حدود ذلك التراجع أو التدخل، وما يضبط ذلك هو الهدف من التدخل أو التراجع. ولتحديد الأهداف ومعرفة الوجهة للدور الذي يجب أن تلعبه الدولة في الحياة الاقتصادية تلجأ هذه الأخيرة إلى تفعيل وسائل تدخلها من خلال وضع سياسة اقتصادية محكمة.

3) السياسة الاقتصادية:

كما سبق وأن أشرنا من خلال دراستنا للدور التدخلي للدولة في النشاط الاقتصادي بين معارض ومؤيد، فإن الأحداث المتعاقبة التي شهدتها الساحة الاقتصادية أثبتت حقيقة مفادها أن التدخل الحكومي حتمية تفرضها وتبرهنها واقع الأزمات التي يتعرض لها الاقتصاد. والحديث عن الدور الاقتصادي للدولة يعني أننا بصدد الحديث عن السياسة الاقتصادية التي تطبقها الدولة لتنظيم النشاط الاقتصادي وحفظ التوازنات الكلية، فعن طريق السياسة الاقتصادية يمكن للحكومات التدخل في رسم البرامج والخطط الاقتصادية سواء كان ذلك على المدى القصير أو المدى الطويل. وفيما يلي نتطرق إلى دراسة السياسة الاقتصادية وكيفية عملها في المحرك الاقتصادي.

1-3) ماهية السياسة الاقتصادية:

قبل الخوض في تعاريف السياسة الاقتصادية ومحتواها، نتعرض إلى كلمة "السياسة" في حد ذاتها اصطلاحا في اللغة العربية « أصل السياسة كما يقول لسان العرب من السوس، والسوس هو أيضا الطبع والخلق والسجية، والسياسة هي القيام بالأمر بما يصلحه والمقصود بالأمر هنا هو أمر الناس، فكلمة أمر شائعة الاستعمال بمعنى حكم ودولة »[1]. تلك هي السياسة فما هي إذن السياسة الاقتصادية.

3-1-1) تعريف السياسة الاقتصادية:

هناك عدة تعاريف ومفاهيم للسياسة الاقتصادية، ويمكننا ذكر أهم هذه التعاريف كالآتي:

- يعتبرها xavier greffe " مجموع القرارات التي تتخذها السلطات العمومية بهدف توجيه النشاط في اتجاه مرغوب فيه"[2]

[1]- الدكتور عصام سليمان. مدخل إلى علم السياسة. دار النضال للطباعة والنشر والتوزيع. بيروت الطبعة الثانية 1989. ص09

[2]- د.عبد المجيد قدي. المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية- دراسة تحليلية تقييمية. ديوان المطبوعات الجامعية 2003. ص24

– كما أن السياسات الاقتصادية عبارة عن مجموع توجيهات كل التصرفات العمومية والتي لها انعكاسات على الحياة الاقتصادية : نفقات الدولة – النظام – النقدي – العلاقات الخارجية...الخ.[1].

– ونجد تعريف آخر يقول بأن السياسة الاقتصادية تمثل الطرق والوسائل والمعايير التي تعتمدها الدولة لتنظيم نشاط الاقتصاد الوطني[2]

يتضح من التعاريف السابقة أن دور الدولة في النشاط الاقتصادي يتجسد من خلال سياساتها الاقتصادية والتي تهدف إلى تحقيق مختلف التوازنات الكلية في المدى القصير وكذا المدى البعيد، من خلال إشباع حاجات الأفراد من السلع والخدمات محققة بذلك النمو الاقتصادي المنشود لمعالجة مشكل البطالة بتوفير فرص أكبر للتوظيف ومحاولة التحكم في معدلات التضخم من خلال الاستقرار النسبي للأسعار بهدف المحافظة على مستوى معيشي لائق بالإضافة إلى سعيها لتوازن ميزان المدفوعات بالتقليل من تبعيتها للواردات وتشجيع الصادرات. وبهذا نجد الحديث عن السياسة الاقتصادية له جانب كبير من الأهمية لدى حكومات دول العالم في رسم سياساتها العامة، وهذا ما يسوقنا إلى التساؤل حول الكيفية والأسلوب الذي يتم به إعداد السياسة الاقتصادية.

3-1-2) أسلوب إعداد السياسة الاقتصادية:[3]

إن التخطيط لسياسة اقتصادية بكفاءة يستوجب إتباع أسلوب معين على المخطط أن يسترشد به لتحقيق غايته، هذا الأسلوب يتكون من عدة خطوات:

أ) **تحديد الهدف:** قبل تحديد أهداف أي سياسة لابد من التعرف على المشكلة المراد معالجتها. ولتحديد المشكلة بدقة لابد من معرفة الظروف المحيطة بها فمثلا مشكلة

[1]- نفس المرجع ص29

[2] -Dr said boumendjel. Bréviaire économique de l'étudiant et du chercheur. Publication de l'université Badji Mokhtar- annaba.2003. p445

[3]- درواسي مسعود. السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي. حالة الجزائر 1990-2004. أطروحة لنيل درجة دكتوراه دولة. 2005-2006 . جامعة الجزائر ص42.

التضخم يجب تحديد نوع التضخم ثم دراسته وتحليله لغرض معرفة الأسباب وعندئذ تكون قد حددت المشكلة، وبعد ذلك يمكن تحديد الهدف من وراء محاربة هذا التضخم.

ب) **تحديد البدائل:** لتحقيق الهدف المنشود من الأفضل تحديد أكثر من سياسة وعند التطبيق يتم استخدام واحدة أو أكثر، فمثلا معالجة التضخم قد تستدعي استخدام أدوات السياسة المالية: – كفرض ضريبة معينة لامتصاص قسم من النقد الفائض.

– أو خفض الإنفاق الحكومي.

ج) **تحليل البدائل:** بعد تحديد مختلف البدائل يجب تحليل جميع السياسات المقترحة تحليلا دقيقا وتحديد الآثار الممكن أن تترتب على كل واحدة يتم تطبيقها، مستعينا بالدراسات السابقة لهذه المشكلة أي محاولة معرفة الآثار الإيجابية والسلبية الناتجة من خلال تطبيق هذا الحل في الماضي، هنا يمكن أن يُأخذ بهذه السياسة المختارة أو يبحث عن سياسة أفضل وفي حالة التأكد من ملائمة السياسة التي تم اختيارها للظروف الاقتصادية الحالية وبعدها تأتي المرحلة الأخيرة والمتمثلة في اتخاذ قرار يتبنى هذه السياسة.

د) **اختيار الوسائل:** التي لابد من وضعها لتنفيذ هذه السياسة، وترتبط الوسيلة عادة بالهدف.[1]

2-3) أنواع السياسة الاقتصادية:

إذا السياسة الاقتصادية تبحث دائما على أحسن الأوضاع التي يجب أن يكون عليها الاقتصاد مستخدمة كافة الوسائل المتاحة لتحقيق الهدف، ويتم اختيار الوسيلة حسب الهدف أو نوع السياسة الاقتصادية المنتهجة بحيث يتم التمييز بين نوعين من السياسات الاقتصادية:

أ) **سياسة اقتصادية ظرفية:**[2] والتي تشمل كافة تدخلات الدولة في المجال الاقتصادي بهدف تحقيق توازنات الاقتصاد الكلي على المدى القصير والمتوسط، وفيما يتعلق بالأزمات الظرفية سعيا منها لتحقيق التشغيل الكامل، محاربة التضخم والتنمية.

[1]- د.عبد المجيد قدي. المرجع السابق. ص30

[2]- الموقع الإلكتروني WWW.BRISES.ORG (politiques économiques)

ب) سياسة اقتصادية هيكلية:[1] تعمل السياسة الاقتصادية الهيكلية على إحداث تغيرات عميقة فهي تهدف إلى تغيير الظروف والشروط التي تقود تطور هياكل المجتمع، كتغيير هياكل المؤسسات الاقتصادية من حيث أحجامها ومهامها وأنشطتها وتغيير النظام المالي كذلك وأساليب التمويل. وعلى عكس السياسات الاقتصادية الظرفية فالسياسات الهيكلية تعمل على تحقيق الأهداف في المدى البعيد إذ يتعلق الأمر بجعل الهياكل الاجتماعية الاقتصادية تنمو تدريجيا بشكل يسمح بتحسين الفعالية و الأداء الدائم للجهاز الإنتاجي وبالتالي تؤدي إلى رفع الأداء الاقتصادي الكلي. ومن جهة أخرى نجد السياسة الاقتصادية الهيكلية من منظور صندوق النقد الدولي تهتم بالمواضيع الخاصة بالخوصصة وإعادة هيكلة القطاع العام، الاستثمار الأجنبي، إصلاح نظام الأسعار وتحريرها، إصلاح القطاع المالي وتحرير التجارة الخارجية وكذا السياسة الصناعية.

الجدول رقم 01 مقارنة بين السياسة الاقتصادية الظرفية والسياسة الاقتصادية الهيكلية:

	السياسة الظرفية	السياسة الهيكلية
المدة	مدى قصير	مدى بعيد
الهدف	المحافظة على التوازن	إعداد وتكييف الهياكل
الأثر	كـــــمية	كيـــــــــفية

المصدر: www.univ-orleans.fr

[1]- د.عبد المجيد قدي. المرجع السابق ص235.

ويمكن رصد أهم السياسات الاقتصادية في هذا المجال وهي كالآتي:[1]

3-2-1) سياسة الضبط: والتي من خلالها تسعى الحكومة إلى المحافظة على التوازن العام كتخفيض معدلات التضخم والمحافظة على توازن ميزان المدفوعات واستقرار العملة والبحث عن التوظيف الكامل. فهي بمعنى آخر عبارة عن السياسة المضادة للأزمة وكذا تقليص الضغوط الاجتماعية.

3-2-2) سياسة الإنعاش: والتي تهدف إلى إعادة إطلاق الآلة الاقتصادية مستخدمة في ذلك العجز الموازني وسياسات تحفيز الاستثمار، الأجور والاستهلاك، تسهيلات القروض...الخ، وهو المجال التدخلي الذي يعطيه كينز أهمية كبيرة في إطار ما أسماه بالطلب الفعال في الحين الذي يجب التمييز فيه بين الانعاش عن طريق الاستهلاك والإنعاش عن طريق الاستثمار.

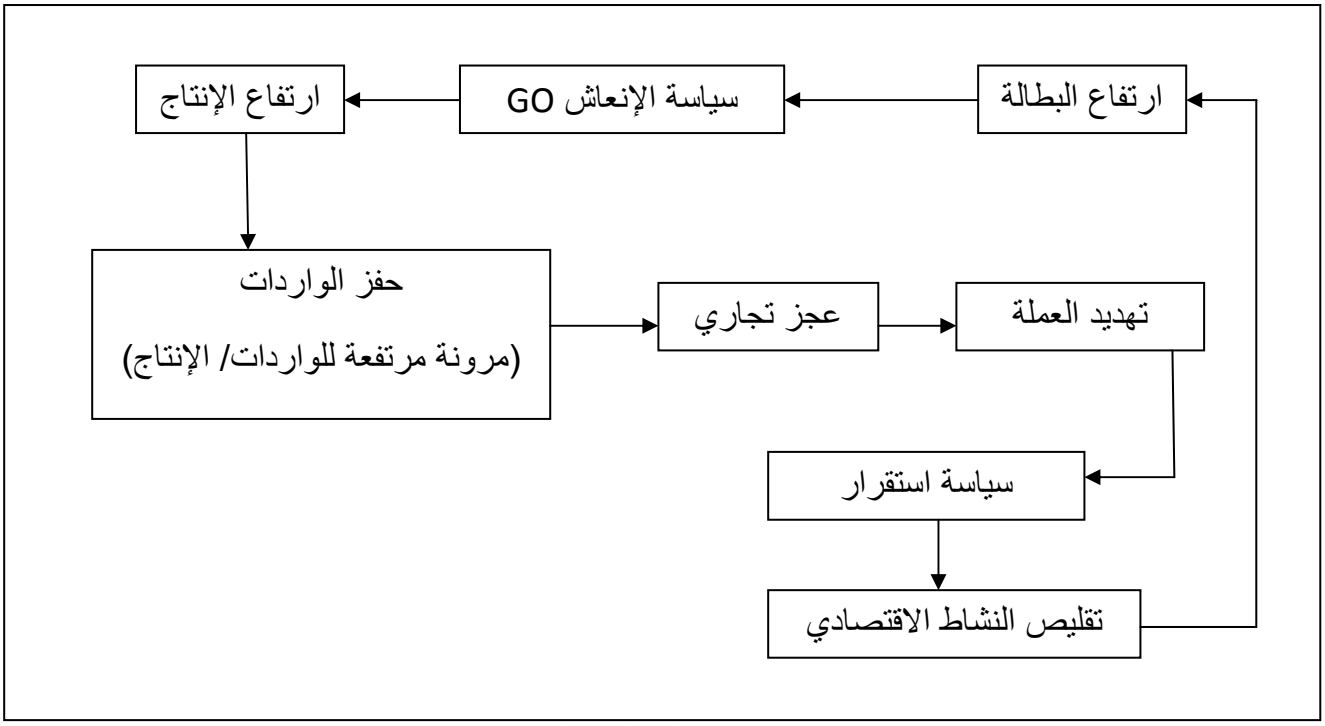
3-2-3) سياسة إعادة هيكلة الجهاز الصناعي:التي تهدف من خلالها إلى تكييف الجهاز الصناعي مع تطور الطلب العالمي وتتميز بإعطاء الأولوية للقطاعات المصدرة، مفضلة بذلك التوازن الخارجي كعامل محفز للنشاط الاقتصادي والتشغيل.

3-2-4) سياسة الانكماش: ويتم اللجوء إليها عن طريق وسائل تقليدية مثل الاقتطاعات الإجبارية على الدخل، تجميد الأجور، مراقبة الكتلة النقدية. بهذه الأخيرة يتم تقليص النشاط الاقتصادي.

3-2-5) سياسة التوقف ثم الذهاب: تم اعتمادها في بريطانيا وهي سياسة تتميز بالتناوب المتسلسل لسياسة الإنعاش ثم الانكماش حسب آلية كلاسيكية تعكس بنية الجهاز الإنتاجي كما هي موضحة في الشكل01 التالي:

[1]- د.عبد المجيد قدي. المرجع السابق ص31.

الشكل رقم 01: مخطط بياني لسياسة التوقف ثمّ الذّهاب.

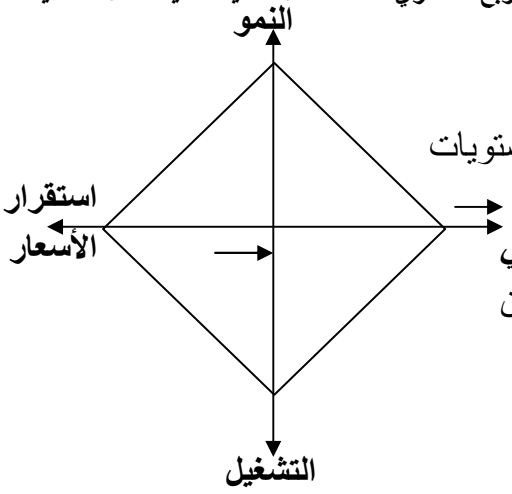


الشكل01 المصدر: د.عبد المجيد قدي. المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية- دراسة تحليلية تقييمية. ديوان المطبوعات الجامعية 2003 ص33.

4) الأهداف الأساسية للسياسة الاقتصادية:

تتلخص أهم أهداف السياسة الاقتصادية في المربع السحري لنيكولا كالدور الذي يحدد أربعة حسب الشكل02، و نلخصها كما يلي:[1]

الشكل رقم 02: المربع السحري للأهداف الأساسية للسياسة الاقتصادية



المصدر: د.عبد المجيد قدي.المرجع السابق. ص34

4-1) النمو الاقتصادي: يعتبر أكثر الأهداف عمومية لما يحويه من أهداف إجرائية، باعتباره يتعلق بالمتابعة المستمرة لزيادة مستويات الإنتاج والمداخيل وبالتالي التأثير الإيجابي على الثروة. وكلما كان معدل نمو الاقتصاد الوطني أكبر من معدل نمو السكان كلما كان أفضل، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على رفع مستوى معيشة الأفراد.

4-2) التشغيل الكامل: تحقيق أكبر قدر ممكن من مستويات التشغيل بالقضاء أو التخفيض من معدلات البطالة هو الهدف الرئيسي الثاني الذي تسعى إليه الحكومة، خاصة بعد أن أصبح معدل البطالة أحد أهم المؤشرات للأداء الاقتصادي والتي تعتمد الحكومات في رسم سياساتها العامة.

4-3) الاستقرار في الأسعار: يعتبر التضخم أحد المؤشرات الأساسية الذي تعطى له أهمية كبيرة حتى وإن تعارض مع أهداف أخرى مثل التشغيل (منحنى فيليبس)، لأن عدم التحكم فيه يؤدي إلى تشويه المؤشرات الاقتصادية المعتمدة لاتخاذ القرارات الاقتصادية، كما أنه يؤثر على ثقة الأعوان الاقتصاديين في كل التدابير المتخذة في إطار السياسة الاقتصادية، بعبارة أخرى فإن التضخم يؤثر سلبا على مستوى معيشة الأفراد خاصة ذوي الدخل المحدود. لهذا تعمل الحكومات جاهدة على استقرار الأسعار كهدف أساسي لتحقيق الأهداف الأخرى.

4-4) التوازن في ميزان المدفوعات: بحيث تسعى الحكومات من خلال سياساتها الاقتصادية الكلية إلى تحقيق التوازن في ميزان المدفوعات، هذا الأخير الذي يعبر عن ملخص لكل الصفقات الاقتصادية الوطنية مع العالم الخارجي خلال فترة زمنية معينة، وهي تشمل الصفقات

[1]- عمر صخري. التحليل الاقتصادي الكلي. ديوان المطبوعات الجامعية.الجزائر. الطبعة السادسة 2008. ص12

على الصادرات والواردات وتدفقات رأس المال المختلفة، كما يعبر ميزان المدفوعات على درجة الاستقلال من التبعية للعالم الخارجي.

4-5) عدالة توزيع الدخول: بالإضافة إلى الأهداف السابقة نجد كذلك من بين الأهداف التي ترمي إليها السياسة الاقتصادية الكلية هي محاولة توزيع الناتج الوطني بشكل عادل أو على الأقل قريب من العدالة الذي يقتضي ضمان حد أدنى من الدخل لكل فرد من أفراد المجتمع.

5) وسائل السياسة الاقتصادية:

من بين أهم الوسائل أو السياسات التي تستخدمها الحكومة في تحقيق أهدافها الاقتصادية وهي مقسمة بين سياسات ظرفية وهيكلية نعددها فيما يلي:[1]

1-5) سياسة الميزانية: والتي تهدف من ورائها الحكومة إلى دفع الاستثمارات العمومية عن طريق فتحها لمختلف ورشات الأشغال الكبرى والمؤسسات ذات البعد الاستراتيجي والخدمة العمومية التي تعطي بدورها دفعا لشبكة واسعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمقاولات الباطنية، ومن جهة أخرى يكون لها آثار اجتماعية إيجابية كما تتضمن تكييفا كميا لحجم الإنفاق العام والإيرادات العامة وكذا تكييفا نوعيا لأوجه هذا الإنفاق ومصادر هذه الإيرادات بغية النهوض بالاقتصاد الوطني ودفع عجلة التنمية وتحقيق العدالة الاجتماعية والتقليل من التفاوت الطبقي بين أفراد المجتمع.

2-5) السياسة النقدية: ويقصد بها مجموعة الإجراءات التي تتخذها الدولة في إدارة كل من النقود والائتمان وتنظيم السيولة العامة للاقتصاد. بمعنى آخر هي عبارة عن مجموعة القواعد والأحكام المتخذة للتأثير في النشاط الاقتصادي من خلال التأثير في الرصيد النقدي[2]، كأن تهدف لتشجيع الاستثمار عبر تخفيض أسعار الفائدة وسياسة مناسبة لسعر الصرف لتشجيع المؤسسات المحلية على الإنتاج والمنافسة.

[1]- د أحمين شفير. الاقتصاد الجديد وتشغيل الشباب. المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب. الجزائر،15-17 نوفمبر 2009.

[2]- بلعزوز بن علي. محاضرات في النظريات والسياسات النقدية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. 2004 ص98.

5-3) السياسة الصناعية[1]: يقصد بمصطلح السياسة الصناعية مجموع التدابير العمومية الموجهة للتأثير على النمو العفوي للقطاع الصناعي، ومن هنا يمكن القول بأن كل الحكومات تقوم بسياسة صناعية فتقدم إعانات، نفقات جبائية وأحيانا تقوم بتدابير حمائية مباشرة أو غير مباشرة تتعلق ببعض الصناعات دون سواها، ومن بين أهم أدوات التدخل في السياسة الصناعية المساعدات المالية والتي تأخذ في العادة شكل نفقات ضريبية أو إعانات لفوائد وعلاوات رأس المال، وكوسيلة أخرى الأسواق العمومية بحيث يمكن لسياسة الشراء العمومية إنقاذ المؤسسات الصناعية عند كساد سلعها بفعل المنافسة الحرة، وكأداة فعالة تعمد الحكومات إلى سياسة لتنظيم الأسواق من خلال مراقبة التحالفات والوضعيات الاحتكارية ومحاربة أشكال المنافسة الغير شرعية ومحاربة الإغراق، معتمدة على التشريع وسن القواعد لضبط العلاقات بين مختلف الأعوان الاقتصادية.

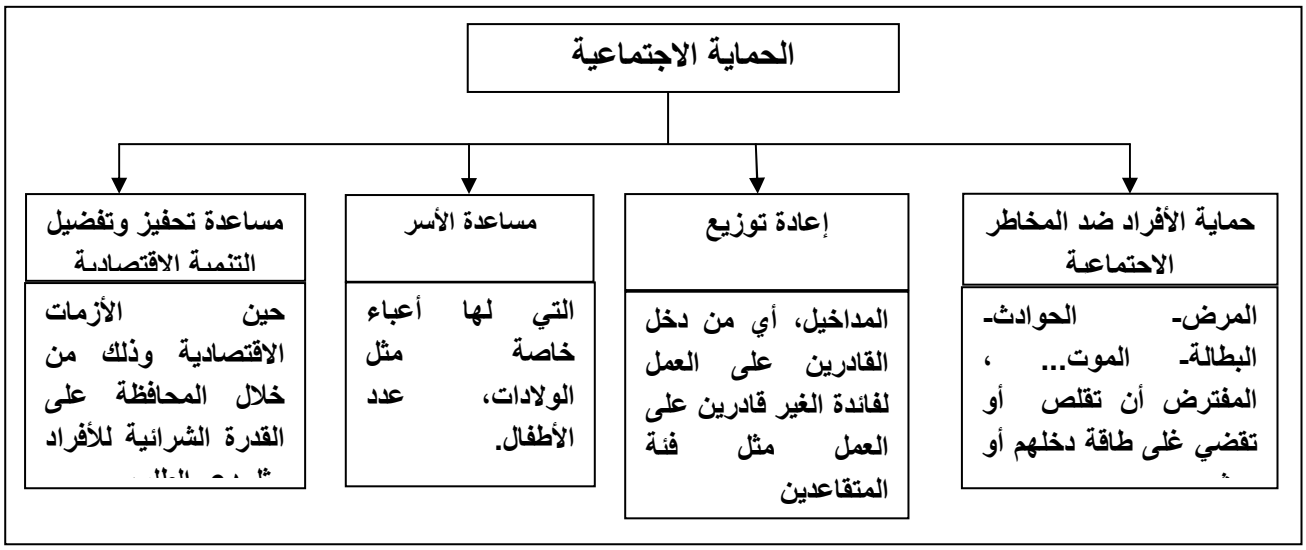
5-4) سياسة الاستثمار الأجنبي المباشر[2]: إن لجوء الحكومات إلى استقطاب الاستثمار الأجنبي غاية من ورائها تحقيق عدة أهداف، فنجدها تعتمد الاستثمار الأجنبي كشكل بديل للمديونية إذ لا يترتب أي التزام بالدفع على عاتق الدولة وبذلك تتخلص من عبئ الديون الخارجية، بالإضافة إلى هدف أساسي آخر وهو ما يتعلق بقضية التشغيل بحيث تتسم العلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر والعمالة بالتعقيد نوعا ما بحيث يتوقف أثره على قابلية وقدرة البلد المضيف على التعلم من خلال الاحتكاك بالشركات الأجنبية الموردة للتكنولوجيا الجديدة العالية.

[1]- د.عبد المجيد قدي. المرجع السابق ص243 إلى 246.

[2]- نفس المرجع. ص251.

5-5) سياسة الحماية الاجتماعية:[1] والتي تهدف وتحقق من خلالها الدولة مبدأ التضامن والتكافل بين أفراد المجتمع لتضمن لهم وخاصة الفئات العديمة وقليلة الدخل الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في الأمراض والبطالة وحوادث العمل. ويمكن تلخيص الحماية الاجتماعية وفق الشكل03 التالي:

الشكل03: أهداف الحماية الاجتماعية.



المصدر: شوام بوشامة. مدخل في الاقتصاد العام. الجزء الثاني. الطبعة الرابعة. دار الغرب للنشر والتوزيع. وهران 2000. ص587.

6-5) سياسة المحافظة على البيئة وتحقيق التنمية الكونية المستدامة.[2]

[1]- شوام بوشامة. مدخل في الاقتصاد العام. الجزء الثاني. الطبعة الرابعة. دار الغرب للنشر والتوزيع. وهران 2000. ص585

[2]- د.أحمين شفير.الاقتصاد الجديد وتشغيل الشباب. المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب. الجزائر،15-17 نوفمبر 2009.

خلاصة:

إن الحديث عن الدور التدخلي للدولة يبقى محل اجتهاد وبحث مستمر حسب دواعي المرحلة أو الحالة التي يمر بها الاقتصاد الوطني، كما رأينا أن دور الدولة يتجسد من خلال سياساتها الاقتصادية، أين عددنا أنواع السياسات المنتهجة بحيث ارتبطت الوسيلة بالغاية فتطرقنا إلى أهم الوسائل المتخذة في تحقيق السياسات الاقتصادية الظرفية والهيكلية، كالإجراءات الخاصة بالسياسة النقدية وكذا السياسة المالية باعتبارهما الأرضية أو المنطلق الذي من خلاله يتم تفعيل الأدوات والإجراءات الأخرى على غرار سياسة التصنيع وجلب الاستثمارات الأجنبية...الخ.

بالتركيز على السياسة المالية فإن مالية الدولة لها أهمية بالغة في بناء الاقتصاد الوطني، ولعل ما يشد انتباهنا لمضمون هذه المالية هو الموازنة العامة التي يكثر الحديث عنها، والتي يصفها البعض بالمرآة العاكسة للتوجهات الأساسية للحكومة في مجال تنظيم النشاط الاقتصادي بحيث يترقبها الأعوان الاقتصاديين لما تحمله من إجراءات سواء إنفاقية أو إيرادية، والأهم من ذلك فإن الموازنة العامة هي الوسيلة الأساسية لعمل أجهزة الدولة وترجمة لسياستها العامة ليس فقط في المجال الاقتصادي بل كافة المجالات الأخرى، ولأهمية عنصر الموازنة العامة في دراستنا خصصنا لها المبحث الثاني من هذا الفصل الذي تعرضنا لها من خلاله بنوع من التفصيل.

المبحث الثاني: الميزانية العامة للدولة.

مقدمة:

إن الحديث عن الدولة المتدخلة والمنظمة للنشاط الاقتصادي يدفعنا للتساؤل حول الآلية التي تمكنها من التأثير وتفعيل دورها في هذا المجال، الأمر الذي تطرقنا إليه سابقا من خلال مضمون السياسات الاقتصادية للحكومة. هذه الأخيرة التي أصبحت الدولة عن طريقها تسعى إلى تحقيق أهدافها الاقتصادية وزيادة أسباب الرفاهية الاجتماعية مستخدمة في ذلك مختلف الوسائل والأدوات، ولعل أهم هذه الأدوات والتي كانت محل نزاع إيديولوجي بين مدارس الفكر الاقتصادي هي مالية الدولة التي كانت السبب الجوهري في اختلاف هذه المذاهب الفكرية حول حيادية الدولة من تدخلها. بحيث يرى أنصار المذهب الليبرالي إلزامية توازن الموازنة العامة للدولة على خلفية أن التدخل يكون له أثر سلبي الذي تعكسه زيادات في العبىئ الضريبي فيما بعد لتثقل كاهل الأعوان الاقتصادية، على عكس أنصار التدخلية الذين يرون في تدخل الدولة من خلال نفقاتها العامة ومختلف التحويلات من شأنه النهوض بالاقتصاد الوطني والحفاظ على مختلف التوازنات الاقتصادية والاجتماعية. وبين هذا وذاك يفرض الواقع حتمية التدخل كما سبق وأن تناولنا في المبحث السابق.

فأصبحت إيرادات الدولة تُتخذ في كثير من الأحيان وسيلة لا مجرد الحصول على إيراد مالي للخزانة فحسب، بل إلى تحقيق غايات اقتصادية واجتماعية كالتخفيف من حدة التقلبات الاقتصادية والتأثير في مستوى الدخل الوطني وتحقيق التضامن الاجتماعي...الخ، فاتسعت بذلك دائرة الإنفاق العام وتعددت مجالاته في الحين الذي لم تعد فيه موازنة الدولة تهدف إلى مجرد إيجاد توازن محاسبي بين الإيرادات والنفقات، بل الهدف أسمى والذي تمثل في الارتقاء بالمستوى المعيشي والتقليل من التفاوت الطبقي في توزيع الثروات والمداخيل. فأصبح النظر إلى الموازنة العامة تعبيرا يعكس من خلاله نشاط المجتمع ككل وبذلك أصبح متعذرا فصل الموازنة عن الخطة أو عن الحسابات القومية.

إذن فمالية الدولة وسياساتها الاقتصادية تترجمها الموازنة العامة التي تعكس في نفس الوقت التوجهات الكبرى والأساسية للحكومة في بناء الهيكل الاقتصادي والاجتماعي، فالموازنة العامة أصبحت محل بحث وتساؤل في دراستنا هذه الأمر الذي يقتضي التطرق إلى ماهية الموازنة، مضمونها وكيفيات إعدادها وتحضيرها، كل هذه التساؤلات نجيب عليها فيما يلي.

1) ماهية ومضمون الميزانية العامة للدولة:

تتفق جميع الدول الاهتمام بتنظيم نفقاتها وإيراداتها العامة في صورة موازنة عامة للدولة، إذ لا يُتصور مطلقا أن تسير المصالح العامة بشكل منتظم ومقبول دون تنسيق كاف بين مختلف المرافق العامة. بحيث يتم من خلالها موازنة مجموع النفقات بمجموع الإيرادات العامة كما تمكن حكومات هذه الدول من المفاضلة بين نوعيات الإنفاق المختلفة بما يكفل إشباع أقصى قدر ممكن من الحاجات العامة. فما هي الموازنة العامة؟

1-1) ماهية الموازنة العامة للدولة: لا تختلف تعاريف الموازنة العامة كثيرا، فنجدها تصب في قالب وحيد وقد تناولتها عدة دراسات في المالية العامة في العصر الحديث.

1-1-1) تعريف الموازنة العامة:

* موازنة الدولة هي التقدير المعتمد لنفقات الدولة وإيراداتها خلال مدة مقبلة، فهي تعرض للنشاط الاقتصادي الذي ستقوم الدولة بتحقيقه وتبحث في وسائل تمويل هذا النشاط. وبإيجاز شديد إنها تتضمن خطة عمل الحكومة خلال مدة محددة من الزمن.[1]

* الميزانية العامة للدولة عبارة عن تقدير تفصيلي لنفقات الدولة وإيراداتها عن فترة زمنية مقبلة عادة سنة معتمد من السلطة التشريعية المختصة، يمثل تعبيرا ماليا عن الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها.[2]

* الميزانية العامة عبارة عن وثيقة تشريعية سنوية تقرر الموارد والنفقات النهائية للدولة وترخص بها، من أجل تسيير المرافق العمومية ونفقات التجهيز العمومي والنفقات برأس

[1]- د مجدي محمود شهاب. الاقتصاد المالي. نظرية مالية الدولة. السياسات المالية للنظام الرأسمالي. دار الجامعة الجديدة للنشر. الاسكندرية 1999.ص263

[2]- كردودي صبرينة. تمويل عجز الموازنة العامة للدولة في الاقتصاد الإسلامي. دار الخلدونية. الجزائر2007 . ص75

المال.[1] هذا التعريف يلخص ما تضمنه قانون المالية الجزائري الصدر بـــ 07 يوليو 1984 والتعديلات التعديلات التي شملته من خلال قانون 15أوت 1990م في إطار التوجهات الجديدة نحو اقتصاد السوق.

إذن من مجمل التعاريف السابقة يتضح أن الموازنة العامة للدولة عبارة عن تقدير مفصل ومعتمد لنفقات الدولة وإيراداتها لمدة سنة مدنية مقبلة.

1-1-2) الطبيعة القانونية للميزانية العامة للدولة:[2] إن الطريقة التي يتم بها إعداد وتنفيذ والتصديق على الميزانية العامة دفعت إلى ظهور ثلاثة أراء فقهية في مجال تصنيفها بين الطبيعة القانونية والإدارية.

أ) الميزانية العامة عبارة عن قانون: أي عمل تشريعي كباقي القوانين الصادرة عن البرلمان طبقا لأحكام الدستور وفقا للنظام الداخلي لمجلس البرلمان فهي قانون من الناحية الشكلية والموضوعية.

ب) الميزانية العامة عمل إداري: لأنها مجرد تخمينات للنفقات والإيرادات المستقبلية، وتستلزم موافقة السلطة التشريعية لإضفاء الصلاحية في ممارسة الموظف المالي لعمله.

ج) الميزانية العامة عبارة عن عمل قانوني وإداري: هذا الرأي صرح به الفقيهDUGUIT على أن أحكام الإيرادات العامة (خاصة الضرائب) هي عمل قانوني تشريعي، أما ما تعلق منها بالنفقات فهو عمل إداري .

1-1-3) أهمية الموازنة العامة للدولة: انطلاقا من تعريف الموازنة العامة والطبيعة القانونية والإدارية لها كما رأينا، تظهر الأهمية التي تتميز بها الموازنة والتي تشمل كافة المجالات السياسية والاقتصادية والقانونية ...الخ نخصها كما يلي:

* **المجال السياسي:**[3] بحيث يعتبر أصحاب هذا المجال الموازنة العامة وسيلة ضغط تستعملها السلطة التشريعية للتأثير على عمل الحكومة من أجل التعديل في التوجهات التي تتضمنها

[1]- جمال لعمارة. منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر. دار الفجر للنشر. القاهرة 2004.ص34.

[2]- محمد الصغير بعلي، يسري أبو العلا. المالية العامة. دار العلوم للنشر والتوزيع. عنابة 2003.ص87

[3]- نفس المرجع. ص89

السياسة العامة أو تكون محل رفض، حتى تضطر الحكومة لإتباع سياسات معينة لتحقيق بعض الأهداف السياسية والاجتماعية.

* **المجال الاقتصادي:**[1] لقد أصبحت الميزانية بعد تفعيل دورها في توجيه النشاط الاقتصادي والتأثير في الحياة الاجتماعية تلعب دورا أساسيا في التأثير على حجم الإنتاج الوطني والمعطيات الكلية للاقتصاد الوطني كالتشغيل الكامل، معدلات البطالة وحالات انكماش وانتعاش الاقتصاد الوطني، أين أصبح من المتعذر فصل الميزانية العامة للدولة عن الخطة الاقتصادية.

* **المجال القانوني:**[2] بحيث دخول الموازنة العامة حيز التنفيذ لا يكون إلا بعد اعتمادها من السلطة التشريعية والمصادقة على قانون المالية، والجدير بالذكر في هذا الباب فإن هذه الموازنة بصدورها في شكل قانون للمالية لا يعطي للحكومة أي سلطة أو حق لم يكن مقررا لها من قبل بمقتضى القوانين السارية. لهذا يجب أن لا يحتوي مشروع الموازن على إيرادات أو نفقات لا تجد أساسا لها في قانون قائم فعلا.

2) النفقات العامة:

إن النفقات العامة تعتبر إحدى وسائل السياسة المالية التي تستخدمها الدولة في تحقيق أهدافها وتسيير شؤونها، كما أنها العنصر الذي يترجم كيان الدولة وسياساتها في جميع المجالات وهذا ما يدفعنا إلى تناول موضوع النفقات العامة فيما يلي.

2-1) ماهية النفقة العامة:

2-1-1) تعريف النفقة العامة [3]**:** تعرف النفقات العامة بأنها تلك المبالغ المالية التي تقوم بصرفها السلطة العمومية(الحكومة والجماعات المحلية)، وأنها مبلغ نقدي يقوم بإنفاقه شخص عام بقصد تحقيق منفعة عامة، كما يمكن تعريفها بأنها استخدام مبلغ نقدي من قبل هيئة عامة بهدف إشباع حاجة عامة.

ومن هذا التعريف يمكن استخلاص الأركان الثلاثة التالية فيما يلي:

[1]- نفس المرجع. ص89

[2]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع. ص269

[3]- محمد عباس محرزي. اقتصاديات المالية العامة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2003 .ص 65.

- **النفقة العامة مبلغ نقدي.**
- **مصدر النفقة شخص عام.**
- **الغرض من النفقة العامة تحقيق نفع عام.**

أ-الصفة النقدية للنفقة العامة [1]:

لكي تكون النفقة عامة لا بد للدولة من استخدام مبلغ من النقود ثمنا للحصول على ما تحتاجه من سلع وخدمات لازمة لتسيير مرافقها أو ثمنا لرؤوس الأموال الإنتاجية للقيام بمشروعاتها الاستثمارية التي تتولاها بنفسها ولذلك لا يعتبر من قبيل النفقة العامة ما تمنحه الدولة من مساكن مجانية أو إعفاء البعض من الضرائب أو تشغيل الأفراد بدون أجر (السخرة) .كما أن استخدام النقود في الإنفاق يسهل ما يقتضيه النظام المالي الحديث من الرقابة إذ من المعروف أن الرقابة كثيرا ما تتعذر عند إتباع أسلوب الانفاق العيني نظرا لصعوبة تقييم هذا الإنفاق والحكم على موافقته للمبادئ الاقتصادية.

ب – صدور النفقة عن هيئة عامة [2]:

تعتبر نفقات الدولة وهي تباشر نشاطها العام نفقة عامة تلك التي تصدر من الوزارات والإدارات الحكومية وكذلك الهيئات والإدارات العامة والمؤسسات الداخلة في الاقتصاد العام والمتمتعة بالشخصية المعنوية وذلك أخذا بالمعيار القانوني الذي يحدد النفقة العامة على أساس الطبيعة القانونية للشخص الذي يقوم بالإنفاق .وبناء عليه فإن الشخص الطبيعي أو الأشخاص الطبيعية والاعتبارية لا تعتبر نفقاتهم عامة حتى وإن كانت تحقق منفعة عامة كإنشاء المدارس أو المستشفيات على سبيل التبرع.في المقابل نجد المعيار الوظيفي الذي يرتكز على الطابع الوظيفي والاقتصادي للشخص المنفق وليس على الشكل القانوني لصاحب النفقة، بحيث يصنف هذا المعيار النفقات التي تقوم بها الدولة أو الأشخاص العامة وتماثل تلك التي يقوم بها الأشخاص الخاصة على أنها نفقة خاصة وعلى العكس من ذلك فإذا كان للأشخاص الخاصة تفويض من قبل الدولة في استخدام سلطاتها فتعتبر نفقاتهم عامة بشرط أن تكون هذه النفقات العامة نتيجة

[1]- نفس المرجع .ص 66.

[2]- نفس المرجع.ص 68 إلى 72.

لاستخدام هذه السلطة. إذا فالنفقة العامة استنادا لهذا المعيار الوظيفي قد لا تصدر من طرف أشخاص القانون العام فقط بل قد تصدر كذلك من طرف أشخاص القانون الخاص.

ج – الغرض من النفقة العامة تحقيق نفع عام [1]:

كذلك لاعتبار النفقة عامة وجب أن تكون الغاية منها أداء خدمة عامة ينتج عنها تحقيق نفع عام يستفيد منه مجموع المواطنين، وليس فردا معينا بالذات وفقا لمبادئ معينة يفترض مراعاتها للعدالة في توزيع الأعباء العامة، بحيث تكتمل هذه العدالة بحرص الشخص العام على أن يكون إنفاق الأموال العامة يحقق الصالح العام، فمثلما يحتمل الجميع أعباء الإنفاق يجب أن تكون الاستفادة للجميع أيضا من منافعه.

2-2) تقسيم النفقات العامة:

لقد تعددت معايير تقسيمات النفقة العامة حسب منظري المالية العامة بتعدد أوجه الإنفاق العام وصوره، ذلك أن النفقات العامة كانت كلها تقريبا ذات طبيعة واحدة تقتصر على النفقات الضروري لتسيير المرافق الإدارية حين كان التسليم بحيادية مالية الدولة، لكن مع تدخل الدولة المتزايد في الحياة الاقتصادية والاجتماعية دفع بالمنظرين إلى البحث عن أسس منطقية واضحة يمكن من خلالها تقسيم هذه النفقات في أقسام متميزة مما يتيح للاقتصاديين تحليل الإنفاق العام. فكانت من بين أهم التقسيمات التي يؤخذ بها نذكرها فيما يلي:

أ- التقسيم الإداري للنفقات العامة[2]: يعتبر التقسيم الإداري للنفقات العامة أقدم تقسيماتها ، ومازال يحتل مكانة هامة في مجال إجراءات إعداد وتنفيذ الموازنة العامة للدولة ، وقد كان التقسيم الإداري مقبولا عامة عندما كان حجم الإنفاق العام ضئيلا وكان الجهاز الإداري للدولة محدودا، لكن مع تطور بنيان هذا الجهاز واتساع نطاقه أصبح هذا التقسيم يثير بعض المشاكل الفنية، بحيث أصبحت هناك مراحل متعددة يشملها تقسيم النفقات على أن يخصص لكل جهاز من أجهزة الدولة كالوزارة مبلغ إجمالي تتولى بدورها تقسيم هذه النفقات على الهيئات التابعة لها، ليأتي دور هذه الأخيرة في تقسيم نفقاتها غلى المشروعات التي تشرف عليها. لكن ما يجعل

[1]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع .ص42

[2]- نفس المرجع .ص46

الأمر صعبا أن الجهاز الإداري للدولة يتعرض عادة للتغيرات من سنة إلى أخرى بحيث يتم من خلاله تغيير تبعية بعض الهيئات والمشروعات من جهاز لآخر من الأجهزة العامة، الأمر الذي يترتب عليه صعوبة متابعة تطور حجم الإنفاق العام حسب أجهزة الدولة. هذا التقسيم على أساس الجهة التي تقوم بالإنفاق. ونجد التقسيم الإداري للنفقات العامة في الجزائر معمول به وفق معيارين:

الأول: التبويب حسب الوزارات:[1] وهي القاعدة التي تصنف على أساسها ميزانية التسيير في الجزائر، فتوضع الاعتمادات المفتوحة بموجب قانون المالية فيما يتعلق بنفقات التسيير تحت تصرف الدوائر الوزارية.

ثانيا: التبويب حسب طبيعة الاعتمادات[2]**:** تقسم النفقات العامة كذلك بموجب قانون المالية حسب طبيعة الاعتمادات التي تخصص وتوزع حسب الحالات على الفصول أو القطاعات التي تتضمن النفقات حسب طبيعتها أو أغراض استعمالها.

ب- التقسيم الوظيفي[3]**:** وإلى جانب التقسيم الإداري للنفقات نجد معيار الوظائف الرئيسية التي تقوم بها الدولة كأساس آخر لتقسيم النفقات بحيث يتم فيه تصنيف النفقات العامة وفقا لموضوعها فيتم تقسيمها إداريا، ونظرا لما يكتنفه هذا الأخير من نقائص تلجأ بعض الدول إلى تقسيمها وظيفيا وفقا للمادة أو الخدمة موضوع الإنفاق ليسهل تجميع كل مجموعة متشابهة من النفقات في بنود موحدة. إذن تصنيف النفقات العامة على أساس المعيار الوظيفي يهدف لإظهار حجم النشاط الحكومي في مجالات الخدمات العامة التي تضطلع بها الدولة مما يسمح ويسهل تتبع تطوره من فترة لأخرى. وبين المعيارين الإداري والوظيفي لا يعني المعيار الوظيفي يحل محل المعيار الإداري فلكل ميزاته، بل يجب النظر لكل منهما على أنه مكمل للآخر خاصة وأن ليس هناك ما يمنع من الاستعانة بهما معا. ولا يعتبر التقسيم الوظيفي مجهولا في الجزائر بحيث أن الإدارات المكلفة بالتخطيط والمالية قامت بمحاولات تجميع النفقات العامة حسب الوظائف

[1]- جمال لعمارة. نفس المرجع السابق.ص36.

[2]- نفس المرجع.ص36

[3]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع السابق. ص47

الكبرى للدولة من أجل حساب عائد وتكاليف الخدمات العامة الأساسية. وتقسم الوظائف في الجزائر حسب هذا المعيار إلى أربع مجموعات كبيرة:[1]

- الخدمات العامة وتضم الإدارة العامة، العدل، الشرطة والدفاع.
- الخدمات الاجتماعية والجماعية وتضم التعليم، الصحة، النشاط الاجتماعي، والخدمات الجماعية (تعمير، سكن، ترفيه ...).
- الخدمات الاقتصادية والتي تشمل الفلاحة، الصناعة، النقل وغيرها.
- النفقات الغير قابلة للتخصيص مثل فائدة الدين العام، رد القروض، نفقات الشؤون الدينية ...الخ.

ج- التقسيم الاقتصادي للنفقات العامة[2]: يهدف هذا التقسيم إلى تصنيف عمليات الدولة المالية حسب طبيعتها الاقتصادية، وهو التقسيم الذي تتضمنه تقريبا كافة الموازنات العامة، ويكتسي أهمية كبيرة لما له من تأثير على الاقتصاد بحيث يقسم النفقات العامة إلى:

- **نفقات التسيير أو النفقات الجارية ونفقات التجهيز أو الرأسمالية:** ولعل ما يميز نفقات التجهيز هو ترك شيء يستمر بعدها خلافا لنفقات التسيير التي لا تبقي شيئا.

فنفقات التسيير تتكرر بصفة دورية والتي تمثل الجزء الضروري من النفقات العمومية لسير المرافق والهيئات العمومية ويعرفها قانون المحاسبة العمومية في الجزائر على أنها[3] " تغطية الأعباء العادية الضرورية لتسيير المصالح العمومية التي تسجل اعتماداتها في الميزانية العامة للدولة" ونجدها تجمع في أربعة أبواب:[4]

- **الباب الأول: أعباء الدين العام والنفقات المحسومة من الإيرادات.**

بحيث يتضمن كافة النفقات المخصصة لتسديد الدين العام(الدين الداخلي، القابل للاستهلاك، الدين الخارجي والضمان بالنسبة للقروض والتسبيقات التي تعقدها الجماعات والمؤسسات

[1]- نفس المرجع.ص36

[2]- نفس المرجع.ص37

[3]- أليس شاوش بشير. المالية العامة. المبادئ العامة وتطبيقاتها في القانون الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية وهران 2007. ص58.

[4]- نفس المرجع ص59.

العمومية) ومختلف النفقات المحسومة من الإيرادات المخصصة للتسديد في شكل إرجاع الإيرادات الغير مستحقة

- **الباب الثاني: تخصيصات السلطات العمومية**

والتي تشمل نفقات المؤسسات السياسية (البرلمان، المجلس الدستوري، مجلس الأمة، الأحزاب السياسية، والمنظمات الجماهيرية). وهي نفقات مشتركة بين جميع الوزارات.

-**الباب الثالث: وسائل المصالح:**

والتي تشمل نفقات المستخدمين والأدوات المخصصة لإدارة جميع مصالح الوزارات.

- **الباب الرابع: التدخلات العمومية:**

بحيث تشمل نفقات هذا الباب جميع النفقات الخاصة بتدخل الدولة في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كالإعانات الممنوحة للجماعات المحلية، المساهمات الدولية، إعانات للمؤسسات ذات مصالح وطنية والمساعدات في إطار التضامن والنشاط الاجتماعي.

ونجد ترتيب هذه النفقات في الميزانية العامة في الجزائر كما يلي، نفقات الباب الثالث و الرابع توزع حسب الوزارات يحددها قانون المالية السنوي في اعتمادات إجمالية لكل دائرة وزارية. أما نفقات الباب الأول والثاني فهي مشتركة بين مختلف الوزارات وتجمع في الجدول "ب" في الميزانية العامة تحت عنوان موحد التكاليف المشتركة.

أما **نفقات التجهيز أو الرأسمالية** فهي تختلف عن طبيعة نفقات التسيير حيث تؤدي نفقات التجهيز إلى تنمية الثروة القومية وتحسين تجهيز الجماعات العمومية. وهي عبارة عن الاستثمارات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والإداري، وقد تكون لها إنتاجية مباشرة كاستصلاح الأراضي ونفقات تجهيز مصنع أو مركب وغيرها وإنتاجية غير مباشرة (إقامة السدود، الطرقات، المساكن، مستشفيات، مدارس...). وترتب نفقات التجهيز في الميزانية العامة للدولة في الجزائر في الجدول "**ج**" الملحق بقانون المالية السنوي حسب القطاعات[1].

[1]- محمد عباس محرزي.نفس المرجع السابق ص78.

وباعتماد معيار الإنتاجية في هذا الباب فإن نفقات التسيير هي عموما نفقات غير منتجة، لكن يمكن أن يكون لها عائد في زيادة الإنتاجية الوطنية من خلال إصلاح الإدارة مثلا. كذلك بالنسبة لنفقات التجهيز نجدها عموما إنتاجية سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة غير أن بعض هذه النفقات قد لا تكون إنتاجية كإقامة تمثال في ساحة عامة.

د- التقسيمات النظرية للنفقات العامة: هناك عدة تقسيمات أخرى يقترحها منظري المالية العامة فنجدهم يقسمون النفقة العامة حسب دوريتها إلى نفقات عادية وأخرى غير عادية، وبحسب المقابل إلى نفقات حقيقية(التي يقسمها البعض إلى جارية واستثمارية) ونفقات تحويلية إلى اقتصادية واجتماعية ومالية، نوجزها فيما يلي:[1]

أ) تقسيم النفقات العامة حسب دوريتها: بحيث تقسم حسب هذا المعيار إلى:

- **نفقات عادية:** التي تتكرر بصفة دورية ومنتظمة بما لا يعني ثبات مقدارها كل سنة نذكر منها على سبيل المثال أجور الموظفين ومشتريات المواد واللوازم لسير المرافق العامة...الخ.

- **نفقات غير عادية:** عكس النفقات العادية فهي لا تتكرر بصفة منتظمة في ميزانية الدولة بحيث يمكن أن تحدث على فترات متباعدة، مثال ذلك النفقات الاستثمارية الضخمة، النفقات الخاصة بمواجهة مخلفات الكوارث الطبيعية...الخ، (يتم تمويل هذه النفقات من إرادات غير عادية، في حين الإيرادات العادية تمول النفقات العادية. ما سنتطرق إليه بالتفصيل في دراسة الإيرادات العامة).

ب) تقسيم النفقات العامة حسب المقابل: يمكن تقسيم النفقة العامة حسب المقابل إلى:

- **نفقات حقيقية:** والتي تستنزف جزءا من الموارد المتاحة للاقتصاد القومي من أجل إنجاز الخدمة العامة مثل بناء السدود الذي قد يؤدي إلى تخصيص بعض مواد البناء المتاحة وحرمان الاستهلاك الخاص منها. وتشمل كافة النفقات الخاصة بسير أجهزة الدولة كمصاريف الموظفين مقابل خدماتهم في أجهزة الدولة وهياكلها. وهي تنقسم إلى قسمين:

[1]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع . ص56.

- **نفقات جارية:** والتي لها صفة اعتيادية واللازمة لتسيير المرافق الحكومية كالأجور والمكافآت والنفقات الخاصة بمشتريات مستلزمات الإنتاج من مواد أولية ووسائل النقل وما إلى ذلك.

- **نفقات استثمارية:** والتي تهدف إلى زيادة الثروة والتكوين الرأسمالي للدولة وتوسيع طاقاتها الإنتاجية، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على تلبية الدولة لحاجات وانشغالات المواطنين.

- **نفقات تحويلية:** التي تهدف الدولة من خلالها إلى تحويل جزء من الإيرادات عن مساره الأصلي بغرض تحقيق هدف اقتصادي أو اجتماعي أو مالي. تنقسم هذه النفقات إلى ثلاثة أقسام:

أ) النفقات التحويلية الاقتصادية: تتمثل في الإعانات التي تقدمها الحكومة لمنتجي بعض المنتجات من ورائها هدف اقتصادي كتخفيض تكلفة الإنتاج للحفاظ على أسعارها عند مستويات منخفضة لدعم القدرة الشرائية أو دعم تنافسية المؤسسات الإنتاجية أمام الاستثمارات الأجنبية.

ب) النفقات التحويلية الاجتماعية: هي عبارة عن الإعانات التي تقدمها الحكومة إلى الطبقات الفقيرة سعيا لتحقيق التوازن الاجتماعي ومحاربة الفقر وتقليص الفوارق الطبقية، ويمكن أن تكون دورية أو غير دورية تقدم مباشرة للفقراء والعاطلين والعجزة.

ج) النفقات التحويلية المالية: وهي النفقات التي تتعلق بممارسة الدولة لنشاطها المالي، تتضمن أساس فوائد الدين العام وأقساط استهلاكه السنوية فتتبع هذه النفقات حجم الدين العام.

يتضح مما سبق أن النفقات التحويلية ليس لها تأثير في زيادة الدخل القومي بشكل مباشر، بل تعمل على إعادة توزيع الدخل.

إن تقسيم النفقات العامة له أهمية كبيرة في سبيل تتبع عائدية هذا الإنفاق بحيث يتسنى للباحث الاقتصادي الاطلاع على الاتجاهات المالية والاقتصادية للدولة لمعرفة الآثار المترتبة على هذا الإنفاق. ويتجلى ذلك عند معرفة اتجاه الدولة في زيادة حجم النفقات التحويلية على النفقات الحقيقية بأن الهدف التقليل من الفوارق الطبقية. فزيادة النفقات الاستثمارية على النفقات الجارية إنما يعكس اهتمام الدولة بتقوية النسيج الاقتصادي وتدعيم القدرات الإنتاجية للاقتصاد القومي.

هذه المتابعة تسمح للاقتصاديين بتقييم السياسة الاقتصادية المنتهجة للحكومة والعمل على التصحيح وإيجاد الحلول، فبهذا تتجسد أهمية طرق ومعايير تقسيم النفقات العامة.

2-3) قواعد الإنفاق العام:[1]

حتى يمكن للنفقة العامة تحقيق أهدافها يستوجب ذلك احترام ضوابط الإنفاق العام المتمثلة في القاعدتين التاليتين:

- **قاعدة المنفعة:** فتبرير النفقة العامة هو حجم الفوائد المترتبة عليها التي تعود على أفراد المجتمع و القصد بتحقيق الفائدة والمصلحة العامة أو المنفعة العامة يعني ألا يتم تخصيص النفقة العامة لفئة معينة دون أخرى. ويجب أن يقسم هذا الإنفاق بشكل يراعي حاجات الطبقات الاجتماعية المختلفة في كافة المناطق من خلال التخطيط المحكم للموازنة بين الأوجه المختلفة للإنفاق العام على ضوء الأهداف المسطرة.

- **قاعدة الاقتصاد في النفقة:** تطبيق قاعدة الاقتصاد في الإنفاق العام لا يعني التقتير فيه وإنما الإنفاق على جوهر الموضوع بكميات كبيرة تناسبه وتجنب الإنفاق على هوامش الموضوع إلا بقدر محدود . بمعنى آخر تهدف هذه القاعدة إلى استخدام أقل حجم من النفقة العامة لأداء نفس الخدمات. إن تطبيق قاعدة الاقتصاد في الإنفاق العام بشكل يجعل الدولة لا تتحمل إلا النفقات العامة الضرورية لتحقيق المصلحة العمومية لجميع أفراد الشعب بأقل التكاليف يتطلب رقابة فعلية لتحقيق هذا الهدف والتي تمارسها ثلاث جهات:

أ) الرقابة الإدارية: وهي الرقابة التي تتولاها وزارة المالية على باقي المصالح الحكومية لمتابعة عمليات الميزانية العامة للدولة، فهي نوع من الرقابة المسبقة تتمثل مهمتها بشكل أساسي في مراقبة النفقات قبل صرفها على أن تكون في حدود الاعتماد المقرر له وأن تكون قد تضمنتها الميزانية العامة.

[1]- محمد عباس محرزي. نفس المرجع السابق ص94.

ب) الرقابة السياسية: تمارسها السلطة التشريعية المتمثلة في البرلمان بغرفتيه، والذي لا يقتصر دوره في متابعة الاعتمادات المقررة بل يتوسع إلى مناقشة حجم الإنفاق المخصص، والذي له صلاحيات الاستجواب والتحقيق مع أجهزة الحكومة المختلفة. تتجلى هذه الرقابة عند اعتماد الميزانية بالتصويت على قانون المالية وكذلك قانون ضبط الميزانية العامة.

ج) الرقابة المحاسبية المستقلة: بحيث يتم التأكد من أن جميع عمليات صرف الاعتمادات قد تمت بشكل قانوني، ويمكن أن تكون هذه الرقابة سابقة أو لاحقة. وينظر لهذا النوع من الرقابة على أنها فعالة لتخصص القائمين عليها بحيث يتولى ذلك في الجزائر مجلس المحاسبة.

3-4) الآثار الاقتصادية للنفقات العامة:

إن الإنفاق العام من أهم الوسائل التي تستخدمها الدولة لتجسد من خلاله أهداف سياساتها الاقتصادية التي تشمل كافة الميادين والمجالات، هذا ما يطرح التساؤل حول الآثار الاقتصادية التي تسعى الحكومة جاهدة لتحقيقها ويمكن تلخيصها فيما يلي:

3-4-1) الآثار الاقتصادية المباشرة للنفقات العامة:

أ)آثار الإنفاق العام على الإنتاج الوطني:[1] يتضح أثر الإنفاق العام على الإنتاج الوطني من خلال التأثير على الطلب الكلي الفعال الذي يعتبر النفقة العامة عنصرا أساسي في تكوينه. من جهة أخرى يعتمد تأثير النفقة العامة على الإنتاج بمدى تأثر حجم الإنتاج والتشغيل بتغيرات الطلب الكلي الفعال، بالإضافة إلى عامل المرونة في جهاز الإنتاج أو مستوى التشغيل في البلدان المتقدمة أما بالنسبة للبلدان النامية فيعتمد درجة نموها. علينا التفرقة في هذا الباب بين أنواع النفقات حتى يتبين لنا آثار الإنفاق العام فبالنسبة للنفقات الإنتاجية أو الاستثمارية فنجدها تعمل على تكوين رؤوس الأموال العينية لاستعمالها في الاستثمار، فتكون صور هذا الإنفاق مباشرة بقيام الدولة بالإنتاج أو عن طريق تقديم الإعانات سواء لمؤسسات عمومية أو خاصة لتحقيق هدف معين. أما فيما يخص النفقات الاجتماعية مثلا نجدها تشمل النفقات التحويلية والحقيقية فلهذا النوع من النفقات لها آثار مباشرة على الإنتاج الوطني والتي قد تأخذ شكل

[1]- محمد عباس محرزي. نفس المرجع السابق ص120.

تحويلات نقدية أو إعانات لأصحاب الدخول المنخفضة لدعم القدرة الشرائية وبالتالي التأثير على الاستهلاك والذي بدوره يحرك عجلة الإنتاج في الأخير.

ب)أثر الإنفاق العام على مستوى العمالة:[1] من بين الأمراض التي تعاني منها اقتصادات مختلف البلدان سواء المتقدمة أو النامية هو مشكل البطالة الذي يشكل التحدي لحكومات هذه البلدان، فنجد التشغيل الكامل من بين أهداف السياسات الاقتصادية في محاربة البطالة بحيث يعتبر عنصر العمل من عناصر الإنتاج، هذا الأخير يعتمد بدوره على الطلب الكلي أو زيادة الإنفاق الكلي كما سبق وأن أشرنا الأمر الذي ركز عليه كينز وأبرز أهمية زيادة الإنفاق الحكومي في مواجهة انخفاض الطلب وانتشار البطالة على أن يكون هناك قدر من المرونة التي تسمح بانتقال عوامل الإنتاج بسهولة بين مختلف فروع الإنتاج لتحقيق التشغيل الكامل وإلا سينعكس الإنفاق العام فقط على زيادة الطلب دون زيادة الإنتاج ورفع مستوى العمالة والذي ينعكس بدوره سلبا من خلال ارتفاع المستوى العام للأسعار.

ج)أثر الإنفاق العام على مستوى الأسعار:[2] يعتبر استقرار الأسعار من ضمن أهم أهداف السياسة الاقتصادية التي تسعى من خلالها مختلف حكومات الدول محاربة ظاهرة التضخم دون أن يكون ذلك على حساب مستوى العمالة، وهي المعادلة الصعبة التي ينبغي على الإنفاق الحكومي مراعاتها. فنجد عدة صور للإنفاق العام في تأثيره على الأسعار فقد تعمد الدولة إلى تثبيت أسعار بعض السلع الضرورية عن طريق دعم أسعار هذه الأخير وكل فارق بالزيادة تتحمله خزينة الدولة. كما يمكن التأثير على الأسعار من خلال دعم المنتجين والذي ينعكس بتوفير السلع والمنتجات وبالتالي زيادة العرض وانخفاض أسعارها وعلى العكس إذا كان الإنفاق موجه للاستهلاك فيؤدي إلى زيادة الطلب وارتفاع الأسعار.

د)أثر الإنفاق العام على توزيع الدخول:[3] في إطار السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والتقليل من التفاوت الطبقي في المجتمع الناتج عن سوء توزيع الدخول واستئثار فئة عن غيرها بالقدر الأكبر من الناتج الوطني، فإن الدولة لا تتردد في استخدام كل ما تراه مناسبا من الآليات عن

[1]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع. ص89.
[2]- محمد الصغير بعلي، يسري أبو العلا. نفس المرجع. ص42
[3]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع. ص94.

طريق الإنفاق العام والذي يتجلى من خلال استفادة أصحاب الدخول المحدودة من الخدمات العامة التي يكون الجزء الأكبر فيما يخص تمويل هذه النفقات على عاتق أصحاب الدخول المرتفعة، فهي تأخذ بذلك وجها من أوجه إعادة توزيع الدخول بين طبقات المجتمع لصالح الطبقات الفقيرة مستخدمة الضرائب التصاعدية مثلا لتمويل هذه النفقات لما تتميز به من عدالة في توزيع الأعباء أيضا.

3-4-2) الآثار الاقتصادية الغير مباشرة للنفقات العامة:[1]

تتمثل الآثار الاقتصادية الغير مباشرة للإنفاق العام في ما يسمى بأثر المضاعف والمعجل، والتي تنتج من خلال دورة الدخل (الإنتاج – الدخل – الاستهلاك – الإنتاج) بحيث يطلق على أثر"المضاعف" بالاستهلاك المولد وأثر "المعجل" الاستثمار المولد. نتطرق إليهما فيما يلي:

أ) أثر المضاعف: يقصد بالمضاعف في التحليل الاقتصادي بالمعامل العددي الذي يشير إلى الزيادة في الدخل الوطني الناتجة عن زيادة الإنفاق ويعني كذلك أثر هذا الأخير على الاستهلاك. فعند زيادة الإنفاق العام الموجه لأفراد المجتمع فإن المستهلك الذي تلقى زيادة في دخله يخصص جزءا من هذا الدخل لإنفاقه على المواد الاستهلاكية وادخار الجزء الباقي هذا يوجه جزء منه للاستثمار أيضا. على أن تكون الزيادة في الإنفاق تقابلها زيادة مضاعفة في الإنتاج والدخل، كما نجد المضاعف له علاقة طردية بالميل الحدي للاستهلاك يزيد بزيادته وينخفض بانخفاضه، ولتفعيل أثر المضاعف يستوجب الأمر مرونة وتوسع في الجهاز الإنتاجي والذي يعكس درجة النمو الاقتصادي. فالمضاعف يكون أثره ضعيفا في بيئة اقتصادية تنعدم فيها التجاوب مع مثل هذه المتغيرات.

ب) أثر المعجل: والذي يعني في التحليل الاقتصادي أثر زيادة الإنفاق أو نقصه على حجم الاستثمار. حيث أن زيادة الطلب على السلع الاستهلاكية يدفع بعجلة الاستثمار من أجل تلبية الطلب المتزايد، فيظهر ذلك من خلال زيادة طلبهم على السلع الاستثمارية من معدات وآلات لتوسيع الطاقة الإنتاجية وبالتالي زيادة الدخل الوطني.

[1]- محمد عباس محرزي. نفس المرجع ص129.

4) إيرادات الميزانية العامة:

إن الدور الاقتصادي أو دور الدولة المتدخلة تعرضنا له بنوع من التفصيل في الشق الخاص بالنفقات العامة الأمر الذي اتضح نوعا ما من خلال التقسيمات والآثار الاقتصادية لهذه الأخيرة. لكن لتكتمل الصورة ويتضح تأثير دور الدولة في ذلك بشكل جيد وجب علينا معرفة مصدر هذه النفقات أو بمعنى آخر الإيرادات العامة والتي تمثل عنصرا أساسيا في ميزانية الدولة، كما أن لها تأثير كبير في الحياة الاقتصادية بحيث يترقبها كافة الأعوان الاقتصادية وفيما يلي سنتناول مفهوم ومضمون الإيرادات العامة بنوع من التفصيل.

4-1) ماهية الإيرادات العامة:

4-1-1) تعريف الإيرادات العامة:

- تعرف على أنها "مجموع الأموال التي تحصل عليها الحكومة للإنفاق على المرافق والمشروعات العامة ووضع سياستها المالية موضع التنفيذ"[1]

- كما تعتبر موارد الميزانية " المصادر التي تستمد الدولة منها الأموال اللازمة لسد نفقاتها"[2]

- يقصد بالإيرادات العامة كأداة مالية" مجموع الدخول التي تحصل عليها الدولة من المصادر المختلفة من أجل تغطية نفقاتها العامة وتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي".[3]

4-2) تقسيم الإيرادات العامة[4]: كما سبق وأن أشرنا إلى التقسيمات الخاصة بالنفقات العامة واهتمام منظري المالية العامة بهذه التقسيمات لما لها من أهمية في متابعة ورسم السياسات الاقتصادية وتحقيقها للأهداف المخططة. نجد نفس الاهتمام بهذه التقسيمات فيما يخص الإيرادات العامة والذي يجده الاقتصاديين يتميز بنوع من الصعوبة في تحديد ذلك. وبالتالي قد وضعت عدة معايير في هذا الشأن:

4-2-1) التقسيمات التطبيقية: والتي تعتمد تقسيما إداريا وآخر وظيفيا بحيث:

[1]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع. ص101.
[2]- أليس شاوش بشير. نفس المرجع.ص30.
[3]- محمد عباس محرزي. نفس المرجع ص139.
[4]- د مجدي محمود شهاب. نفس المرجع. ص109.

* **التقسيم الإداري للإيرادات:** والذي يعتمد في ذلك على الجهة الإدارية التي تتولى عملية التحصيل لأنه يوضح فقط نصيب كل إدارات الحكومة في تحصيل الموارد العامة ولا يبين طبيعتها ولا يعكس كفاءة هذه الوحدات الإدارية في عمليات التحصيل وإنما فقط الاختصاص.

***التقسيم الوظيفي للإيرادات:** والذي له أهمية في معرفة مصادر الموارد العامة المختلفة ونصيب كل منها في الحصيلة الإجمالية لإيرادات الدولة. بحيث يتم وفقها عرض حصيلة كل ضريبة من الضرائب النوعية المفروضة على الدخل أو على رأس المال أو الاستهلاك.

4-2-2) التقسيمات العلمية: يصعب التقسيم العلمي للإيرادات الشيء الذي يترجمه عدم المقدرة للتوصل إلى معيار علمي دقيق. فنجد أهم هذه التقسيمات متمثلة فيما يلي:

* **إيرادات أصلية وإيرادات مشتقة:** بحيث تعتبر الإيرادات الأصلية تلك التي تحصل عليها الدولة من ممتلكاتها الخاصة أي محصلات أملاك الدولة فقط، أما الإيرادات المشتقة فهي تلك التي تحصل عليها عن طريق اقتطاع جزء من أموال المواطنين وهو يشمل كافة أنواع الإيرادات العامة المتبقية كالرسوم والضرائب والقروض العامة. إلا أن هذا التقسيم فقد أهميته بتراجع الملكية العامة السائدة في الأنظمة الاشتراكية.

* **إيرادات سيادية وإيرادات اقتصادية:** بحيث تأخذ الإيرادات السيادية الصفة الجبرية التي تتميز بها الدولة باعتبارها تتمتع بالسلطة الآمرة وقدرتها على الإكراه في عملية التحصيل كالضرائب والرسوم والقروض الإجبارية والإصدار النقدي. أما الإيرادات الاقتصادية فتتمثل في القروض الاختيارية وإيرادات أملاك الدولة وتكون لها صفة اختيارية وبمحض إرادة المواطنين.

* **إيرادات عادية وإيرادات غير عادية:** بحيث أن الاختلاف الأساسي بينهما يتمثل في أن الإيرادات العادية لها صفة التكرار والدورية تحصل عليها الدولة بصورة منتظمة من سنة إلى أخرى لتمول كذلك نفقاتها العادية، أما الإيرادات الغير عادية تتمثل في تلك الموارد التي تحصل عليها الدولة بصورة غير منتظمة وغير دورية ويمكن أن تكون ظرفية لتغطية نفقات غير عادية أو غير متوقعة مثل القروض العامة والإصدار النقدي.

بناءا على ما تقدم فهناك عدة تقسيمات للإيرادات العامة. لكن التقسيم الذي نعتد به في دراستنا لتصنيف الإيرادات هو التقسيم المعتمد في الجزائر نتطرق إليه من خلال ذكر كافة الإيرادات فيما يلي.

خلاصة :

إن الاختلاف الإيديولوجي عن دور الدولة في الحياة الاقتصادية أثبتته مختلف الأزمات الاقتصادية عبر مر العصور وآخرها أزمة الرهن العقاري 2008 التي دفعت بكبريات الدول الرأسمالية والليبرالية إلى التدخل لتدارك الوضع الاقتصادي المتأزم، و هذا دليل عن الدور الحيوي الذي ينادي به أنصار الدولة المتدخلة، الأمر الذي دفع إلى إعادة النظر في بناء الفكر الليبرالي و هو ما توصلنا إليه من خلال تحاليل علماء الفكر الاقتصادي بأن للدولة دور أساسي في الحياة الاقتصادية إضافة إلى وظائف الدولة الحارسة.

و بناءا على الدور الحيوي الذي تلعبه الدولة في الحياة الاقتصادية نجد السياسة الاقتصادية من أهم وسائل الحكومة في تنظيم المجال الاقتصادي والتي تطرقنا إليها في هذا الفصل، و دليل فاعليتها تعدد أنواع هذه السياسة التي تتيح للحكومة مجالات الاختيار حسب الظرف والأهداف المرسومة التي تضمنها المربع السحري لنيكولا كالدور، ولعل أهم عناصر السياسة الاقتصادية التي تعتمدها في التأثير و توجيه الحياة الاقتصادية سياسة الميزانية إلى جانب السياسة النقدية.

فكانت بذلك الميزانية من خلال المفاهيم التي تطرقنا إليها فعلا عنصرا أساسيا في لعب الدولة لدورها المتدخل في الحياة الاقتصادية بحيث يمكن للدولة التأثير من خلال نفقاتها العامة، كما هو الشأن بالنسبة لإيرادات الدولة فهي عامل آخر يمكنها من لعب نفس الدور من خلال السياسة الجبائية التي تتبعها في توجيه الاستثمار والاستهلاك على حد سواء.

وبذلك تظل الدولة العنصر الحارس والفاعل في نفس الوقت في جميع المجالات خاصة الاقتصادية، بحيث نجدها مطالبة بتفعيل الحياة الاقتصادية والمحافظة على التوازنات الكبرى فيها باستخدام كل الوسائل المتاحة لأجل ضمان استمرارية النمو الاقتصادي و تفادي الأزمات التي من شأنها تعطيل العجلة أو الدورة الاقتصادية.

الفصل الثاني:

المفاهيم النظرية للعمل وسياسة التشغيل

الفصل الثاني: المفاهيم النظرية للعمل وسياسة التشغيل.

مقدمة:

أصبحت قضية التشغيل تأخذ حيزاً كبيراً في الدراسات الاقتصادية وخاصة منها الحديثة بما يعطي لها بعداً استراتيجيا في رسم السياسات التشغيلية. فكان الاعتماد على التنظير في المجال الخاص بالعمل يأخذ أولوية لبحث التوازنات في سوق العمل، هذا الأخير الذي اختلفت حوله التفسيرات وفق الإيديولوجيات الاقتصادية وتعددت نماذج الحلول التي تقترحها المدارس الاقتصادية بهذا الشأن.

فكانت معظم الدراسات تترجمها سياسات التشغيل من خلال البرامج الحكومية ضمن سياساتها الاقتصادية العامة، وذلك بهدف حصر معدلات البطالة وتراجعها أمام دفع عجلة التنمية واستغلال القوى العاملة أحسن استغلال.

هذا ما حاولنا تناوله في الفصل الثاني الذي تضمن ثلاث مباحث، أين تطرقنا إلى مجموعة مهمة من التعاريف والاصطلاحات الخاصة بالعمل والتشغيل، ومن جهة أخرى إلى ماهية سوق العمل وخصائصه لننتقل إلى المبحث الثاني إلى التفسيرات النظرية التي اقتصرنا فيه على أهم النظريات الخاصة بسوق العمل وموقف المذاهب الاقتصادية من اختلالات توازن هذا السوق، لنختم بالمفاهيم الخاصة بسياسات التشغيل، أنواعها والوسائل المعتمدة في تطبيقاتها، وكل هذا من أجل الإلمام بالمعطيات الأساسية التي تساعدنا في دراستنا هذه، واعتماد المبادئ العلمية التي يمكننا من خلالها معالجة قضايا التشغيل والتوصل إلى نتائج إيجابية.

المبحث الأول: مدخل نظري حول سوق العمل والتشغيل

قد أصبح لموضوع العمل وقضية التشغيل اهتمام خاص في مختلف مجالات العلوم، في الحين الذي شكل فيه علم الاقتصاد اختصاصا قائما بهذا النوع من الدراسات، ذلك لشمولية وتشعب مواضيع الشغل وقضايا التشغيل. فنجد اقتصاد العمل هو أحد أهم فروع علم الاقتصاد الحديثة التي تبحث بشكل أساسي في مشاكل العمل وآليات تنظيم أسواق العمل. وهذا ما يدعو للتعمق في المفاهيم الخاصة بالعمل والتشغيل وكذا التعرف على آليات عمل الأسواق الخاصة بهذا الأخير، نتعرض لها فيما يلي:

1) ماهية العمل والتشغيل:

يعتبر العمل محور اهتمام الإنسان منذ القدم بمفهومه العقائدي، الاجتماعي والاقتصادي، لتثبت الدراسات فيما بعد أنه العنصر الذي تشترك فيه كافة المجالات التي تنظم الحياة اليومية. الأمر الذي جعل له عدة تعاريف ومفاهيم تختلف حسب المجالات التي يشملها، فلم يعد يقتصر على العملية الإنتاجية من المنظور الاقتصادي فقط بل أصبح محل اهتمام الدراسات القانونية والسياسية كذلك. نتعرض لتعريف هذا العنصر فيما يلي:

1-1) تعريف العمل:

يمكن تعريف العمل لغة واصطلاحا كما يلي:

- لغة يعرف العمل بأنه المهنة والفعل، ويقال أعمل فلان ذهنه في كذا وكذا، إذا دبره بفهمه، وأعمل رأيه وآلته ولسانه. والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، والجمع عمال وقيل: إن الفعل أعم من العمل والفرق بينهما: أن الفعل ينسب إلى القوى المادية فتقول فعل الطبيعة وفعل الحرارة وغير ذلك، أما العمل فلا يطلق إلا على الفعل الذي يصدر من العامل بفكره وقصده. إذا فالعمل نشاط خاص بالإنسان وحده لأنه يحتاج إلى إرادة وقصد وتدبير وهذا لا يكون إلا بالفكر والعقل الذي يملكه الإنسان.[1]

[1]- د. باسم علاوي عبد الجميلي. العمل في الاقتصاد الإسلامي. دار الكتب العلمية. بيروت لبنان 2006.ص14

- أما اصطلاحا نجد للعمل من المنظور الاقتصادي عدة تعريفات نذكر من أهمها:[1]

ونجد العمل عبارة عن نشاط مرتبط بالإرادة الإنسانية فلا يوجد عمل من دون إرادة ولهذا يستبعد كل نشاطات الحيوانات الراقية والتي تمتلك تنظيما عاليا في الدقة كالنمل والنحل التي تعطي خيرات من وصف العمل لكنها لا تمتلك الإرادة والتي تتمثل في قوة العقل والفكر.

* يمكن تعريفه كذلك أنه "كل الجهد اليدوي والذهني الذي يُبذل لقاء مكافأة هي الأجر". من هذا التعريف نجد أن ما يُنتظرُ من العمل عبارة عن مقابل أو عائدا وهو الأجر الذي يعد هدف العامل في الجانب الاقتصادي، يوفر له تحقيق متطلباته المختلفة.

* يعرفه كذلك ألفرد مارشال "العمل هو الجهد العقلي والبدني المبذول جزئيا أو كليا لغرض نافع غير التسلية المستمدة مباشرة من العمل" فهو بهذا التعريف يستبعد جميع نشاطات الإنسان التي تبذل من أجل التسلية واللهو في المفهوم الاقتصادي.

* أما الجانب الاجتماعي للعمل فباعتبار الإنسان كائن اجتماعي لا يستطيع العيش إلا في ظل مجموعته بحيث لا يؤدي عمله بمفرده إلا مع تضافر جهود الآخرين فعمل الفرد يحتاج إلى عمل الجماعة والعكس صحيح، فنجد التعريف الخاص بهذا الباب يرى بأن العمل هو "ذلك النشاط الواعي والاجتماعي معا المتولد من إمكانية التواصل والمساعدة المتبادلة العفوية بين أعضاء هذا النوع، وهو الوسيلة التي يؤثر بها الإنسان على وسطه الطبيعي".

* كما نجد تعريفا للعمل من منظور الاقتصاد الإسلامي يضيف لما سبقه من التعريفات الخاصة بالاقتصاد الوضعي صفة الشرعية، نابعة من روح الشريعة الإسلامية ونصوصها فالعمل هو "كل جهد بدني أو ذهني يقصد به الإنسان إيجاد أو زيادة منفعة اقتصادية مقبولة شرعا"، فيخرج من تعريف العمل في الاقتصاد الإسلامي كل النشاطات التي لا يبيحها الإسلام والتي نهى عنها ولو كانت تحقق أرباحا طائلة.

إضافة إلى ذلك يعد العمل في الإسلام فريضة على كل مسلم وإتقانه ركيزة أساسية وهو ما يؤكده الحديث الشريف "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه" رواه أبو يعلى وابن عساكر

[1]- نفس المرجع. ص15إلى17.

عن عائشة. وفي هذا السياق فقد تصدى الإسلام للعاطلين عن العمل دون سبب، واعتبر العمل قيمة في حد ذاته ووسيلة لإشباع الحاجات، وأداة للتوظيف والتوفيق بين حاجات الجسد والروح معا، وبالتالي فإن المنهج الإسلامي يمزج التوجيهات الاقتصادية بالعقيدة الإسلامية، فيغرس في الفرد الإيمان بأنه وهو يمارس العمل الاقتصادي إنما يتقرب إلى الله. وعليه فلا يقتصر الأثر على الثمرة الاقتصادية وإنما يضاف لها الثواب الأخروي.[1]

* يقول كذلك برودون في مفهوم العمل أن " العمل هو الفعل الذكي الذي يتناول به الانسان المادة، والعمل هو ما يميز الانسان عن الحيوانات في نظر الاقتصاديين. وما رسالتنا على الأرض إلا أن نتعلم كيف نعمل. [2]

* كما يُنظرُ للعمل على أنه الشرط الضروري للحياة البشرية، فهو الذي يلبي حاجات الناس المادية و الروحية ويلعب الدور الأساسي في نسج العلاقات الاجتماعية بين الناس لذلك لا يمكن أن يتوفر عنصر العمل بمعزل عن المجتمع[3].

* وكتعريف أخير يمكن رصده ضمن جملة التعريفات هذه "يعتبر العمل العنصر الأساسي لتشكيل هذا العالم، باعتباره وسيلة الإنسان في سعيه ليكون خليفة في الأرض، و أن يكون جديرا بهذا التكليف الإلهي، كما أنه يعد مصدرا لكل إنتاج وثروة وبفضله تحرر الإنسان من سطوة الطبيعة وهيمنتها، وبواسطته أيضا أقام علاقته الاجتماعية ونمت المجتمعات وازدهرت الحضارات وتفرعت عنه عدة مفاهيم حديثة مثل: التشغيل، تنظيم العمل، العدالة الاجتماعية، البطالة، علاقات العمل...الخ".[4]

---

[1]– ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر 2010. ص14

[2]– هنري أرفون. فلسفة العمل.ترجمة د. عادل العلوا. منشورات عويدات. بيروت باريس. ط2. ص53.

[3]– حمو عارف. مبادئ الاقتصاد، مطابع الشمس، عمان 1993. ص 19.

[4]– ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. نفس المرجع. ص12

هكذا بعد أن تطرقنا إلى جملة التعاريف الخاصة بالعمل فقد رأينا أن نتعرض إلى ملخص حول منظور الإيديولوجيات الاقتصادية حتى يكتمل المفهوم لموضوع العمل، والتي تتضمن نظرة المدارس الاقتصادية باختلاف مذاهبها الفكرية.

1-2) العمل في الفكر الاقتصادي:

إن النظر إلى العمل بمنظار الإيديولوجية الاقتصادية يقتضي حصر الرؤى الأساسية لعنصر العمل وفق مختلف المذاهب الاقتصادية ضمن تيارين أساسيين يمثلهما النظام الرأسمالي والنظام الاشتراكي بالمقابل، ويكون اختلاف الرؤى من هذا المنظور حسب البناء النظري لكل مذهب، وفيما يلي نتطرق إلى أهم الأفكار الخاصة بالعمل في هذا الشأن.

أ) تَعتبر المدرسة الكلاسيكية العمل أحد أهم عناصر الإنتاج في العملية الإنتاجية والذي يمثل العنصر البشري في هذه العملية، على اعتبار أن الإنتاج لا يتم فقط باجتماع الأرض مع رأس المال إلا إذا كان ثالثهما العمل. كما يرى مفكري هذه المدرسة أن العمل بالنسبة للطبقة العاملة وسيلة أساسية لاستمرار الحياة، أما بالنسبة للمستثمرين أو أرباب العمل فهو تحقيق الربح والمصلحة الخاصة ولا وجود لغير هذين الدافعين يجعلان الفرد يعمل ويرهق نفسه كما يقول آدم سميث "وإن قال لك أحدهم في ذلك بأن زعم إنما يعمل للمصلحة العامة أو لمصلحة الوطن أو الإنسانية فلا تعره انتباها واعلم أن مصلحته الشخصية كما يبدو لك هي المحرك الأول والأخير". وبما أن هذا الفكر يدعم الحرية الاقتصادية فقد دعا الكلاسيكيون إلى حرية العمل وعدم تدخل الدولة، بحيث يرو أن الدولة ليست ملزمة بتوفير أعمال لأفراد المجتمع وبالتالي هي غير مسؤولة عن مشكلة البطالة وأن حدوثها قانون من القوانين الطبيعية التي تفرضها طبيعة الحياة الإنسانية.

كما اهتم أصحاب هذه المدرسة بعوامل زيادة إنتاجية العمل من جهة أخرى، بحيث توصل آدم سميث إلى أهمية تقسيم العمل وما له من أثر في مضاعفة الإنتاج وإنماء الثروة، كما نجد ظاهرة أخذت حيزا كبيرا في الدراسات الاقتصادية وهي تقسيم العمل إلى عمل منتج وعمل غير منتج كما يراه آدم سميث فيقول: "العمل المنتج هو ذلك العمل الذي يؤدي إلى إنتاج سلع مادية

ملموسة، أما العمل الغير منتج فهو ذلك العمل الذي يقتصر على تقديم خدمة ما لرب العمل ينتهي وجودها بانتهاء تقديمها".[1]

ب) تأتي المدرسة الكلاسيكية الجديدة لتجرد العمل من أية دوافع إنسانية إلا الدافع الاقتصادي المحدد بالربح، لتكون ردا على الماركسية التي ترى أن العمل هو العنصر الإنتاجي الوحيد الذي يصنع القيمة. هذه الأخيرة التي كانت محل جدل بين الكلاسيكيين والكلاسيكيون الجدد الذين اختلفوا حول العوامل المحددة لقيمة المنتج أو السلع التبادلية، بحيث يمكن جمع الرؤى الاقتصادية حول هذا الاختلاف مركزين على عنصر العمل في أن الكلاسيكيون الجدد وهم أصحاب المدرسة الحدية يستبعدون العمل من تكوين القيمة التبادلية للسلع، على عكس ريكاردو وهو من أعلام المدرسة الكلاسيكية الذي أسس لنظرية العمل قيمة والذي رأى في أن قيمة المنتج تتحدد حسب كمية العمل المبذول في إنتاجه، وهو ما واجه نقدا كثير من الاقتصاديين الذي عاصروه ليضيف فيما بعد معدل الربحية كعامل محدد للقيمة بدل العمل وحده، لكن الذي يؤخذ به من المدرسة الكلاسيكية في تفسير القيمة هو أن قيمة السلعة تتحدد بنفقة إنتاجها ويكون العمل أحد العوامل التي ساهمت في تكوينها إلى جانب رأس المال الأرض وكذا العائد المرجو منها من أجر وربح وريع وهو تفسير آدم سميث، لكن تم التوفيق فيما بعد بين الكلاسيكيين والكلاسيكيين الجدد من خلال ألفرد مارشال الذي جمع الرؤى حول تحديد القيمة بنظرية العرض والطلب والذي يعد العمل فيها جزءا مهما في تكوين القيمة.[2]

ج) أما المدرسة الماركسية فقد عالجت عنصر العمل بشكل فائق الأهمية، بحيث أخذ حيزا كبيرا في الفكر الاشتراكي فهو لا يرى العمل على أنه فقط شرطا ضروريا للحياة بل يراه العملية التي حولت الإنسان من حيوان بائس إلى مالك للطبيعة، فيقول أنجلز في العمل:" أول شرط للحياة الإنسانية كلها لدرجة أنه بوسعنا على نحو ما نقول: أن العمل خلق الإنسان نفسه".[3] كما تؤمّن

---

[1]– د. باسم علاوي عبد الجميلي. نفس المرجع السابق. ص 17 إلى 21.

[2]– د. باسم علاوي عبد الجميلي. نفس المرجع السابق.ص 21 إلى 39.

[3]–نفس المرجع السابق. ص25.

الاشتراكية العمل في النظام الماركسي لكل مواطن وتعتبره واجبا على الجميع بحيث يقول نيكيتين:" ولكن الاشتراكية إذ تؤمن حق العمل لكل مواطن، تفرض في الوقت نفسه بموجب الدستور واجب العمل على الجميع، واجب الاشتراك في الإنتاج الاشتراكي"[1]، فهي بذلك تحتم على الدولة تشغيل كافة أفراد المجتمع وضمان كافة الحقوق للطبقة العاملة من ضروريات الحياة والرفاهية الاقتصادية رافضة المبدأ الليبرالي في النظام الرأسمالي المبني على استغلال هذه الطبقات من طرف أصحاب المال. فلا وجود للحرية الاقتصادية في النظام الاشتراكي إذ تدير الدولة جميع النشاطات الاقتصادية بإضفاء الملكية الاجتماعية لوسائل الإنتاج وإلغاء الملكية الفردية، على اعتبار أن العمل هو العنصر الوحيد والأساسي في العملية الإنتاجية في الفكر الاقتصادي الماركسي فيما تبقى العناصر الأخرى التي تدخل في العملية الإنتاجية مقسمة بين موضوع ووسيلة للعمل، من جهة أخرى ترى الماركسية أن الإنتاج يقوم على الطبيعة الاجتماعية للعمل أي الاشتراك والتعاون في العملية الإنتاجية، في نفس الوقت مبرر لإلغاء الملكية الفردية وإحلال الملكية الجماعية محلها وهو ما ينعكس على عدالة التوزيع بين أفراد المجتمع على أن يكون حسب العمل الذي يقدمه هذا الفرد، بحيث يرى الماركسيون أن مقياس التوزيع هو كمية ونوعية العمل المقدمة من طرف كل فرد، ليكون الأجر بذلك حق العامل من الخيرات المادية وليس مقابل ثمن قوة العمل لأنهم لا يعتبرون العمل سلعة تباع وتشترى في الأسواق.[2] أما في تفسيرهم لنظرية القيمة فقد تقدم ماركس بنظرية "القيمة في العمل" والذي يرى من خلالها أن قيمة البضاعة تتحدد بالكمية الوسطية للعمل الاجتماعي الضروري لإنتاجها رافضا أي تفسير للقيمة التبادلية للسلع بغير العمل مستبعدا كافة العوامل الأخرى من نفقات الإنتاج أو المنفعة.[3]

[1]– نفس المرجع.ص26.

[2]– نفس المرجع.ص25إلى30.

[3]– د.بن حمود سكينة. دروس في الاقتصاد السياسي. دار الملكية للطباعة والإعلام. الجزائر 2006.ص132.

1-3) مفهوم التشغيل:

نظرا لأهمية مصطلح التشغيل في الأدب الاقتصادي وشموليته نجد له عدة مفاهيم تختلف حسب وجهات نظر الاقتصاديين والمفكرين والفلاسفة عامة. وغالبا ما يتداخل مفهوم العمل (Travail) والتشغيل (Emploi)، لكن مفهوم التشغيل يقود بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدا من ناحية اشتغالها، بطالتها وتوزيعها في ميدان الشغل...الخ.[1]

– فنجد مفهوم التشغيل في البداية مرّ بنطاق ضيق وتقليدي يعرّف على أنه " تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله على قدر معين من التدريب، التأهيل والتكوين "، إلا أن هذا التعريف يؤخذ على أنه غير دقيق بالشكل الكافي باعتباره لا يميز بين الاختصاصات والشروط التي يجب أن تتوفر في العامل، كما أنه لا يحدد المؤسسات المستخدمة والمكونة لليد العاملة المؤهلة، ولا عدد مناصب العمل المناسب له.[2]

– وفي نفس السياق يقصد بالتشغيل توفير عددٍ من مناصب العمل في شتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلبي أكبر عددٍ من طلبات العمل واليد العاملة.[3]

– أما التشغيل حسب المكتب الدولي للعمل (BIT) نجده طبقا للتعريف الذي اعتمده المؤتمر الثالث عشر لخبراء إحصائيات العمل الذي عقد في جنيف في أكتوبر سنة 1982، وأقره فيما بعد المكتب الدولي للعمل في الدورة 71 لمؤتمر العمل الدولي" أن التشغيل يشمل جميع

---

[1]– ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. نفس المرجع. ص15

[2]– نفس المرجع. ص36.

[3]– شبوطي حكيم: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الشغل, رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر, 2002، ص 43 .

الأشخاص الذين هم في سن العمل، وممن يبحثون جديا عن العمل وذلك خلال فترة الإسناد"[1]، ويشمل الأصناف التالية:[2]

أ) التشغيل المأجور: وتضم هذه الفئة:

أ-1) شخص في حالة عمل أثناء الفترة المرجعية: أي الذي قام بعمل مقابل أجرة أو راتب.

أ-2) الأشخاص المشتغلين لكن غير عاملين: هم الذين قاموا سابقا بنفس العمل الحالي، لكن كانوا غائبين خلال فترة الإسناد، وكلهم ذوي علاقة قانونية بأعمالهم حيث أنهم مؤمنين على الرجوع للعمل. (بعد فترة الغياب عن العمل)

ب) **التشغيل الغير مأجور:** هذه الفئة تضم الأشخاص الذين مارسوا خلال الفترة المرجعية عمل بهدف الحصول على فائدة أو أرباح عائلية مقابل راتب، الأشخاص الذين يملكون مؤسسات خلال فترة الإسناد، لكن مؤقتا ليسوا في عمل لأسباب خاصة.

ج) الأشخاص الغائبون مؤقتا على أعمالهم لأسباب صحية، حوادث، عطل...

د) الموظفون والأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.

- وفي المفهوم الحديث للتشغيل فهو لا يعني عكس البطالة ولا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها. ونجد التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية، فكان بذلك له من الأهمية ما يؤسس لتطوير وترقية العمل. وكمفهوم دقيق للتشغيل حدده MARC OLIVIER والذي حسبه يعني عدة مفاهيم أهمها أن التشغيل هو:" استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد وهذا مناسب لمنصب عمل، وأيضا استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة والاستخدام غير الكامل

[1]- دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجيستير. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية-جامعة أبي بكر بلقايد. 2005\2006. ص92.

[2]- نفس المرجع. ص92.

والجزئي لقوة العمل. وبالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن ".[1]

إذن من خلال جملة التعاريف التي تم رصدها والمفهوم الحديث للتشغيل نجد أن مفهوم التشغيل أوسع من عملية توفير مناصب شغل فقط، بل هو تنظيم للقوة العاملة وإقرارٌ لحقوقها وحمايتها داخل نظام اقتصادي مبدؤه تحقيق الربح.

1-4) مفهوم القوى العاملة:

تعرف القوى العاملة بأنها مجموع السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع، ونطلق على القوة العاملة اسم السكان النشيطين اقتصاديا.[2]

ويمكن تعريفها على أن القوى العاملة تشير إلى مجموع القوى البشرية الكلية القادرة على العمل في المجتمع دون توزيعها على المهن والتخصصات المختلفة في النشاط الاقتصادي.[3]

بالتالي نجد القوى العاملة تشمل:

- كل الأشخاص العاملين بأجر أو مرتب.
- كل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص.
- كل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجور حتى ولو كانوا عاطلين عن العمل.

في الحين الذي يرتكز تصنيف مكتب العمل الدولي للقوى العاملة في المجتمع لسنة 1959م على العناصر التالية:[4]

* الأشخاص البالغين الذين هم في سن العمل ويعملون من أجل الكسب والذين لهم عمل معين يقومون به بصورة مستمرة أو لفترة زمنية سواء تقاضوا عنه أجر يوميا أو أسبوعيا أو راتبا شهريا.

---

[1]- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. نفس المرجع. ص37.

[2]- أحمد الأشقر.السكان والتنمية الاقتصادية .منشورات جامعة حلب .سوريا1983-1984 . ص115 .

[3]- حمود سعيدة. برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية(دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة). رسالة ماجيستير-علم اجتماع التنمية-.

جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية.2006/2005. ص17.

[4]- نفس المرجع. ص17.

* أصحاب العمل سواء كانوا يستخدمون عمالا أو يعملون لحسابهم الخاص وسواء كانوا عاملين أو متعطلين أثناء الإحصاء.

* العمال الذي تعرضوا للبطالة بسبب الركود الاقتصادي أو بسبب ظروف أخرى.

* القادمون الجدد من فئة البالغين الذين يبحثون عن عمل بقصد الكسب.

أما الأشخاص الذين هم في سن العمل ولا يدخلون ضمن القوى العاملة، يمكن ذكرهم كالتالي:[1]

* المساجين والمحتجزين في المؤسسات العقابية والإصلاحية حتى وإن عملوا، إذا لم يتقاضوا أجورا معينة مهما بلغ مقدارها لقاء عملهم.

* ربات البيوت اللاتي يعملن في بيوتهن لخدمة أفراد العائلة، وذلك لأن عملهن ليس من أجل الكسب ومع ذلك فإنهن يعتبرن من ضمن القوى العاملة إذا تقاضين عن عملهن أجرا سواء أكان ذلك العمل لأفراد العائلة أو للغير.

* الطلبة والتلاميذ الذين يزاولون دراستهم.

* الملاّك العقاريين الذين يعيشون على ما تدره عقاراتهم من إيرادات دون أن يكلفوا أنفسهم عناء العمل أو إدارة شؤون عقاراتهم.

* المتقاعدون الذين يحالون على المعاش وهم في سن العمل لأسباب لها علاقة بالعمر والصحة والذين لا يزاولون عملا من أجل الكسب.

* المعالون من قبل ذويهم والذين لا يعملون ولا يبحثون عن العمل.

1-4-1) تخطيط القوى العاملة:[2]

تمثل القوى العاملة العناصر الأساسية التي تساهم في عمليات الإنتاج والتنمية وكما ذكرنا فهي تضم قطاع المشتغلين والمتعطلين، وبما أن المتعطلين يعتبرون عائقا للتنمية لما يخافونه من آثار اجتماعية واقتصادية، فقد سعت الدول التي تعاني من هذه المشكلة إلى العمل على امتصاص البطالة، وذلك من أجل الوصول إلى هدف التشغيل الكامل ،وهذا زاد من احتياج

[1]– حمود سعيدة. برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية(دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة). نفس المرجع. ص17،18.

[2]– نفس المرجع. ص19.

كل دولة لاعتماد سياسة التخطيط من اجل تقدير احتياجات كل المؤسسات الاقتصادية من موارد بشرية وهو ما يطلق عليه بتخطيط القوى العاملة « الذي تلجأ إليه الحكومات لتخطيط ما هو معروض على الصعيد الوطني كقوى عاملة وما هو موجود كمقدرات اقتصادية و مالية عامة »ويهدف تخطيط القوى العاملة إلى « ضمان توافر القوى العاملة من التخصصات والمستويات المختلفة، وبالكم اللازم لتنفيذ الأهداف الإنتاجية لمشاريع الخطة في المدى القريب أو البعيد إلى جانب ضمان توفير فرص العمل المتنامي للقوى العاملة بمعنى آخر الهدف النهائي لتخطيط القوى العاملة هو تحقيق التوافق بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في المدى القصير تفاديا لظهور الفوائض والاختناقات في أسواق العمل وتحقيق الأهداف التنموية»

ولذلك تزداد الحاجة لتخطيط القوى العاملة كلما كان هناك عدم تكافؤ بين العرض والطلب وهذا التخطيط يجنب مساوئ كثير منها:

* تحديد الإطارات والتخصصات العلمية المطلوبة.

* تسهيل عملية التعين والاختيار للموارد البشرية المطلوبة.

أما سوء التخطيط والإعداد لعناصر القوى العاملة يؤدي إلى:

تحديد قاصر أو غير دقيق للاحتياجات من القوى العاملة وذلك من حيث خصائصهم، تخصصاتهم، وبالإضافة إلى نمو في قوة العمل المتزايد هناك أيضا عامل آخر يطرح نفسه بقوة وهو تخرج العديد من الجامعيين وتوافدهم على سوق العمل والذين يحملون مؤهلات علمية ضمن عدة تخصصات جعلت منهم عنصرا من عناصر الإنتاج الواجب الاستثمار فيها « حول هؤلاء إلى رأسمال بشري ، يجب حسن الاستفادة منهم وبما لديهم من مخزون تربوي في الأماكن المناسبة بحيث أن هيكل العمالة له فئة كبيرة

من خريجي الجامعة وهم يمثلون أكبر مخزون للبشرية ولما يمثله نسب هؤلاء المتخرجين في كل قطاع من قطاعات الإنتاج والخدمات فإنه لابد من أن يتوفر لهم العمل المناسب حتى يجد فيه مجلات لتصريف هذا المخزون التربوي».

2) مفاهيم حول البطالة، أنواعها، آثارها، أسبابها وأساليب معالجتها:

إن الحديث عن العمل والتشغيل يقودنا بالضرورة إلى الحديث عن ظاهرة البطالة التي أخذت هي الأخرى حيزا كبيرا من اهتمام الفكر الاقتصادي. وكبداية لتناولنا موضوع البطالة نتعرض فيما يلي إلى مختلف التعاريف والمفاهيم الخاصة بها وكذا تصنيفاتها، لنتعمق فيما بعد من خلال المبحث الثاني إلى التحاليل الخاصة بالبطالة في الفكر الاقتصادي.

2-1) تعريف البطالة:

- إن لفظ البطالة لغة كما ورد عند ابن منظور، قد أتى من الفعل بطل وبطُل، وله معان كثيرة ومنها أنه يعني التعطل، وأنه يقال بطل الأجير (بالفتح) يبطل بطالة وبطالة/ أي تعطل، فهو بطال. وهي في معجم الرائد تدور في نفس الإطار، حيث يذكر أنها قد اشتقت من بطل وبطل وبطيل، وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه.[1]

- وحسب تعريف المكتب الدولي للعمل والمعهد الوطني للإحصائيات والدراسات الاقتصادية، هي حالة أفراد قادرين على العمل ليس لهم شغل ويبحثون عن منصب عمل حيث يقومون بإجراءات لهدف الحصول عليه في أقل مدة زمنية ممكنة.[2]

- كما نجد تعريفا آخر للمكتب الدولي للعمل بأن العاطل عن العمل هو" كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى".[3]

- ويعرف البنك الدولي البطالة على أنها "هي الجزء من اليد العاملة التي ليس لها عمل لكنها متواجدة للبحث عن وظيفة".[4]

إذا يمكن القول أن تعريف البطالة، أو التعطل، المتفق عليه دوليا يستند إلى ثلاثة معايير أساسية ينبغي أن تتوفر في الوقت ذاته لكي يكون الشخص متعطلا بالفعل. بحيث عبارة

---

[1]- د.أحمد حويتي وآخرون. البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي.أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض 1998.ص19

[2]- شوام بوشامة. مدخل في الاقتصاد العام الجزء الثاني. نفس المرجع. ص 439

[3]- عبد المجيد قدي. المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية.نفس المرجع السابق. ص 37.

[4]- د. كشاد رابح، مسدور فارس. ندوة عربية حول البطالة (أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع) خلال أيام 26إلى 28 أفريل 2006م. الطبع

جامعة سعد دحلب بمساهمة الوكالة الوطنية لتنمية البحث العلمي. الجزء الثاني. ص295.

"العاطلين عن العمل" ينطبق على كل من هم في سن العمل طبقا لما هو محدد في الوضع المعين، أي النشطين اقتصاديا وكانوا ضمن الفئات التالية:[1]

- **بدون عمل:** أي الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص.
- **متاح للعمل:** أي الذين في انتظار عمل بأجر، أو العمل لحسابهم الخاص.
- **يبحث عن العمل:** أي الذين اتخذوا خطوات محددة للبحث عن عمل بأجر أو العمل لحسابهم الخاص.

2-2) أنواع البطالة:

مما سبق يتضح أن محاولات تعريف البطالة تتفق في الجوهر، لكن نجد الاختلاف والتباين حول تصنيف أنواع البطالة. على العموم نتطرق فيما يلي إلى كافة هذه الأنواع التي تناولتها مختلف الأدبيات الاقتصادية.

2-2-1) البطالة الاحتكاكية: هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل، أي عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض، الأمر الذي يؤكد عليه عدد من الاقتصاديين بضرورة إنشاء بنك أو مركز للمعلومات الخاصة بعرض العمل للتقليل من مدة البحث عن العمل التي قد يستغرقها كلا من البطالين وأيضا أصحاب الأعمال في بحثهم عن العمال. ويتحدد مستوى البطالة الاحتكاكية في أي بلد بتدفق الأفراد من وإلى سوق العمل وسرعة الحصول على منصب عمل، أين تتحدد هذه السرعة تبعا للمؤسسات الاقتصادية القائمة وتؤثر التغيرات في هذه المؤسسات على مستوى البطالة الاحتكاكية. كما نجد أن هذا النوع من البطالة قليل الاهتمام لدى الاقتصاديين لأنها تتطلب إجراءات تصحيحية في السياسات بحيث أنها تمثل بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموما على مدي توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل.[2]

---

[1]- د.أحمد حويتي وآخرون. نفس المرجع السابق.ص21

[2]- د. مدني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية). دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن 2008.ص235.

2-2-2) البطالة الهيكلية: يقصد بالبطالة الهيكلية ذلك النوع من التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص التوظف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه.[1]

تعرف البطالة الهيكلية على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغير الهيكل الاقتصادي، أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير تقنيات الإنتاج أو انتقال الصناعات إلى أماكن أخرى للتوطن، وهذه من نتائج الطفرة التكنولوجية الحالية منذ سبعينيات القرن الماضي خاصة. وتنشأ البطالة الهيكلية لأسباب متعددة منها:[2]

- زيادة النمو الاقتصادي ودرجة التحديث التقنية تؤدي إلى ظهور هذا النوع من البطالة، ويؤدي ذلك إلى زيادة العمليات والمدخلات وتنوعها مما يؤدي إلى التغير في هيكل الطلب على المواد الخام، العمالة، رأس المال، المنتجات...الخ.

- التغير الهيكلي في سوق العمل الناتج عن دخول يد عاملة جديدة من الشباب لا تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات التي تتطلبها الوظائف المتاحة.

- الاستثمار الأجنبي في الدول النامية للاستفادة من انخفاض التكاليف بسبب توفر المواد الأولية الخام، اليد العاملة الرخيصة، الامتيازات الضريبية وعدم تحمل تكاليف التلوث البيئي ...الخ. وينتج عن ذلك بطالة هيكلية للعمال الذين كانوا يشتغلون بها في البلد الأم.

2-2-3) البطالة الدورية: جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية، وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في الدولة وتمثل السبب الرئيسي في التحول من الازدهار والرواج إلى حالة الركود والكساد. وتحدث عندما ينخفض الطلب الكلي على العمل في مواجهة عدم مرونة الأجور الحقيقية نحوى الانخفاض

[1]- رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة. مجلة عالم المعرفة. العدد226. الكويت،أكتوبر1998. ص 27.

[2]- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. نفس المرجع. ص52

وبالتالي ينضم مجموعة من العمال إلى العاملين العاطلين أصلا. ويوصف هذا النوع من البطالة بالبطالة الكينزية أو بطالة العجز في الطلب أو النقص.

وعلاج هذا النوع من البطالة يتطلب إتباع سياسات اقتصادية تختلف من الدول المتقدمة عنها في الدول النامية، على أن الدول المتقدمة تتبع السياسات التوسعية من أجل زيادة مستوى الطلب الكلي بزيادة الإنفاق الحكومي وتخفيض الضرائب والتقليل من الواردات، أما الدول النامية فيرجع سبب انخفاض الطلب الكلي فيها إلى انخفاض الدخول بسبب انخفاض مستويات الإنتاج، فيكون استغلال الموارد المعطلة يؤدي إلى زيادة الدخول وبالتالي زيادة الطلب الكلي.[1]

2-2-4) البطالة السافرة (الصريحة): يمكن أن تكون البطالة السافرة بطالة احتكاكية ودورية وهيكلية، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر حسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني، وفي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري. ويتزايد هذا النوع من البطالة نتيجة عدم ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو السكاني السريع.[2]

2-2-5) البطالة المقنعة: وهي تعني ارتفاع عدد العاملين فعليا عن احتياجات العمل،بحيث لا يتأثر حجم الإنتاج بفقدان أو التخلي عن العمالة الزائدة أو بمعنى أن الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال تعادل الصفر. ويمكن في هذا الصدد رصد مفهومين لهذا النوع من البطالة:

أ) تتمثل في الأفراد الذين يعملون ولكن ليس بكامل طاقتهم، أو يعملون في أعمال إنتاجيتهم فيها أقل بكثير مما يمكن أن تكون عليه في أعمال أخرى.

ب) أن الأفراد الذين يشتغلون أعمالا تنعدم فيها الإنتاجية، بحيث يظهر هؤلاء في حالة عمالة بينما لا يساهم عملهم في زيادة الإنتاج، أي أن الإنتاجية الحدية لهم تكون معدومة.

ومن بين أسباب حدوث هذا النوع من البطالة نجد أن الزيادة السكانية مما يؤدي إلى زيادة العمالة في مجالات العمل المختلفة، ومن ثم تضاؤل الإنتاجية الحدية للأفراد. ومن جهة أخرى

---

[1]- د. مدني بن شهرة. نفس المرجع السابق.ص234.

[2]- نفس المرجع.ص236.

السياسة الاجتماعية للحكومة، مما يؤدي إلى الاكتظاظ بمواقع العمل وبالتالي عدم قدرة القطاعات الاقتصادية على استيعاب هذه العمالة، الأمر الذي يؤثر سلبيا على مردودية المؤسسة باعتباره يضخم التكاليف. [1]

2-2-6) البطالة الموسمية: والتي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، فهناك قطاعات يزداد الطلب لديها على الأيدي العاملة في موسمها مثل القطاع السياحي والزراعي ويقل الطلب على اليد العاملة في هذه القطاعات خارج مواسمها فيرتفع معدل البطالة تبعا لذلك. كما نجد البطالة الموسمية تشترك مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما.[2]

2-2-7) البطالة الإجبارية: والتي تحدث عن طريق تسريح العمال بشكل جبري، وبالتالي لا يجد الدّاخلون الجدد في سوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم الجدي عنها وقدرتهم عليه وقبوله عند مستوى الأجر السائد، ويمكن أن يكون هذا النوع من البطالة بطالة هيكلية أو احتكاكية أو موسمية.[3]

2-2-8) البطالة التكنولوجية: وتسمى بالبطالة الفنية كذلك، وسببها إدخال التكنولوجيات الجديدة لتحل محل اليد العاملة، أي الاستغناء عن جزء من العمال ويتركون إلى الراحة الإجبارية.وينتشر هذا النوع من البطالة في البلدان النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق.[4]

2-3) قياس البطالة: من الضروري معرفة معدل البطالة لأهمية مؤشره في الدراسات ورسم البرامج الاقتصادية، فهو مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي وأوضاع العمل. وارتفاع معدلات البطالة يعني أن فرص العمل محدودة وأن الاقتصاد لا يعمل بكامل طاقته. مع الإشارة إلى أن

---

[1]- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. نفس المرجع. ص54.

[2]- د. مدحت القريشي. اقتصاديات العمل. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن 2006. ص193.

[3]- د. مدني بن شهرة. نفس المرجع السابق.ص238.

[4]- نفس المرجع.ص238.

طريقة قياس البطالة تختلف من دولة إلى أخرى لاختلاف المعايير المعتمدة في ذلك، وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي:[1]

– الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصاديا.

– الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع – أشهر).

– كيفية التعامل إحصائيا مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

– التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة، وطرق جمعها.

ويقاس معدل البطالة من خلال نسبة العاطلين عن العمل إلى مجموع السكان في سن العمل وفق المعادلة التالية:[2]

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

ويُؤخذ على هذا المقياس الذي يعتبره الاقتصاديين مقياسا رسميا للبطالة أنه يركز على البطالة السافرة فقط ويهمل الأنواع الأخرى للبطالة كما رأينا، كما لا يأخذ في حسبانه الأفراد الذين توقفوا عن البحث عن العمل بعد أن يئسوا من الحصول عليه. لكن رغم ذلك يعتبر أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا والمقياس الذي تأخذ به كافة الدول وكذلك منظمة العمل الدولية.[3]

كما أننا نجد في مقابل المقياس الرّسمي نجد مقياسًا علميًا يتم قياس معدلات البطالة من خلاله، والذي يأخذ في الحسبان كافة أنواع البطالة في المجتمع سواء كانت سافرة أو مقنعة وغيرها. نتناول هذا المقياس فيما يلي.

---

[1]– ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. نفس المرجع السابق. ص49.

[2]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص25.

[3]– دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجيستير. نفس المرجع. ص94.

أ) المقياس العلمي للبطالة:[1] إن المقياس العلمي للبطالة يرى بأن العمالة الكاملة تتحقق عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، فيكون بذلك معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي الغير التضخمي. أما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وهو المفهوم العلمي للبطالة الذي يحدث وفقا له إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب عدم الاستخدام الأمثل لها.

والاستخدام الأمثل لقوة العمل يعني ألاّ تقل إنتاجية العامل عن الإنتاجية المتوسطة المحتملة (تعرّف بأنها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع). وبالتالي فإنّ الناتج المحتمل يكون وفق ما يلي:

الناتج المحتمل = قوة العمل X الإنتاجية المتوسطة المحتملة. (1)

مثال: نفترض أن معدل البطالة الطبيعي والمسموح به والذي يحافظ على استقرار الأسعار هو 5%، بما يعني: قوة العمل المحتسبة = 0,95 (من قوة العمل الكلية). فيكون الناتج المحتمل الذي يتم الحصول عليه ناتج من تشغيل 95% من قوة العمل تشغيلاً كاملا وأمثليا:

الناتج المحتمل = 0,95 قوة عمل X الإنتاجية المتوسطة المحتملة (2)

الناتج الفعلي = 0,95 قوة عمل X الإنتاجية المتوسطة الفعلية (3)

فجوة الناتج = الناتج المحتمل – الناتج الفعلي (4)

فجوة الناتج تعبر عن حالة عدم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا أو أمثليا. وبتعويض المعادلتين (2)،(3) في المعادلة (4) نجد:

فجوة الناتج =0,95 قوة العملX(الإنتاجية المتوسطة المحتملة – الإنتاجية المتوسطة الفعلية) (5)

وبقسمة فجوة الناتج (المعادلة (5)) على الإنتاجية المتوسطة المحتملة، نحصل على فجوة بطالة (القياس بوحدات العمل) عوض الوحدات النقدية الخاصة بفجوة الناتج.

[1]– نفس المرجع. ص95،96.

$$\text{فجوة أو حجم البطالة} = \frac{\text{فجوة الناتج}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}$$

$$\text{حجم البطالة} = 0{,}95 \text{ قوة العمل} \left(1 - \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}\right) \quad (6)$$

$$\text{حجم البطالة} = \left(1 - \frac{\text{الإنتاجية المتوسطة الفعلية}}{\text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}}\right) \quad (7)$$

في الأخير نحصل على معدل البطالة من خلال المعادلة (7) وفقا للمقياس العلمي.

2-4) أسبـــــــــــــاب البـــــــــطالة:

إن الأهمية التي يتميز بها موضوع البطالة في جميع المجالات الاقتصادية منها والاجتماعية والسياسية، دفعت بالباحثين في هذا الشأن إلى الاهتمام أكثر بالمسببات والآثار التي قد تنتج عن هذه الظاهرة. مع الأخذ بعين الاعتبار أنه يمكن تسجيل الاختلاف في هذه الأسباب من بلد لأخر، كما يمكن أن يكون الاختلاف في نفس البلد من منطقة إلى أخرى. لكن سنتطرق فيما يلي إلى أهم الأسباب التي تشهدها مختلف البلدان عامة:

أ) النمو السكاني: والذي 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 وهو الخلل الذي تعاني منه غالبية الدول النامية.[1]

ب) التقدم التكنولوجي: فالتغير التكنولوجي يعد العامل الأساسي المفضي إلى الإزاحة الأولية للعمال (البطالة عامة، والبطالة الهيكلية خاصة)، وبحيث يمكن القول أن هناك تناسبا طرديا بين استخدام التكنولوجيا المتطورة وارتفاع معدلات البطالة، وأنه كلما ازدادت سرعة التغير التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة. فالعمليات الإنتاجية، صناعية كانت أو زراعية، أو حتى

[1]– عبد الرحمن يسري أحمد: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 288.

تجارية وخدمية، قد أصبح يتزايد اعتمادها على الآلات. وبطبيعة الحال فإنه كلما زاد الاعتماد على الآلات قل الاعتماد على الإنسان (مهما يقال من أن هذا الإنسان يظل هو العقل المحرك لهذه الآلة أو تلك).[1]

ج) ارتفاع الأجور: يعتبر ارتفاع الأجور سببا من الأسباب المؤدية إلى البطالة على أساس أن هذا الارتفاع يقلل من أرباح رب العمل، فيضطر إلى خفض عدد العاملين، كما لا يمكن من التوسع في الاستثمار وإقامة مشروعات جديدة، وبذلك يكون كل ما يؤثر في رفع تكلفة الإنتاج وخفض ربح رب العمل عاملا مسببا للبطالة، مثل وجود تشريعات تحدد الحد الأدنى للأجور الذي يقول فيها ورسك أن النظام القائم على تحديد الأجور يعتبر بمنزلة عقبة أمام التوظف الكامل، أو المغالاة في فرض الضرائب التي تؤدي إلى تثبيط حوافز الناس اتجاه العمل، ويضعف من حوافز الإنتاج والادخار والاستثمار الأمر الذي يتسبب في الركود وإبطاء النمو وبالتالي الزيادة في معدلات البطالة.[2]

2-5) الآثار الناجمة عن البطالة:

تظهر الأهمية التي توليها حكومات الدول لمؤشر البطالة في قياس مستوى الأداء الاقتصادي، الاجتماعي وحتى السياسي ويمكن أن يتعدى الأمر إلى مجالات أخرى، وذلك من خلال الآثار التي يمكن أن تخلفها ظاهرة البطالة على جميع الأصعدة. فنجد رغم كثرة هذه الآثار إلاّ أن الغالبية العظمى من المهتمين بهذا المجال قد أجمعوا على آثار اقتصادية واجتماعية وسياسية.

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

أ) انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل أو الممكن(الذي يمثل الإنتاج عند مستوى التشغيل الكامل)، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج. وهو ما يدفعنا للحديث عن الفجوة الاقتصادية التي تمثل مقدار الخسارة في الإنتاج أي الفرق بين الإنتاج الفعلي

[1]– د.أحمد حويتي وآخرون. نفس المرجع السابق.ص95

[2] – د.أحمد حويتي وآخرون. نفس المرجع السابق. ص102.

والإنتاج الممكن، بحيث تزداد هذه الفجوة كلما زاد حجم البطالة. ويمكن تقدير الفجوة بين الإنتاج الفعلي والإنتاج الممكن من خلال معدل إنتاجية العامل وعدد العاطلين عن العمل وكما يلي:[1]

الإنتاج الكلي

– معدل الإنتاجية للعامل =

عدد العمال

– الفجوة الاقتصادية = معدل إنتاجية العامل X عدد العاطلين

ب) **تكلفة إعالة العاطلين:** وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.[2]

ج) خسارة الإنفاق على التعليم: حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل وهذا يمثل خسارة للاقتصاد الوطني.[3]

د) تأثير البطالة على حجم الإنتاج، فالناتج القومي يكون له تأثير واضح على حركة التصدير والاستيراد وما يسبب ذلك من اختلال للميزان التجاري. فلقلة الإنتاج يقل التصدير ولقلة الناتج القومي يتدنى الدخل وتنخفض مستويات المعيشة وتنكمش القوى الشرائية ويقل الاستيراد، وهذا في حد ذاته يصيب الميزان التجاري بحالة عدم التوازن.[4]

[1]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص 202.

[2]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع. ص 202.

[3]– نفس المرجع. ص 202.

[4]– د.أحمد حويتي وآخرون. نفس المرجع السابق. ص126

ثانيا: الآثار الاجتماعية: نجد كذلك للبطالة آثار اجتماعية خطيرة تسعى حكومات مختلف الدول خاصة منها النامية لحصر مثل هذه الآثار التي لها انعكاسات سلبية على المجتمع، ويمكن ذكر بعض هذه الآثار كما يلي:

أ) الهـــــــجـــــــــــرة: إن تجريد الإنسان من حقه في العيش الكريم يولد لديه شعور بأنه في المكان الخطأ وغريب في وطنه الذي لم يوفيه حقه، ولم يوفي بالعهد والعقد الاجتماعي متمثلا في عدم تمكينه من حقه في العمل،، فتكون الهجرة بمثابة صمام الأمان الذي يمنع الوضع من الانفجار رغم عدم سهولته اجتماعيا ونفسيا. [1]

ب) الفقر: الفقر هو الجوع العام الذي لا يجد معه الفرد إشباعاً لحاجاته الجسمية أو النفسية أو الاجتماعية. وهو حالة من مستوى المعيشة المنخفض الذي إذا طال أمده أثر على صحة الفرد وأخلاقه واحترامه لذاته. كما أنه جريمة لأنه يجرد الإنسان من إنسانيته. فالفقير المحروم، الجوعان العريان الذي لا يجد مأوى، والذي لا يتوفر له ما يحفظ عليه آدميته وكرامته، يكون معرضاً ولا شك للانهيار الذي قد يقوده إلى الكفر بأي شيء وكل شيء، بما في ذلك الكفر بنفسه وقيمه ومجتمعه ووطنه.[2]

ج) كما أن للبطالة تأثير سلبي على نفسية الفرد من إحباط وعدم الثقة بالنفس وجدوى الحياة، ويزداد هذا الشعور كلما طال أمد البطالة. ومما لاشك فيه أن لهذا الشعور تأثير مدمر فيه على المجتمع المتعطل.[3]

ثالثا: الآثار السياسية: نجد للبطالة تأثير على المجتمع من الناحية السياسية، ذلك بظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يعشها المواطنين في هذا المجتمع مما يهدد الأمن السياسي للدولة. فتكون الذريعة لتيارات المعارضة من خلال وجود مشكلة البطالة وارتفاع معدلاتها في المجتمع فتبدأ بتشكيل التنظيمات المناهضة

---

[1]- نفس المرجع السابق. ص143

[2]- د.أحمد حويتي وآخرون. نفس المرجع السابق. ص133 إلى 134.

[3]- مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد. نفس المرجع السابق. ص 333.

لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للوطن. فأصبح ضمان العيش الكريم ومستوى المعيشة اللاّئق لأفراد المجتمع ليس مجرد واجب عادي من واجبات الدولة بل أمرا حتمياً لضمان سلامة الدولة وهدفا رئيسيا لكفالة ولاء المواطنين للأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يعيشون في ظلها، فليس هناك أخطر على سلامة أمن الدولة وعلى الاحتفاظ بصلابة كيانها من تلك الروح المعنوية والقومية والوطنية الضعيفة التي تصاحب الفقر والجوع والحرمان.[1]

2-6) السياسات والبرامج المتبعة لمعالجة مشكلة البطالة:

يمكننا تلخيص أهم السياسات والبرامج التي اتبعتها الدول في مواجهتها لمشكل البطالة من خلال النقاط الآتية:

أ) سياسات تنشيط الطلب:[2] والهدف من ورائها زيادة فرص العمل في الاقتصاد، من خلال تحسين مناخ الاستثمار، ورفع معدلات النمو الاقتصادي، أو تحفيز الشباب على إنشاء المشروعات الصغيرة بالإضافة إلى التوسع في برامج العمل العمومية. ومن بين أهم سياسات تنشيط الطلب في سوق العمل نجد:

- **سياسات تحسين مناخ الاستثمار:** التي تعمل على جذب الاستثمارات المحلية والأجنبية، هذه الأخيرة لها انعكاس في توفير وخلق فرص عمل جديدة.

- **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. الأمر الذي أعطاها أهمية كبرى لدى العديد من الدول.

- **برامج التشغيل في قطاع الخدمات:** بحيث قامت العديد من الدول بتصميم برامج لتشغيل البطالين في قطاع الخدمات من خلال ما يعرف ببرامج العمل العام. وابتكرت بعضها، مثل

---

[1]- د. محمد علاء الدين عبد القادر. البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات. العولمة. تحديات الإصلاح الاقتصادي. منشأة المعارف بالإسكندرية 2003. ص87-88.

[2]- د. آلبر داغر، د. إلياس بيضون. الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة(البعد الاقتصادي) المجلد04. ناشرون اليونيسكو والأكاديمية العربية للعلوم. الطبعة الأولى 2007. ص138.

هولندا، برنامجا لتشغيل الشباب في خدمة النظافة، كان الهدف منها زيادة طلب القطاع العائلي على خدمات النظافة.

ب) سياسة تحسين كفاءة العرض:[1] والتي تعتمد على ما يلي:

– **سياسات التدريب:** وهي من بين الآليات الأساسية لتحسين كفاءة العرض في سوق العمل وإمداده بالمهارات المطلوبة. ويتوقف نجاح سياسة التدريب على عدة نقاط أهمها التوصيف الدقيق للبطالين وخصائص مهارتهم من جهة ومن جهة أخرى التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل من المهارات والاستفادة من مردود العملية التدريبية لإفادة المتدربين من فرص العمل المتوفرة.

– **سياسات التعليم:** يعد تحسين السياسات التعليمية وتطويرها عاملا رئيسيا في إعداد قوة عمل ذو كفاءة عالية. هو ما تعكف عليه كافة العديد من الدول.

ج) تسهيل حصول الشباب على القروض الميسرة من بنوك التنمية لإقامة المشروعات الصغيرة المدروسة التي تعتمد على إمكانيات البيئة أو منتجاتها.[2]

د) سياسات تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل [3]

تعتبر خدمات التشغيل الكفء والفعال من بين الآليات المهمة في سوق العمل لإحداث التوازن بين جانبي الطلب والعرض، والهدف من ذلك التوفيق بين الوظائف الشاغرة والباحثين عنها، وتقوم بعدة أنشطة منها المقابلات الشخصية الأولية في مكاتب التوظيف وإنشاء نوادي عمل. فمثل هذه الآلية تستخدم في تنفيذ برامج سوق العمل الفعال. كما قامت العديد من الدول بتطوير مكاتب التشغيل التي تستند إلى تبني فكرة المتعطل. فبعد أن يتم تسجيله ومعرفة المهارات التي يمتلكها يتم منحه إعانات البطالة وتحديد الدورات التدريبية التي يحتاجها، وفي الأخير يتم إلحاقه بالوظائف التي توفرها الشركات الإنتاجية والخدمية.

---

[1]– د. آلبر داغر، د. إلياس بيضون. نفس المرجع. ص139.

[2]– أحمد مجدي حجازي :العولمة بين التفكيك وإعادة التركيب: دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص 131.

[3]– د. آلبر داغر، د. إلياس بيضون. نفس المرجع السابق. ص139.

ه) تخفيض حجم قوة العمل: والمقصود من هذا الأسلوب هو كيفية التعامل مع كافة أنواع العمالة من كبار السن، والصبية، والشباب، 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 العمل.[1]

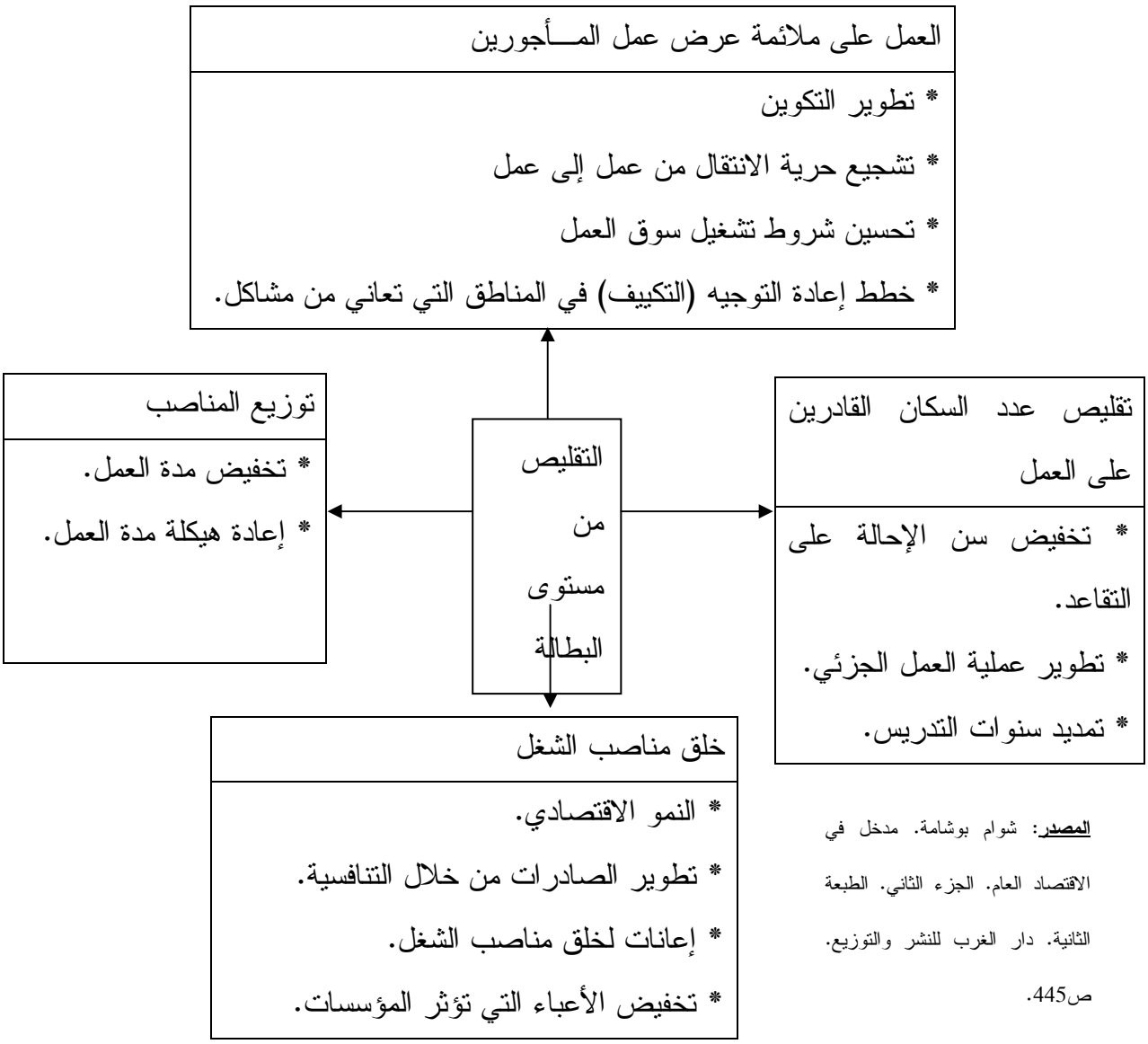
و) سياسات تقديم إعانات مالية لأصحاب الأعمال والشركات وذلك لتحفيزهم على تدريب الشباب وتشغيلهم.[2]

ويمكن تلخيص السياسات السابقة وفق الشكل التالي:

[1]– حمدي أحمد عناني. مقدمة في الاقتصاد الكلي. الدار المصرية اللبنانية. جامعة حلوان 1995. ص95.

[2]– د. آلبر داغر، د. إلياس بيضون. نفس المرجع السابق. ص140.

الشكل 04 : سياسات مكافحة البطالة



المصدر: شوام بوشامة. مدخل في الاقتصاد العام. الجزء الثاني. الطبعة الثانية. دار الغرب للنشر والتوزيع. ص445.

3) ماهية سوق العمل:

إن الحديث عن العمل ومسألة التشغيل، وعن البطالة والبحث في أسبابها وأساليب معالجتها، وحديثنا عن الطلب على اليد العاملة الذي يمثله المستخدمين عامة من جهة والعارضين الممثلين في القوة العاملة ذاتها من جهة أخرى، يطرح تساؤلاً ضمنيًا حول طبيعة العمل كسلعة تباع وتشترى في سوقٍ هو سوق العمل. هذا الأخير الذي عالج من خلاله الفكر الاقتصادي عنصر العمل كسلعة تخضع لقانون العرض والطلب، وأصبح البحث جاريا حول أساليب تحقيق التوازن في سوق العمل.

إذن ما هو مفهوم سوق العمل؟ وما هي المتغيرات التي يتضمنها هذا السوق؟ أو ما هي آليات عمل هذا السوق؟. نجيب على كل هذه التساؤلات فيما يلي.

3-1) تعريف سوق العمل: هناك عدة مفاهيم لسوق العمل والتي نتعرض لها من خلال أهم التعاريف التي رصدناها فيما يلي:

- يعطي كودمان Goodman [1] تعريفًا عمليا لسوق العمل المحلي، فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين.

- كما يرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكز Hichs [2]، أن أسواق العمل تشبه تماما أسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد، وأمثلة هذه الأسواق كثيرة، منها سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي وسوق السلعة، ويفترض الاقتصاديون تجانس العمل، وانعدام تكاليف النقل، وكذلك تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشترين في سوق العمل.

- ويعرف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية (آلية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.[3]

---

[1]- ضياء مجيد الموسوي. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2007. ص11.

[2]- نفس المرجع. ص11.

[3]- د. نعمة الله نجيب إبراهيم. نظرية اقتصاد العمل. مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية2001 -2002. ص15.

– يعرف كذلك سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشترين والبائعين، لخدمات العمل. والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة أو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري. ونتيجة حصول تطورات في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة إلكترونية كالانترنيت أو الهاتف أو الفاكس.[1]

إذاً من خلال جملة المفاهيم التي رأيناها والخاصة بسوق العمل، يتضح لنا مكونات سوق العمل والتي تشمل كل من القوة العاملة التي تبحث عن العمل(تقديم خدمات العمل)، والمستخدِمين ذوي الحاجة إلى اليد العاملة أو خدمات القوة العاملة لقيام مشروعاتهم سواء إنتاجية أو خدمية. ويمكن الأخذ بعين الاعتبار المؤسسات التي تؤهل اليد العاملة كأحد المكونات وعوامل التأثير في سوق العمل، نجد من أمثلتها مؤسسات التعليم بجميع مراحله وأنواعه، بالإضافة إلى مؤسسات التدريب الحكومية والخاصة، والمؤسسات المسؤولة عن تنظيم سوق العمل على غرار الوزارات ومكاتب التشغيل العامة التابعة لها والمكاتب الخاصة المعتمدة، ومؤسسة التأمينات الاجتماعية، صناديق البطالة، التنظيمات النقابية العمالية والمهنية، دون أن ننسى التشريعات الخاصة بالعمل والمحاكم التي تفصل في نزاعات العمل. ويكمن دور هذه المؤسسات في تنظيم سوق العمل من خلال تفاعل قوى العرض والطلب في هذه السوق، بتوجيه اليد العاملة ورأس المال نحوى الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة لكلا الطريفين(أي الطلب والعرض)، بالإضافة إلى تنظيم توزيع اليد العاملة بين المناطق حسب ميزتها(الأقل إنتاجية والأكثر إنتاجية).[2]

[1]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص 21.

[2]– دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجيستير. نفس المرجع. ص04.

3-2) العوامل المؤثرة في سوق العمل:[1]

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل وعلى توازناتها من خلال التأثير على العرض والطلب على اليد العاملة يمكن أن نجملها في النقاط التالي:

3-2-1) عوامل جغرافية: والتي ترسم الحدود الإقليمية لسوق العمل، لأننا نجدها تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة كمقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للعمل، والذي يطرح مسألة الإيواء والخدمات الاجتماعية لتفضيل أفضل شروط الحياة للعامل وأسرته...الخ.

3-2-2) العامل الديمغرافي: يعتبر معدل النمو الديمغرافي أحد أهم المؤشرات التي لها انعكاس على سوق العمل لكونها تحدد حجم اليد العاملة الوافدة إليه، والتي تمثل جانب العرض الذي تحتاجه المؤسسات ممثلة بذلك الطلب على اليد العاملة. كما نجد العامل الديمغرافي يتأثر بدوره بالمؤشرات الخاصة بمعدل الولادات والوفيات، معدل الخصوبة، معدل تطور الزواج والطلاق.

3-2-3) النظام الاقتصادي: إن النظام الاقتصادي يمر من خلال ما يعرف بالدورة الاقتصادية بمرحلة الرخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، يرتفع مستوى الناتج والنمو الاقتصادي، وتزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية. أما مرحلة الركود الناتجة عن حدوث بعض الأزمات الاقتصادية والتي تؤدي إلى حدوث خلل في مختلف التوازنات الاقتصادية، يكون لها أثر على سوق العمل التي تصبح تعاني عجزاً في استيعاب اليد العاملة الحالية وكذا الجديدة الوافدة إليه، باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي والمهني.

3-2-4) النظام الاجتماعي والثقافي: يتأثر كذلك سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات، والتقاليد والذهنيات السائدة، التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد، الأمر الذي سيدفع المؤسسة إلى زيادة عدد عمالها للمحافظة على نفس مستوى نشاطها. وينتج عن ذلك ارتفاع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق. وفي بعض الحالات تكون البطالة المقنعة

[1]- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. نفس المرجع. ص60-61-62.

مقبولة من الناحية السياسية أو الاجتماعية فنجدها في بعض القطاعات مثل القطاع الزراعي الذي يقبل بها من أجل الحد من ظاهرة النزوح الريفي نحوى المدن.

3-2-5) النظام التكنولوجي: والذي بموجبه يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة، بحيث تحل الآلة محل العامل لما لها من دور إيجابي في رفع الكفاءة الإنتاجية بأقل التكاليف، فيصبح الطلب على اليد العاملة المؤهلة كالمهندسين والتقنيين والفنيين...الخ من الكفاءات المتحكمة في التكنولوجيا الجديدة، مما يخلق فائضاً في عرض اليد العاملة الغير مؤهلة وبالتالي ظهور الأشكال المختلفة للبطالة.

3-2-6) النظام التربوي والتكويني: والذي يلعب دور كبير في التأثير على عرض اليد العاملة في سوق العمل كماً وكيفاً، ويعتمد هذا العامل على مجموعة الهيئات والمؤسسات كمدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين والجامعات. والهدف من ذلك رفع الكفاءة والخبرة المهنية وبالتالي ضمان تحسين مردودية عوامل إنتاج المؤسسات.

3-3) الطلب على العمل:

إن الطلب على اليد العاملة له مدلول اقتصادي على استيعاب أو عجز في توظيف الأيدي العاملة وفق المحددات والمتغيرات التي تحكم هذا الطلب. كما نجد الطلب على العمل يمثله أصحاب وأرباب العمل أو المستخدِمين من مؤسسات طبيعية أو معنوية عمومية كانت أو خاصة.

3-3-1) مفهوم الطلب على العمل وقانون العمل:

- الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي ينتجها العامل، وأن صاحب العمل يستأجر العمال لغرض استخدامهم في إنتاج السلع والخدمات ولا يطلب العمل بحد ذاته. ويتميز الطلب على العمل بخاصيتين: الأولى، أن منحنى طلب العمال ينحدر إلى الأسفل، والثانية هي درجة استجابة الطلب للتغيرات الحاصلة في الأجور.[1]

[1]- د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص 31.

– أما في ما يخص قانون الطلب على العمل فنجده ينص على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، أي كلما ارتفع مستوى الأجر كلما انخفض الطلب على العمل والعكس صحيح، وذلك مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ذات العلاقة.[1]

كما أننا نجد اتفاقا بين الكلاسيكيين والكينزيين في تحليلهم للطلب على العمل، أما اختلافهم كان حول تحديد العرض على العمل. وفي دراستنا للطلب على العمل فإنه يجب الأخذ بعين الاعتبار تحديد الأمد الذي يتم من خلاله معالجة الطلب، وكذا ثبات وتغير عوامل الإنتاج الأخرى التي تشكل متغيرات دالة الإنتاج الكلي وفق المعادلة التالية:[2] $Y=Y(L,K,T)$ .....(1)

حيث: Y: كمية الناتج الحقيقي في أي فترة من الزمن.

K: حجم النوجودات الرأسمالية.

L: حجم خدمات العمل المتدفق. T: مستوى المعرفة الفنية.

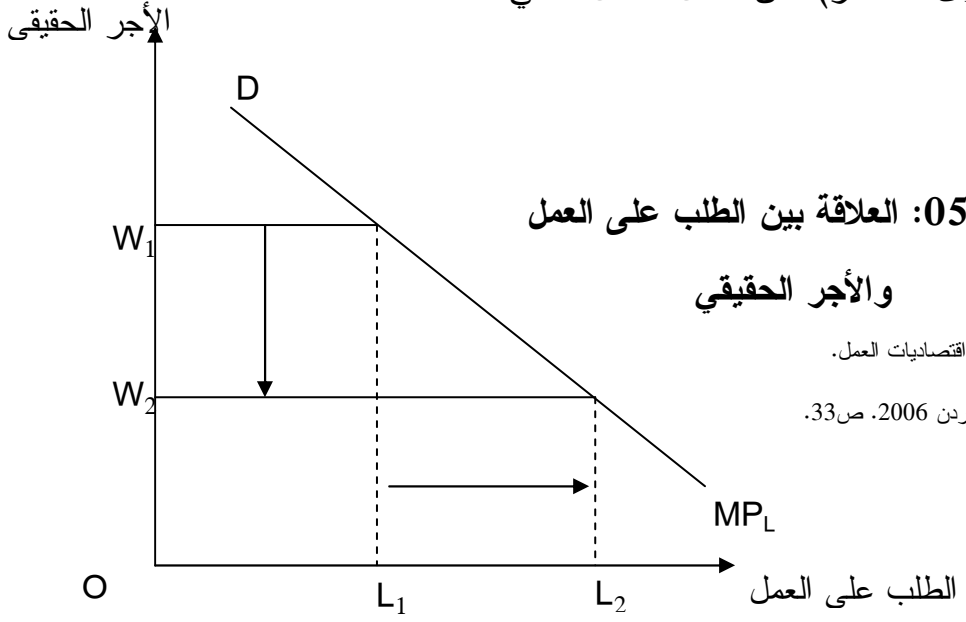
نجد أن هذه الدالة لا تتضمن عناصر إنتاج أخرى مثل الأرض، ذلك أن الناتج القومي الصافي عبارة عن الناتج النهائي. وعند احتساب القيمة المضافة يؤخذ بحجم الناتج المتولد عن عملية استغلال المواد الأولية بواسطة العمل ورأس المال. فنجد في الأمد الطويل كل عوامل الإنتاج المذكورة متغيرة، على العكس في المدى القصير تكون هناك إمكانية لافتراض ثبات عوامل دون أخرى. وبناءاً عليه يعتمد حجم الإنتاج في الأمد القصير على كمية العمل المستخدمة في العملية الإنتاجية مع ثبات كل من رأس المال ومستوى المعرفة الفنية.[3] فتأخذ المعادلة (1) الشكل التالي: $Y=Y(L)$ .....(2)

[1]– نفس المرجع. ص32.

[2]– ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي). ديوان المطبوعات الجامعية–الجزائر 1994. ص67.

[3]– ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي). نفس المرجع. ص 68.

ويمكن توضيح العلاقة بين الطلب على العمل والأجر الحقيقي(نحصل عليه بقسمة الأجر الاسمي على مستوى الأسعار)، من خلال الشكل التالي:



الشكل البياني رقم05: العلاقة بين الطلب على العمل والأجر الحقيقي

المصدر: د. مدحت القريشي. اقتصاديات العمل. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن 2006. ص33.

إذا يمكننا قراءة العلاقة العكسية التي تحدثنا عليها من خلال هذا الشكل، وذلك بالتحرك على كافة المنحنى D، فعندما كان الأجر الحقيقي يساوي $\mathbf{W_1}$ كانت اليد العاملة المطلوبة بالكمية (OL_1)، وعند انخفاض الأجر الحقيقي إلى $\mathbf{W_2}$ الذي له انعكاس إيجابي على انخفاض التكلفة في العملية الإنتاجية ارتفع الطلب على اليد العاملة إلى الكمية (OL_2) مما يعني زيادة عدد العمال المطلوبين للعمل.

يجب أن نشير إلى عنصر هام في العملية الإنتاجية بالنسبة لأصحاب العمل وهو تعظيم الربح، فنجد قرار التوظيف بالنسبة للمستخدِمين مبني على مقارنة التكلفة الحدية MC_L والناتج الحدي للعامل MP_L(أو الإيراد الحدي)، بحيث كلما كانت التكلفة الحدية تفوق الإيراد أو الناتج الحدي للعامل دفع بأصحاب العمل إلى التخلي عن فكرة التوظيف أو الطلب على اليد العاملة، أما في

الحالة العكسية تكون زيادة التوظيف من شأنها زيادة الأرباح.[1]الأمر الذي يدفعنا للحديث عن الإنتاجية الحدية للعامل، وهذا بعد الانطلاق من الفرضيات التالية:[2]

1- أن صاحب العمل يسعى إلى تعظيم الربح

2- أن المنتج يقوم باستخدام عاملي الإنتاج العمل ورأس المال متجانسين.

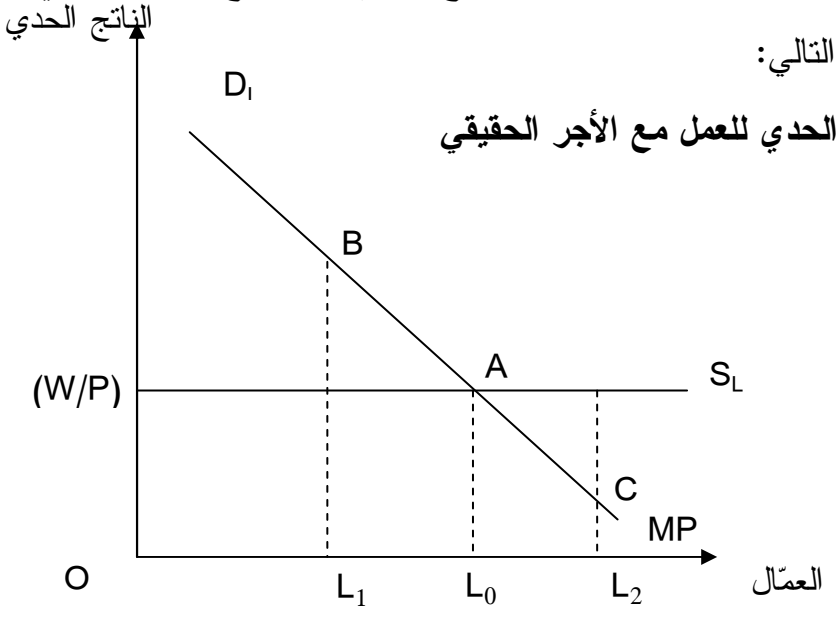
3- أن الأجور هي التكاليف الوحيدة للعمل دون الأخذ بتكاليف التدريب أو مزايا أخرى يحصل عليها العامل مقابل تقديم خدمات العمل.

4- توفر شروط المنافسة في السوق.

إذا بعد الأخذ بثبات رأس المال في المدى القصير، يصبح التأثير على الكميات المنتجة يتوقف على عدد العمّال، في هذه الحالة نجد تعظيم الربح بالنسبة للمنتج يتطلب المساواة بين الإيراد الحدي(قيمة الناتج الحدي) والتكلفة الحدية(الأجر)، وبإتباع شرط تعظيم الربح نجد في الأخير كنتيجة أن تشغيل العاملين يجب أن يزداد إلى الحد الذي يتساوى فيه الناتج الحدي للعمل(MP_L) مع الأجر الحقيقي للعامل(W/P).[3] أي: $MP_L = W/P$.

يمكننا تفسير تغيرات الطلب على العمل عن طريق علاقة الناتج الحدي للعمل مع الأجر الحقيقي للعامل، من خلال الشكل البياني التالي:

الشكل البياني 06: علاقة الناتج الحدي للعمل مع الأجر الحقيقي



المصدر: د. مدحت القريشي. اقتصاديات العمل.

دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن 2006. ص38.

[1]- د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص35.

[2]- - دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجيستير. نفس المرجع. ص09.

[3]- د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص36إلى37.

تبعا لقاعدة تعظيم الربح التي سبق وأن أشرنا إليها، فإن نقطة تعظيم ربح المنتج في هذا الشكل تتجسد من خلال النقطة A ($MP_L = W/P$) التي يستخدم عندها صاحب العمل عدداً من العمال ($0L_0$)، أما النقطة B يكون فيها الناتج الحدي أكبر من الأجر الحقيقي مما يعطي الإمكانية لصاحب العمل بزيادة توظيف عمّال آخرين حتى يتساوى الناتج الحدي مع الأجر الحقيقي(النقطة A)، وفي حالة استغلال صاحب العمل لعدد من العمال ($0L_2$) يكون الناتج الحدي أقل من الأجر الحقيقي، وبالتالي يكون عنصر العمل عامل سلبي بالنسبة لربحية المنتج، بارتفاع التكلفة الحدية للعامل على إنتاجيته الحدية، ولهذا يلجأ صاحب العمل إلى التقليص من عدد العمال للتقليل من سلبية هذا العنصر في تأثيره على ربحية المنتج إلى أن يصل إلى الكمية ($0L_0$).

يبقى الطلب على العمل في الأمد الطويل يعتمد على مزج الكميات المناسبة من رأس المال والعمل بهدف تعظيم الأرباح بأدنى التكاليف. ويصبح شرط التوازن في استخدام عوامل الإنتاج كما يلي:[1]

$$\frac{\text{الإنتاجية الحدية لرأس المال}}{\text{سعر رأس المال}} = \frac{\text{الإنتاجية الحدية للعمل}}{\text{سعر العمل}} \quad \ldots(\text{أ})$$

وهذا ما يعطي أهمية لكلا العنصرين في تحقيق التوازن، فيمكن أن يكون هناك إحلال لعنصر محل الآخر في حالة ما ارتفعت تكلفة هذا الأخير. نأخذ مثالاً على ذلك فنجد عند ارتفاع الأجر الحقيقي ترتفع تكلفة عنصر العمل، مما يخل بتوازن المعادلة (أ) أعلاه بحيث يصبح الجانب الأيمن أكبر من الجانب الأيسر، فيقوم المنتج بتصحيح الخلل بأن يعوض عنصر العمل برأس المال، مع الإشارة أن نقص استخدام عنصر العمل يزيد من الإنتاجية الحدية للعمل وزيادة استخدام رأس المال تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية الحدية لرأس المال، وفي النهاية تعود المعادلة إلى التوازن بالتقليل من العمال.[2]

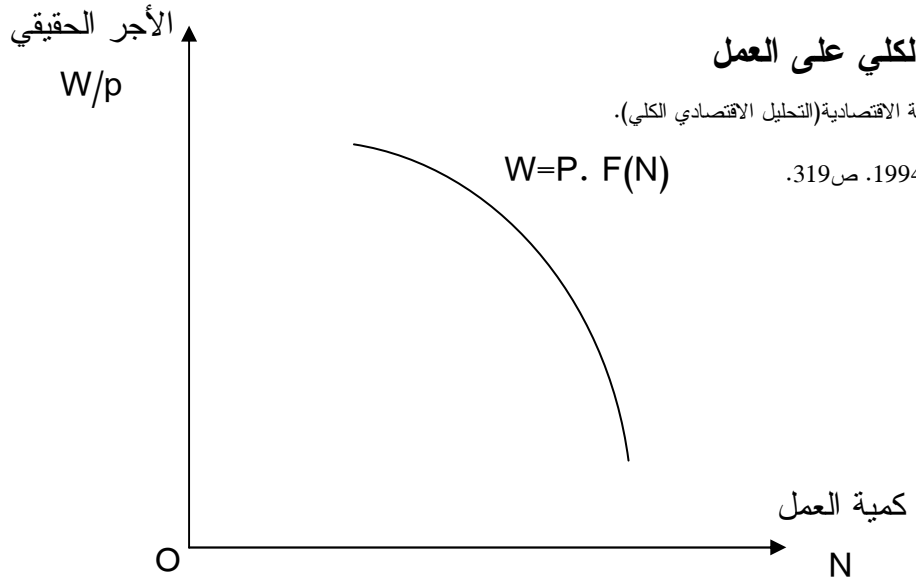
[1]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص41.

[2]– نفس المرجع. ص41.

3-3-2) الطلب الكلي على العمل:

يعبر عن الجمع الأفقي لمنحنيات الطلب الفردية على العمل من قبل المؤسسات الاقتصادية داخل الاقتصاد الوطني، ويعبر عن الطلب الكلي على العمل بالمعادلة: $W=P.F(N)$ ..... (1) [1]

حيث يكون منحنى الطلب على العمل سالب الميل، كما في الشكل التالي:



الشكل رقم07: الطلب الكلي على العمل

المصدر: ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي). ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر 1994. ص319.

من خلال المنحنى يمكن ملاحظة ما يلي:

- ميل منحنى الطلب الكلي على العمل سالب نتيجة تناقص الإنتاجية الحدية للعمل كلما زاد عدد وحدات العمل المستخدمة مع كمية ثابتة من رأس المال. وفي ظروف المنافسة التامة يكون منحنى الطلب الكلي على العمل عبارة عن مجموع الإنتاجية الحدية للعمل داخل الاقتصاد الوطني.

3-3-3) محددات الطلب على العمل: بالإضافة إلى عنصر الأجر كعامل من العوامل المحددة للطلب على العمل، نجد عوامل أخرى إلى جانب الأجور تعتبر من العوامل المؤثرة على هذا الطلب نبينها فيما يلي:[2]

[1]- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي). نفس المرجع. ص318.

[2] - د. مدحت القريشي. نفس المرجع. ص47إلى52.

أ) **معدل النمو الاقتصادي:** والذي يعتبر أحد أهم المؤشرات في مختلف التحاليل الاقتصادية، ذلك لأنه ترجمة لزيادة الناتج القومي الإجمالي، بمعنى الزيادة الحاصلة في كمية السلع والخدمات المنتجة في البلد، مما يعكس بدوره ارتفاع الطلب على العمل والعكس صحيح. لكن تبقى نقطة مهمة يجب الإشارة إليها هو أن الزيادة المقصودة في الناتج القومي هي الزيادة الحقيقية التي تترجمها زيادة كميات السلع والخدمات، لأنه يمكن أن يكون هناك زيادة في الناتج القومي الاسمي والتي قد تعني زيادة في الأسعار دون الزيادة في كميات السلع والخدمات.

ب) **الاستثمار:** حيث أن الطلب على العمل له علاقة طردية مع زيادة حجم الاستثمارات، هذه الأخير تعكس زيادة في معدلات الإنتاج ليكون لها أثر إيجابي على ارتفاع معدل النمو الاقتصادي.

ج) **التطور التكنولوجي:** إن للتطور التكنولوجي تأثير على طلب اليد العاملة من طرف أصحاب العمل وفق اتجاهين حسب الأسلوب الإنتاجي المتبع، فيمكن أن يكون التطور التكنولوجي يعتمد على إحلال رأس المال محل عنصر العمل وبالتالي انخفاض الطلب على اليد العاملة، والعكس صحيح في حالة ما إذا كان هذا التطور يعتمد على تشغيل المزيد من اليد العاملة. كما يمكن الإشارة في هذا الباب إلى أن التوجه العالمي الغالب هو إحلال رأس المال محل عنصر العمل، نظرا للتكاليف المرتفعة لهذا الأخير مقارنة بتكلفة رأس المال خاصة في الدول المتقدمة التي تتميز بارتفاع أجور العمال التي لا يستطيع صاحب العمل تخفيضها، فيجد مستثمري هذه البلدان كحل بديل التوجه إلى البلدان النامية لانخفاض تكلفة اليد العاملة فيها. لكن لمواجهة مشكل البطالة المرتفعة في المقابل لابد من تشجيع المنتجين لاستخدام أسلوب إنتاجي كثيف العمل لتوفير فرص عمل أكبر.

د) **التقاعد:** يعتبر التقاعد إحدى أهم العوامل في تحديد الطلب على اليد العاملة، وذلك من خلال ذهاب عدد معين من العمّال إلى التقاعد ليخلق طلبًا على الأيدي العاملة بنفس العدد. ويعتمد التقاعد على متغير السن فكلما قلّ انعكس ذلك من خلال زيادة في الطلب على العمّال والعكس صحيح.

4) عرض العمل:

خدمة العمل هي (السلعة محل التبادل في سوق العمل). وحيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل (السلعة محل التبادل) والعامل الذي يقوم بتأديتها، كان لزاما علينا أخذ طبيعة العنصر البشري في الاعتبار عند الحديث عن سوق العمل، وبالتحديد عن عرض العمل. فعرض خدمات العمل لن يتحدد فقط بالاعتبارات النقدية كالأجور مثلا، ولكنه يتأثر أيضا بعوامل أخرى غير نقدية كتفضيل العمال واختيارهم بين وقت الفراغ والدخل. ويمكن أن نعطي مثالا في هذا الاتجاه حول العامل الذي يواجه الاختيار بين وظيفتين كلاهما لهما نفس مستوى الدخل ومتماثلتين في كل شيء، ماعدا وقت الفراغ بحيث إحداهما تتيح له وقتا أطول من الفراغ، والتي نتوقع اختياره لهذه الأخيرة لأنها تعطيه قدرا أكبر من المنفعة، فالعامل في هذه الحالة يتجه طلبه على وقت الفراغ. أما في الحالة العكسية عند افتراض أن كلا الوظيفتين متماثلتين في كل شيء ماعدا مستوى الدخل، فيكون اختيار العامل للوظيفة التي تضمن له دخل أكبر، مما يعكس اتجاه طلب العامل في هذه الحالة بحيث يكون طلبه على الدخل.[1]

4-1) عرض العمل الفردي:

قبل الوصول إلى عرض العمل الكلّي يلزمنا التعرف على عرض العمل الفردي لما له من أهمية في داستنا لجانب العرض في سوق العمل.

بناءًا على ما تقدم ذكره بخصوص العوامل التي تحكم اختيار أو توجه طلب العامل على امتيازات الوظيفة، فإن عرض العمل الفردي مبني على المفاضلة بين الأجر أو الدخل الحقيقي ووقت الفراغ أو الراحة، وبتحديد فرضيات الاختيار بين العمل والراحة فنحن أمام دراسة المنفعة التي يمكن أن تحققها الوظيفة للعامل سواء من أجر أو راحة. فنقوم بتحليل عرض العمل الفردي من خلال بناء النموذج التالي:

[1]– د. نعمة الله نجيب إبراهيم. أسس علم الاقتصاد. مؤسسة شباب الجامعة مركز دلتا للطباعة. الاسكندرية 2000. ص271.

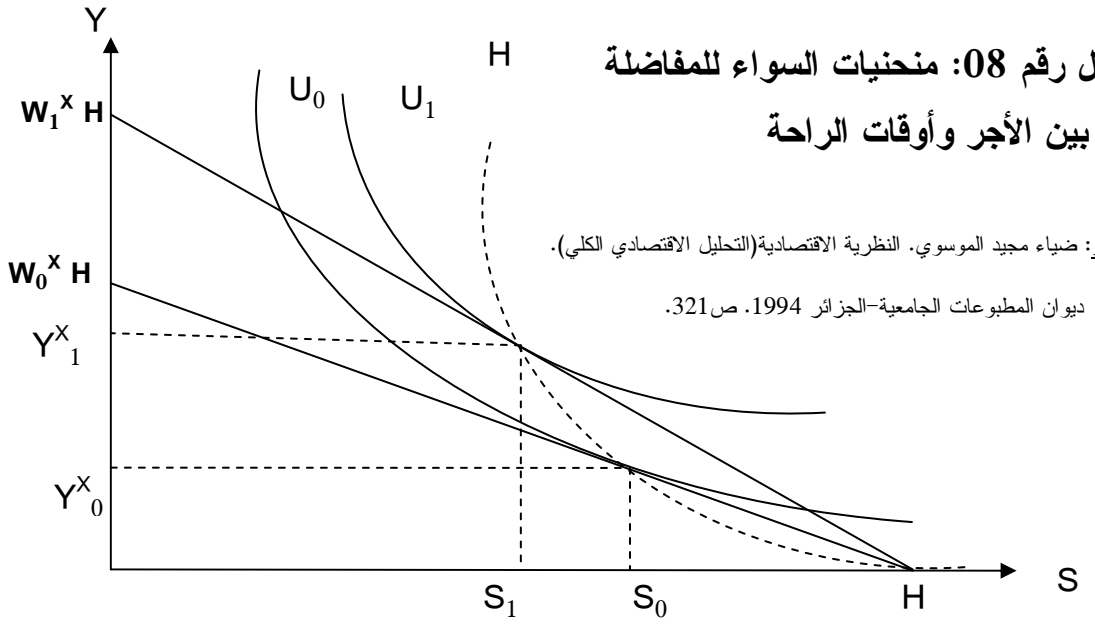
نرمز لمستوى الدخل الحقيقي الذي يتحصل عليه العامل بالرمز(Y^X)، بالرمز(W^X) لمعدل الأجر الحقيقي للعامل(والذي نحصل عليه بقسمة معدل الأجر الاسمي على معدل السعر(P^X) الذي يتأثر به العامل) . وأن العامل يسعى إلى تحقيق أقصى إشباع لحاجاته من الدخل وأوقات الرّاحة نعبر عليها من خلال دالة المنفعة التالية:[1]

$$U=u(Y^X,S) \quad \ldots\ldots\ldots\ldots (1)$$

يحاول العامل تحقيق أكبر منفعة تحت قيد أن دخله الحقيقي عبارة عن أجره الحقيقي مضروبا في عدد ساعات العمل المبذول، ونجد ساعات العمل المبذول(n) تساوي عدد الساعات H منقوص منها عدد ساعات الرّاحة S. وبالتالي نجد قيد الميزانية الذي يواجهه العامل:[2]

$$Y^X = W^X \cdot (H - S) \quad \ldots\ldots\ldots\ldots\ldots (2)$$

ويمكننا التفسير أكثر من خلال المنحنى المبين في الشكل أدناه، بحيث نستخدم منحنيات السواء التي نحاول من خلالها قراءة للمفاضلة التي يقوم بها العامل بين الأجر وأوقات الراحة.



الشكل رقم 08: منحنيات السواء للمفاضلة بين الأجر وأوقات الراحة

المصدر: ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي).
ديوان المطبوعات الجامعية–الجزائر 1994. ص321.

[1]– ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي). نفس المرجع. ص320.

[2]– نفس المرجع. ص320.

نجد الشكل يتضمن منحنيات السواء كما هو مبين والتي تدل على المزج بين مجموعات من SوY^X ذات الإشباع المتكافئ، بحيث يكون المنحنى U_1 يحقق مستوى أعلى من المنفعة مقارنة بمنحنى السواء U_0. فيحاول العامل تحقيق أقصى منفعة ممكنة إلاّ أن حركته من خلال الشكل محدودة بخط مستقيم يحدد عدد ساعات العمل المتوفرة له والأجر الحقيقي من جهة أخرى. فإذا لم يرغب العامل في الحصول على أي مستوى من الدخل، تكون مدة فراغه H من الراحة، والعكس إذا لم يرغب في أوقات الفراغ على الإطلاق وأنه يخصص كل وقته المتاح للعمل، يحصل مقابل ذلك على دخل قدره $\mathbf{W_0^X\ H}$. ويمكن للعامل أن يغير كمية أوقات راحته على طول المستقيم ($\mathbf{W_0^X\ H.H}$) **الذي** يمثل قيد الميزانية أو الدخل، كما يمكنه الحركة حرا تحت خط هذا القيد قيد الدخل.

كما يمكننا الاستنتاج من المعادلة (2) الخاصة بقيد الدخل، بأنه عند ثبات كل من $\mathbf{W^X}$، **H** تكون هناك علاقة عكسية بين وقت الراحة والدخل، على أنّ الانخفاض في وقت الرّاحة يؤدي إلى الزيادة في الدخل: $\mathbf{\Delta Y^X = -W^X.\Delta S}$

فيكون ميل خط الميزانية سالبًا: $\mathbf{\Delta Y^X/\Delta S = -W^X}$.

وعندما يريد العامل تعظيم منفعته يتبين ذلك في الشكل من خلال نقطة تماس الخط المستقيم مع منحنى السواء في النقطة (Y^X_0,S_0)، والتي تمثل أعلى منفعة يمكن أن يصل إليها العامل مقابل معدل أجر حقيقي $\mathbf{W_0^X\ H}$ ووقت راحة S_0، وعندما ينتقل خط الميزانية إلى النقطة $\mathbf{W_1^X\ H}$ **على المحور Y** الناتج عن زيادة في معدل الأجر الحقيقي إلى المستوى $\mathbf{W_1^X}$، **تنتقل نقطة التماس إلى النقطة الجديدة** (Y^X_1 .S_1).

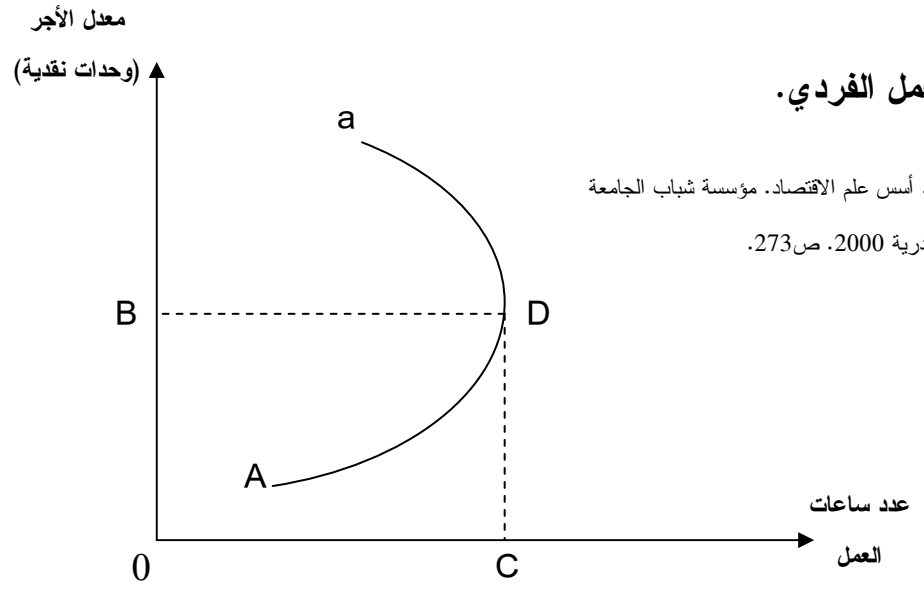
وهكذا تصبح الزيادة في معدلات الأجر الحقيقي تؤدي إلى تقليل ساعات الراحة للعامل بزيادة ساعات العمل.وعند ربط جميع نقاط التماس المتحصل عليها وفقا للشكل أعلاه، نحصل على منحنى عرض العمل المتقطع (HH).[1]

[1]– ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي). نفس المرجع. ص322.

4-2) عرض العمل الكلي:

بعد التعرض إلى عرض العمل الفردي، أين كان وقت الراحة S عبارة عن عدد الساعات الإجمالي H ناقص عدد ساعات العمل المبذول فعلا n، يمكننا إعادة رسم العلاقة بين معدل الأجر الحقيقي W ومقدار العمل المبذولnj من قبل العامل j ، فتظهر العلاقة من خلال المنحنى الذي يبين عرض العمل الفردي يأخذ في النهاية الشكل المنعكف إلى الخلف.

يمثل هذا الإنعكاف أن ارتفاع الأجور عند مستويات معينة يجعل العامل يفضل أوقات الرّاحة والفراغ عوض العمل، وذلك عندما يكون أثر الدخل لارتفاع معدل الأجور أقوى من أثر الإحلال لارتفاع معدل الأجر، على عكس الأخير(أثر الإحلال لارتفاع معدل الأجور) الذي يدفع العامل إلى تخفيض ساعات وقت الفراغ التي ارتفع سعرها، وإحلال ساعات العمل بدلا منها بمعنى زيادة ساعات العمل. يلاحظ أن كلا الأثرين يعملان اتجاهين متضادين وفي آن واحد، وتعتمد النتيجة النهائية على المحصلة الصافية لهاتين القوتين[1]. ويتضح ذلك من خلال الشكل البياني التالي:



الشكل 09: عرض العمل الفردي.

المصدر: د. نعمة الله نجيب إبراهيم. أسس علم الاقتصاد. مؤسسة شباب الجامعة مركز دلتا للطباعة. الاسكندرية 2000. ص273.

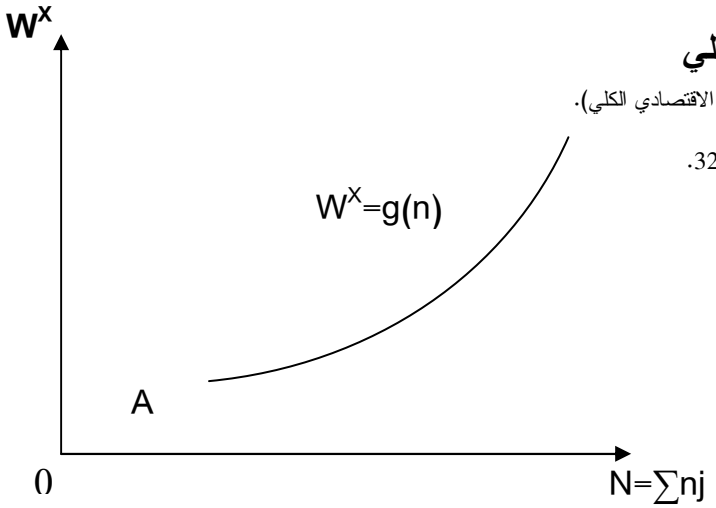
[1]– د. نعمة الله نجيب إبراهيم. أسس علم الاقتصاد. نفس المرجع. ص272.

في البداية يرتفع منحنى عرض العمل بعلاقة طردية بين ارتفاع معدل الأجر وعدد ساعات العمل، ويوضح ذلك الجزء (AD) أين يكون أثر الإحلال أكبر من أثر الدخل، إلى أن يصل إلى مستوى الأجر B. لكن استمرار ارتفاع معدلات الأجور عن المستوى B يصاحبه أثرا للدخل أقوى من أثر الإحلال فينعكف المنحنى إلى الخلف، يوضحه الجزء (Da) حيث تقل ساعات العمل بارتفاع الأجر.

لكن عند افتراض تجانس وحدات العمل مع وجود معدل أجر واحد يدركه جميع العمال، يمكننا جمع منحنيات عرض العمل الفردية للحصول على منحنى عرض العمل الكلي داخل الاقتصاد يوضحه الشكل التالي:[1]

الشكل 10: عرض العمل الكلي

المصدر: ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي). ديوان المطبوعات الجامعية–الجزائر 1994. ص323.



الشكل البياني المبين أعلاه يربط بين كمية العمل ومعدل الأجر الحقيقي الذي يدركه العامل W^X ، ويمكن التعبير عن ذلك من خلال المعادلة: $W^X=g(n)$ .....(1)

بحيث: $W^X=W/P^X$

P^X: يمثل مستوى الأسعار الذي يواجهه العامل الذي يختلف عن مستوى الأسعار الفعلي.

ويؤثر هذا الاختلاف في وجود فرق بين معدل الأجر الحقيقي W ومعدل الأجر الحقيقي الذي يدركه العمال W^X، وبالتالي للحصول على منحنى العرض الكلي الذي يوافق منحنى الطلب على العمل كما سبق وأن رأينا، يمكننا كتابة المعادلة(1) على الشكل:[2]

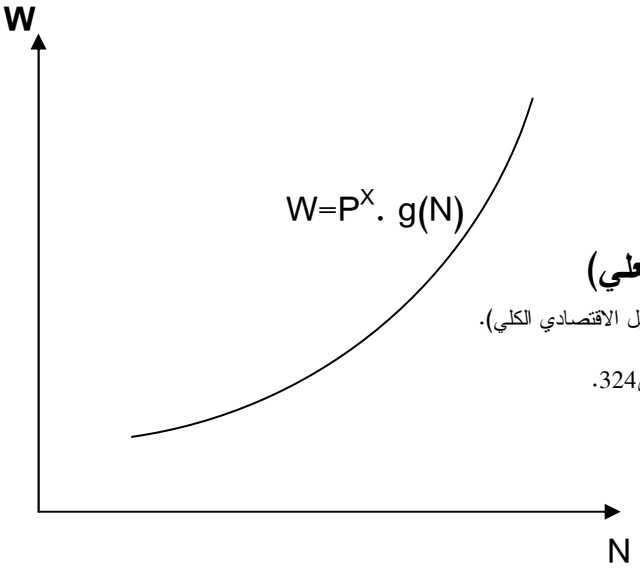
[1]– ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي). نفس المرجع. ص322.

[2]– نفس المرجع. ص323.

$$W^X=W/P^X= g(N) \quad \text{.....(2)}$$

نحصل على: $$W= P^X . g(N) \quad \text{.....(3)}$$

الشكل البياني التالي يوضح منحنى العرض الكلي، يربط بين كمية العمل ومعدل الأجر الحقيقي الفعلي.



الشكل11: العرض الكلي

(العمل ومعدل الأجر الحقيقي الفعلي)

المصدر: ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي).

ديوان المطبوعات الجامعية–الجزائر 1994. ص324.

نجد منحنى العرض الكلي ميله موجب، بما يعني أن العلاقة بين مقدار العمل وزيادة الأجور علاقة طردية. بحيث يزداد كلما كانت هماك زيادة في الأجور، كما يمكن ملاحظة احتمال انعكاف المنحنى إلى الخلف ضئيل جدًا، بحيث لا يمكن أن يحدث هذا إلاّ عند وصول المجتمع إلى درجة من الغنى يفضل من خلالها مجموع العمال أوقات الرّاحة كلما ارتفعت أجورهم. لذا يمكن استنتاج أن ظاهرة ارتداد المنحنى إلى الخلف هي ظاهرة فردية فحسب.[1]

4-3) محددات عرض العمل:

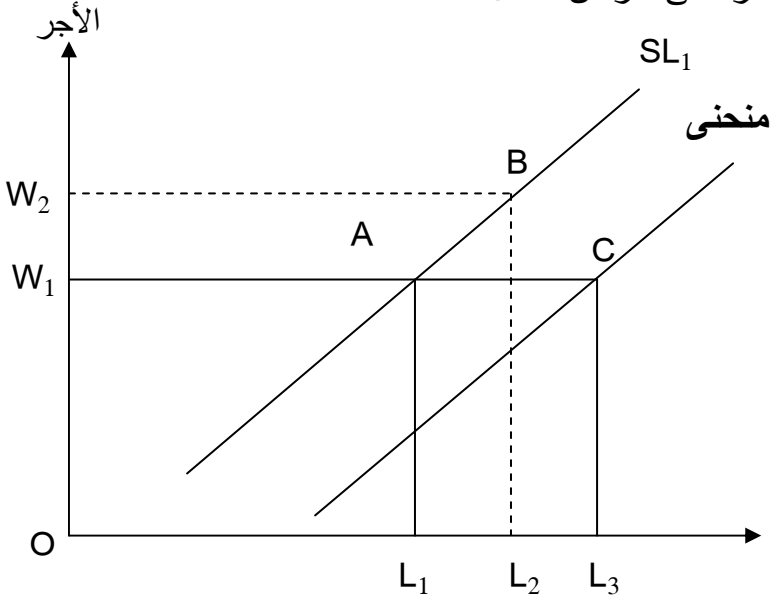
بالإضافة إلى عنصر الأجر هناك عدة عوامل أخرى تؤثر على منحنى عرض العمل، يمكن أن نوجزها كما يلي:

أ) **حجم السكان:**[2] يمكننا تفسير تأثير حجم السكان على منحنى عرض العمل من خلال الشكل البياني رقم (11)، بحيث نسجل أنه عند حصول زيادة في معدل الأجر من W_1 إلى W_2، مع فرضية ثبات العوامل الأخرى، فإن الكمية المعروضة من العمل تزداد من OL_1 إلى OL_2، أي

[1]– د. نعمة الله نجيب إبراهيم. أسس علم الاقتصاد. نفس المرجع. ص274.

[2]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص97.

بالتحرك من النقطة A إلى النقطة B على نفس المنحنى، والذي يمثل زيادة في كمية العمل المعروضة. أما في حالة ازدياد حجم السكان، مع ثبات معدل الأجر وثبات جميع العوامل الأخرى، فإننا نلاحظ انتقال منحنى عرض العمل بكامله إلى اليمين SL_1 إلى SL_2، وأن كمية العمل المعروضة تزداد من OL_1 إلى OL_3 عند نفس معدل الأجر السابق (OW_1). والعكس، فانخفاض حجم السكان يؤدي لانتقال منحنى عرض العمل إلى اليسار من SL_2 إلى SL_1، يصاحبه انخفاض في كمية العمل المعروضة عند نفس معدل الأجر السابق من OL_3 إلى OL_1. وهكذا يكون لتغيرات حجم السكان أثـــر على عرض العمل.



الشكل 12: تأثير حجم السكان على منحنى

المصدر: د. مدحت القريشي. اقتصاديات العمل. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن 2006. ص97.

ب) قرار المشاركة في قوة العمل: يعتمد قرار المشاركة على الخيار بين النيل بفرص العمل التي يوفرها سوق العمل أو تفضيل أوقات الفراغ، ومن جهة أخرى المقارنة بين أجر السوق وأجر القبول. وهذا ما يترجم الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب زمر العمر والجنس ومستوى التعليم... .

كما يمكن أن يؤثر في قرار المشاركة كل من الإطار الأسري (عمل أحد الزوجين وأجره...) والمؤسسي (في إمكان العمل لجزء من الوقت للنساء مثلا أو وجود ترتيبات رعاية الأطفال...)، بالإضافة إلى إمكانية العمل في المنزل لإنتاج مختلف السلع والخدمات عوضًا عن شرائها من السوق، فضلا عن تقاليد المجتمع والضرائب...الخ.[1]

[1]– دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجيستير. نفس المرجع. ص17.

ج) القوانين والأنظمة:[1] إن القوانين والأنظمة المتعلقة بقوة العمل، مثل قانون العمل يحدد سن العمل وعدد ساعات العمل والإجازات السنوية وغير العادية والحد الأدنى للأجر وسن التقاعد وتأسيس وتنظيم عمل النقابات العمالية. إن هذه القوانين تؤثر على الكمية المعروضة من العمل بالزيادة أو بالنقصان حسب تأثير هذه القوانين على عرض العمل. وعلى سبيل المثال فإن العوامل المذكورة أدناه تقلل من كمية العرض من العمل:

- زيادة الحد الأدنى لسن العمل من 13 إلى 15 يقلل الكمية المعروضة.
- تخفيض ساعات العمل الأسبوعية يقلل من الكمية المعروضة.
- تخفيض سن التقاعد من 65 إلى 60 سنة يقلل من الكمية المعروضة.
- زيادة عدد الإجازات العادية يقلل من العرض.
- زيادة عدد أيام العطل الرسمية هو الآخَر يقلل من عرض العمل.

د) عدد ساعات العمل الأسبوعية: تختلف ساعات العمل المبذولة باختلاف المجتمعات واختلاف فئات المجتمع داخل المجتمع الواحد، واختلاف الزمن. فكلما زادت ساعات العمل زادت كمية العمل المعروضة (مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة) ومن الملاحظ انخفاض ساعات العمل الأسبوعية مع التطور الاقتصادي في البلدان وكذلك مع التطور الاجتماعي والثقافي. وفي الدول المتقدمة تتجه ساعات العمل إلى الانخفاض، لأن إنتاجية العامل في هذه الدول بارتفاع بسبب التدريب والتأهيل والتكنولوجيا والاستثمار في رأس المال البشري. وهو ما تسعى النقابات العمالية إليه أي التقليل من ساعات العمل واستغلال أوقات الفراغ في الراحة وممارسة الهوايات التي تحسن من مستوى الرفاه الاقتصادي.[2]

5) توازن سوق العمل:

من خلال معادلتي الطلب الكلي والعرض الكلي على العمل يمكننا الحصول على شرط التوازن في سوق العمل عندما تتساوى هاتين المعادلتين كما يلي:

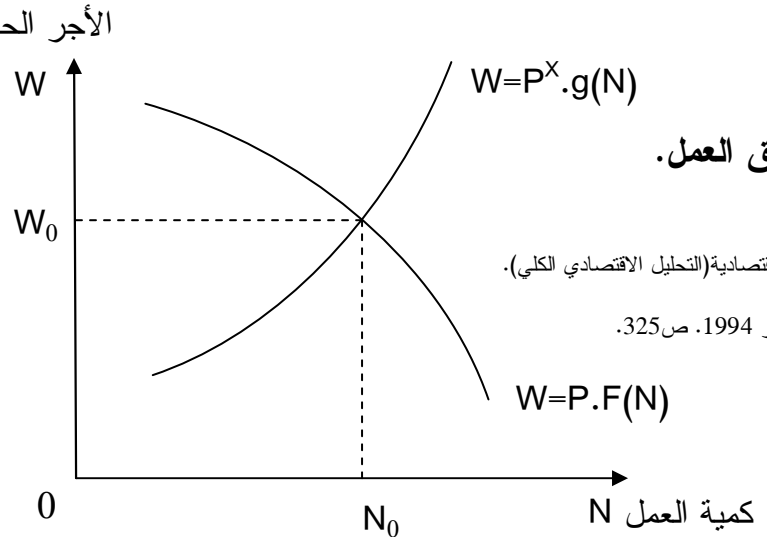
- معادلة الطلب الكلي على العمل: $W=P.F(N)$ .....(1)
- معادلة العرض الكلي للعمل: $W=P^{X}.g(N)$ .....(2)

إذن معادلة التوازن تكون: $\mathbf{P.F(N)= P^{X}.g(N)}$.....(3)

[1]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص101.

[2]– د. مدحت القريشي. نفس المرجع السابق. ص100.

يتضح من المعادلات الثلاث السابقة أنه عند أي مستوى سعر معين P، وسعر يدركه العمال P^X، ستتغير الأجور لتحقيق التساوي بين الطلب على العمل وعرضه، يمكن عرض ذلك بيانيا كما يلي:



الشكل رقم 13: توازن سوق العمل.

المصدر: ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي). ديوان المطبوعات الجامعية–الجزائر 1994. ص325.

إذ أنه عند مستوى معين من السعر الفعلي P_0، ومستوى السعر الذي يدركه العمّال P^X، يتحقق مستوى توازن الاستخدام عند N_0، ومستوى كل من معدل الأجر الحقيقي W_0.

ونجد لأثر تغير السعر في التحليل الكلاسيكي يختلف عنه في التحليل الكينزي وقدرة العمال على إدراك التغيرات في مستوى السعر. فأما التحليل الكلاسيكي يرى بأن العمال يدركون التغير في السعر وتكون استجابتهم سريعة لهذا التغير، فيرون بعدم وجود فرق بين P وP^X،أي $P^X/P=1$. فنجد التغير مستوى السعر في التحليل الكلاسيكي لا يغير من مستوى توازن الاستخدام. كما يوضحه المنحني السابق، حيث إذا كانت هناك زيادة في كل من P^X وP بنفس النسبة، فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع كل من منحنى الطلب على العمل وعرضه بنفس الكمية دون أن تؤدي هذه الزيادة إلى تغير في مستوى الإنتاج Y. فيزداد معدل الأجر الاسمي W بنفس نسبة التغير في P، ومن ثم لا يتغير معدل الأجر الحقيقي. وبالتالي فإن التحليل الكلاسيكي لا يرى لتغير مستوى السعر أثر على كل من معدل الأجر الحقيقي ومستوى الاستخدام.

على عكس التحليل الكينزي، إذ أن ارتفاع P فوق المستوى P_0 لن يقود إلى تغير P^X، ويتضح ذلك من الشكل المبين أعلاه، فوفق التحليل الكينزي نجد أن منحنى الطلب على العمل يرتفع إلى الأعلى على طول منحنى عرض العمل. مع انخفاض معدل الأجر الحقيقي، وتعني الزيادة في مستوى الأجر انخفاض المقدار P^X/P، ومن ثم تحول منحنى العرض إلى الأسفل متسببا في

ارتفاع مستوى الاستخدام عند مستوى أجر حقيقي أقل. والتحليل الكينزي يرى بعدم قدرة العمال على إدراك التغير في السعر، حيث أن ارتفاع السعر يؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية، الأمر الذي يحفز المؤسسات وأصحاب العمل على استخدام المزيد من العمل.[1]

المبحث الثاني: التفسير النظري للتشغيل في الفكر الاقتصادي.

1) العمالة في الاقتصاد الكلاسيكي:

الاقتصاد الكلاسيكي هو نظام التحليل الاقتصادي الذي نشأ في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر ومطلع القرن التاسع عشر، وظلت معظم المبادئ الاقتصادية التي قال بها مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى عقد الثلاثينات من القرن الماضي. وقد استعمل جون مينارد كينز مصطلح الاقتصاد الكلاسيكي في كتابه "نظرية العمالة، والفائدة والنقد" للدلالة على أفكار الاقتصادي البريطاني دافيد ريكاردو، وشمل فيه جون ستيوارت مل، ألفرد مارشال، وبيجو. وقد اعتبر كينز هؤلاء الاقتصاديين أهم ممثلي النظام الكلاسيكي في التحليل الاقتصادي.[2]

هناك فرضيتين يعتمدها الاقتصاد الكلاسيكي، أولاهما أن النظام الاقتصادي يخضع للمنافسة التامة تمنع سيطرة بائعي البضائع أو خدمات الموارد الاقتصادية على أسعارها، وثانيهما أن العمالة الكلية أو التشغيل الكامل لجميع الموارد الاقتصادية، بما فيها العمل، هي الوضع الطبيعي في الحياة الاقتصادية. هاتين الفرضيتين قررت إلى حد كبير محتويات الاقتصاد الكلاسيكي، فأصبح التحليل الكلاسيكي يبحث في تفسير كيفية توزيع الموارد الاقتصادية للمجتمع بين الفرص البديلة لاستخدامها، وكيفية توزيع الإنتاج أو الدخل الحقيقي المتولد من استخدام هذه الموارد في عملية الإنتاج بين مالكيها، وكل ذلك لأن موارد المجتمع في حالة عمالة كاملة.[3]

إن الاقتصاد الكلاسيكي لم يتناول موضوع العمالة صراحة، بل نجد الاقتصاديون الكلاسيكيون عالجوا هذه المسألة في مواضيع مبعثرة في كتباتهم، ولو جمعت هذه المعالجات لتَألف منها تفسير واضح ومنطقي حول مسألة التشغيل وتقرير مستوى العمالة. ولذلك نجد النظرية الكلاسيكية تتناول موضوع العمالة والتشغيل انطلاقا من دالة الإنتاج، على اعتبار أن الاقتصاد الكلاسيكي يقول أن مستوى الإنتاج يعتمد على مستوى العمالة وحده في المدى القصير مع

---

[1]– ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي). ص325 إلى 326.

[2]– ولاس بيترسون. ترجمة برهان دجاني. الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي ج1.المكتبة العصرية صيدا بيروت 1967. ص130.

[3]– نفس المرجع. ص131.

فرضية ثبات العوامل الأخرى والتي تدخل في عملية الإنتاج مثل رأس المال والعامل التكنولوجي.

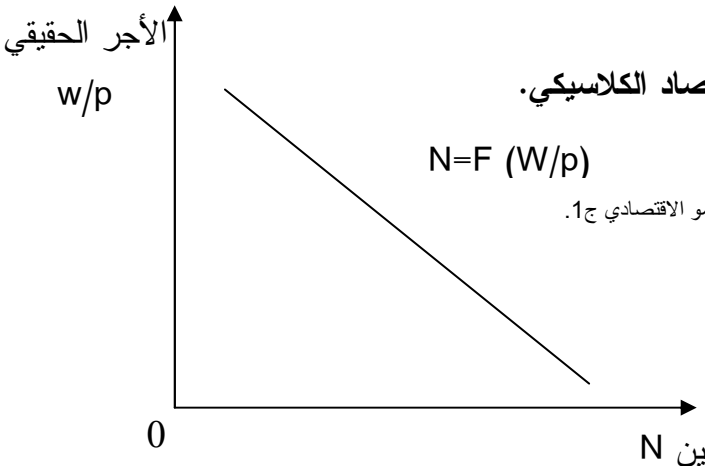
بناءا على ذلك نتعرض للتحليل الكلاسيكي لسوق العمل من خلال دراسة الطلب على العمال وعرض العمل وتوازن سوق العمل الكلاسيكية.

1-1) الطلب على العمل:[1]

إن الطلب على العمل عند الكلاسيكيين هو تابع للأجور الحقيقية أي للقوة الشرائية التي يتمتع بها الأجر الاسمي أو النقدي وفق المعادلة التالية: $N=F(w/p)$

وهو ما أخذ به كينز عند بحثه لفرضيات النظرية الكلاسيكية، بأن الأجر يساوي الإنتاج الحدي للعمل. وملخص القول، أنه إذا تساوت باقي المعطيات فعلى المؤسسة أن لا تزيد من العمّال إلاّ إذا انخفضت الأجرة الحقيقية، لأن الطلب على العمال هو تابع عكسي للأجر الحقيقي، وعلى ذلك يكون رفع مستوى العمالة يتوقف على تخفيض الأجور الحقيقية. ويوضح المنحنى البياني التالي هذه العلاقة.

الشكل رقم 14: الطلب على العمل في الاقتصاد الكلاسيكي.



المصدر: ولاس بيترسون. ترجمة برهان دجاني. الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي ج1. المكتبة العصرية صيدا بيروت 1967. ص135.

كما أننا نجد الطلب على العمال عند الكلاسيكيين يتحكم فيه مدى تحقيق المؤسسة أقصى ربح ممكن من استخدام عمال إضافيين مع الأخذ بثبات الأسعار(سعر بيع المنتجات)، فإن صاحب العمل قد يواجه مبدأ الغلة المتناقصة التي ينتج عنها تناقص الإنتاج الحدّي الناجم عن تشغيل وحدات إضافية من العمال.

لذا نجد المؤسسة أو رب العمل يعمل على تحقيق أقصى الأرباح من خلال تكييف طلبه على اليد العاملة إلى الحد الذي يجعل قيمة الإنتاج الإضافي مساوية لكلفة ذلك الإنتاج، أو بعبارة

[1]- ولاس بيترسون. ترجمة برهان دجاني. الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي ج1. نفس المرجع السابق. من ص134 إلى 138.

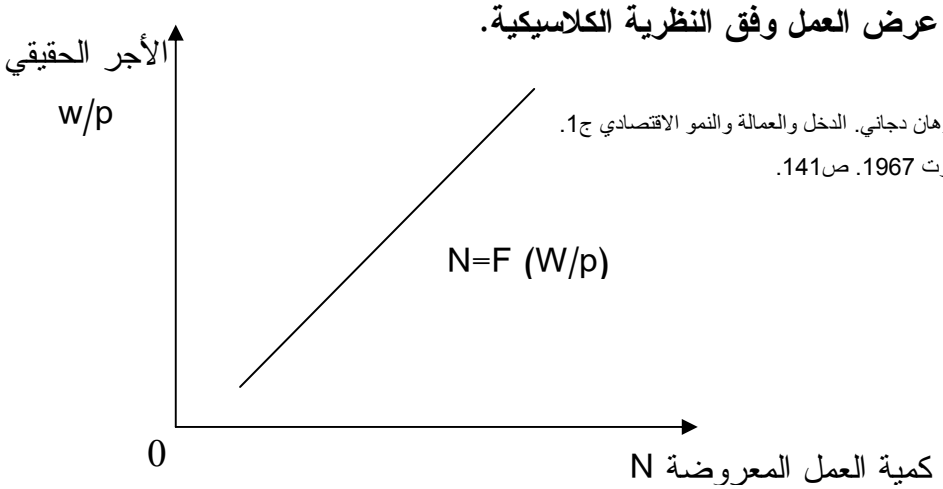
أخرى عند تساوي كلفة استخدام عمال إضافيين مع القيمة الحدية لإنتاج هذه المجموعة من العمال المضافين، وهي نقطة توازن مستوى العمالة في المنشأة.

إن التوازن الذي ذكرناه والخاص بالطلب الفردي على العمال منطقه ينطبق على الاقتصاد الكلي، أي يخص الطلب الكلي على العمالة أيضا، وذلك دائما أخذا بأن العمل هو العامل المتغير بالنسبة للاقتصاد الكلي في المدى قصير، وعلى ذلك يكون زيادة العمالة بالنسبة للاقتصاد الكلي إلى النقطة التي يتساوى فيها الإنتاج الحدي لآخر مجموعة مستخدمة من العمال مع أجرتهم الحقيقية، كما أن منحنى الطلب الكلي يأخذ نفس شكل الطلب الفردي.

1-2) عرض العمل:[1]

فيما يخص عرض العمل فإننا نجد الكلاسيكيين يركزون على الأجر الحقيقي عوض الأجر النقدي، الأمر الذي انتقده كينز فهم يرون أن عرض العمل تابع طردي للأجر الحقيقي، كما أن عرض العمال لا يُعَرف فقط بعدد العمال بل وبساعات العمل أيضا. ونجد منحنى عرض العمال في الاقتصاد الكلاسيكي يأخذ منحى صعود إيجابي، كما يوضحه الشكل البياني التالي.

الشكل رقم15: منحنى عرض العمل وفق النظرية الكلاسيكية.



المصدر: ولاس بيترسون. ترجمة برهان دجاني. الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي ج1. المكتبة العصرية صيدا بيروت 1967. ص141.

وتقوم العلاقة التبعية بين عرض العمال والأجر الحقيقي أيضا في الاقتصاد الكلاسيكي على افتراض بأن العمال وغيرهم من مالكي الموارد لا يقاسون مما سمّاه الاقتصادي الأمريكي أيرفنج فيشر (الوهم النقدي) * وهو الوضع الذي يسود فيه الاعتقاد بأن وحدة النقد ثابتة القيمة. ولذلك فإن ارتفاع الدخل النقدي يعتبر ارتفاعا في الدخل الحقيقي. ويمكن في وضع الوهم النقدي

[1]- نفس المرجع. من ص139 إلى 141.

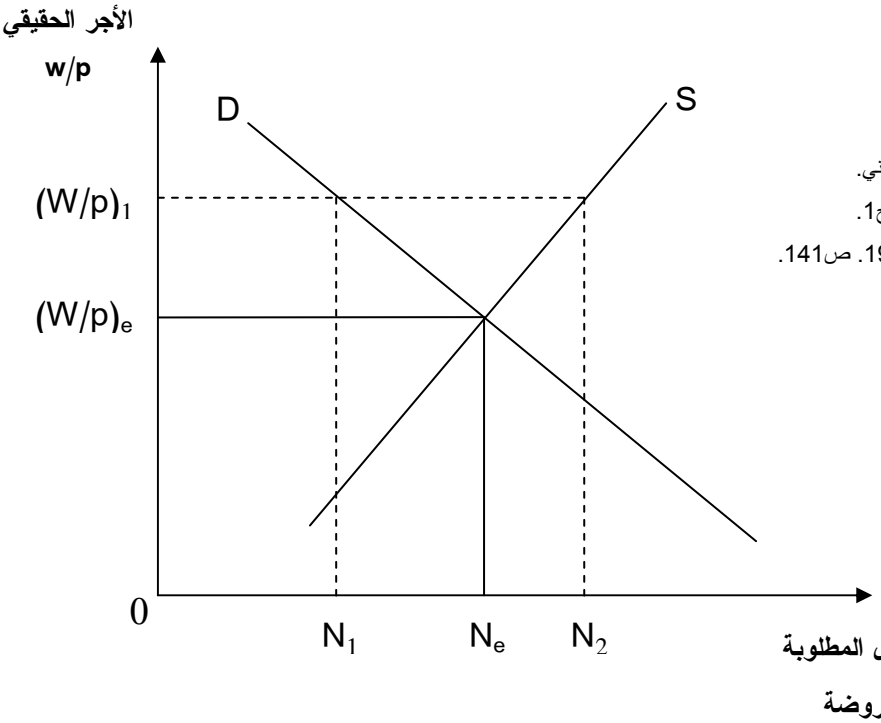
* – يعرف فيشر الوهم النقدي بأنه "العجز عن إدراك أن قيمة الوحدة النقدية، تزداد وتنقص.

هذا أن يكون عرض العمل تابعا للأجر النقدي مثلما يكون تابعا للأجر الحقيقي. ولكن الاقتصاديين الكلاسيكيين لم يكونوا يعتقدون ذلك. إذ أن النقد في نظرهم هو بالدرجة الأولى واسطة للتبادل ووسيلة لغاية، ولذا فهم يرون أن استعمال النقد في الاقتصاد العصري يجب أن لا يخفي الحقيقة الأساسية من كون الاقتصاد مهتما بالدرجة الأولى بمبادلة البضائع بالبضائع. فليس النقد مهما إلا لأن وجوده واسطة للتبادل أيسر للتعامل من المقايضة. ومضمون هذه النظرة أن مالكي الموارد، بما فيهم العمال، يُقومون مواردهم بالدخل الحقيقي الذي قد يحصلونه منها.

1-3) المستوى التوازني:[1]

إن المستوى التوازني للعمالة عند الكلاسيكيين يتحقق عند نقطة تقاطع كلا من منحنى العرض مع الطلب، وتمثل هذه النقطة مستوى العمالة الكاملة، والشكل البياني التالي يبين ذلك:

الشكل رقم16: مستوى توازن العمالة.



المصدر: ولاس بيترسون. ترجمة برهان دجاني. الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي ج1. المكتبة العصرية صيدا بيروت 1967. ص141.

فمن خلال الشكل البياني نجد تقاطع منحنى الطلب للعمل (D) مع منحنى عرض العمل (S)، وفي ظل المنافسة السوقية بين أرباب العمل على العمال وبين العمال على الاستخدام، سيتجه الأجر الحقيقي ومستوى العمالة إلى وضع التوازن عند نقطة تقاطع هذين المنحيين. أما إذا كانت

[1]– نفس المرجع. من ص142 إلى 144.

الأجور الحقيقية عند المستوى $(W/P)_1$ يكون عدد العمّال الباحثين عن العمل عند المستوى (N_2)، ومستوى الطلب على العمّال عند نفس مستوى الأجور الحقيقية يكون عند المستوى (N_1)، فتكون المسافة بين (N_2 , N_1) تمثل فائض العمال الذين يبحثون عن العمل عند مستوى الأجور الحقيقية السائد حاليا. لكن في إطار المنافسة القائمة بين العمال في هذه الحالة، يلجأ البعض من هؤلاء العمال إلى عرض خدماتهم لأرباب العمل بأجور نقدية منخفضة، بما يعني انخفاض الأجور الحقيقية وبالتالي ارتفاع مستوى العمالة وذلك على افتراض ثبات المعطيات الأخرى، ليتحقق التوازن عند مستوى الأجور الحقيقية $(W/P)_e$ ومستوى عمالة (N_e). ذلك هو جوهر التفسير الكلاسيكي لمستوى العمالة وكيفية تقريره.

ولابد أن يكون مستوى توازن العمالة الذي يتحدد عند تقاطع منحنيي الطلب والعرض للعمال مستوى عمالة كاملة. وإذا بقيت أي بطالة ما عدا البطالة الاحتكاكية بعد تحقق التوازن الذي رأيناه، فتلك بطالة اختيارية.

وذلك لسببين جوهريين، أولهما أن الكلاسيكيين يرون أنه إذا بقيت بطالة غير احتكاكية بعد وضع التوازن، فسببها أن بعض العمال يطلبون أجورا أعلى بكثير من الإنتاجية الحدية للعمل، ولذلك تعتبر بطالة اختيارية. أما السبب الثاني فنجد مستوى العمالة لدى الكلاسيكيين هو مستوى العمالة الكاملة، وأنه بإمكان العمال أن يقوموا بمساومات على الأجور النقدية مع أرباب العمل، الأمر الذي يجعل منهم قادرون على تحديد أجرتهم الحقيقية بواسطة المساومة على الأجور النقدية وبالتالي تحديد مستوى العمالة. فيكون نوع البطالة في الاقتصاد الكلاسيكي هي بطالة اختيارية.

من هذا المنطلق فإنّ الكلاسيكيين لا يؤمنون بوجود بطالة إجبارية، وتبريرهم لذلك يعود إلى تقبلهم لنظرية تدعى قانون ساي للأسواق، والتي ترى بأن وجود بطالة جبرية ناجمة عن وجود فائض عام في الإنتاج مستحيلة الوقوع، أو بعبارة أخرى لا يمكن حصول بطالة جبرية بسبب قصور في الطلب، معناه أن العمالة الكاملة هي الوضع الطبيعي في الاقتصاد. كما نجد قانون ساي يعتمد على مبدأ أن العرض يخلق الطلب الخاص به، وبالتالي عدم وجود فائض في الإنتاج وإن كان هناك فائض في الإنتاج فإنه لا يحصل بالنسبة للاقتصاد بمجموعه، وأن جهاز الأسعار يعمل على تصحيح الأوضاع ويعيدها إلى الوضع التوازني.[1]

[1]– نفس المرجع. من ص146 إلى 147.

2) العمالة في الفكر الماركسي:

ينطلق الفكر الماركسي من نقده للنظام الرأسمالي الذي يرى من خلاله الكلاسيكيون بأن البطالة نادرا ما تحدث، وإن حدث ذلك فتكون حالة مؤقتة سرعان ما تختفي نظرا للدور الكبير الذي تلعبه آليات السوق عن طريق قوى العرض والطلب. على أنه في الأجل القصير عندما يزداد الطلب على اليد العاملة من طرف الرأسماليين يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستوى الأجور وهو الأمر الذي ينعكس سلبا على هدف الرأسمالي بتخفيض أرباحه، لكن الكلاسيك يبررون ذلك بأن ارتفاع الأجور يؤدي إلى زيادة عرض العمل في الأجل الطويل مما يؤثر ذلك على الأجور لتعود إلى الانخفاض، كما يبرر الكلاسيكيون ظاهرة البطالة ونقص التشغيل بنظرية مالتوس في السكان.

لكن ماركس قد رفض منطق النظرية المالتوسية، ورأى فيها تشهيرا بالجنس البشري، وأشار بأن العمال ليسوا من الحماقة بحيث أنهم يميلون إلى زيادة نسلهم عقب زيادة الأجور، وأشار إلى أن هناك وسائل معينة يلجأ إليها الرأسماليون لإيقاف مفعول اتجاه الأجور نحوى التزايد مع زيادة تراكم رأس المال (الناتج عن تحقيق أرباح وتوظيفها لتوسيع مجال الإنتاج)، وهي:[1]

- تكثيف العمل عن طريق إطالة يوم العمل.

- استخدام الآلات التي تحل محل العمل الإنساني.

إذن يعتمد الرأسمالي في زيادة أرباحه التي يعاد توظيف جزء منها في العملية الإنتاجية لتحقيق التراكم لرأس المال بالتأثير على وقت العمل بزيادة عدد العمال وإطالة يوم العمل، أو اللجوء إلى إحلال الآلات محل العمل الإنساني الذي يؤدي إلى ظهور البطالة مكونة ما أسماه ماركس بالجيش الاحتياطي للعمّال، هذا الأخير الذي يشكل ورقة رابحة عند الرأسمالي، فهو يمده بالأيدي العاملة وقت الحاجة إليها بصرف النظر عن معدلات نمو السكان، ومن ناحية أخرى وسيلة للضغط على العمال لتخفيض الأجور.

لكن حل مشكلة الأجور للرأسمالي، يضعه في مأزق عندما يستبدل العمال بالآلات الأمر الذي يزيد في رأس المال الثابت، بحيث تنتقل قيمته كاملة للسلعة عبر عمره الإنتاجي، وبالتالي لا يخلق فائض القيمة. في الوقت الذي يحدث فيه انخفاض نسبي في عدد العمال الذين يخلقون

[1]- د. رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة. سلسلة كتب ثقافية شهرية عالم المعرفة 226 . المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب- الكويت1998.ص201.

فائض القيمة، وبالتالي انخفاض معدل الربح، وكأن الرأسمالي هما قد قتل الإوزة التي تضع البيضة الذهبية على حد تعبير هلبرونر.[1]

إن البعد الإيديولوجي الاقتصادي والاجتماعي لماركس، جعل من نظريته الاقتصادية تقوم على أنقاض الرأسمالية، فلقد أظهرت الدراسات أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة ويعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظف كامل عندما لا يوجد إلا بطالة احتكاكية فقط. بمعنى أن كل من يرغب في العمل بمعدل الأجر السائد في هذا النوع من الأعمال لابد أن يحصل عليه، إلا أنه بسبب الاضطرار إلى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل إلى عمل آخر، ولهذا لابد أن يوجد في أي وقت من السنة وفي أي دولة قدر معين من البطالة وهي التي نسميها بالبطالة الاحتكاكية.[2]

3) العمالة وفق الفكر الكينزي:

إن البناء النظري للفكر الكينزي ينطلق من النقد الشديد الذي وجهه كينز إلى المدرسة الكلاسيكية وإلى قانون ساي، الذي ينص على أن العرض يخلق الطلب المساوي له دائما وبالتالي نفى حدوث اختلالات أو إفراط في الإنتاج أو حدوث بطالة على نطاق واسع.

فكان هذا القانون مبني على عدة فروض نذكر أهمها:[3]

- **الفرض الأول**، أنه لا مجال لتأثير التغيرات التي تحدث في النقود على النشاط الاقتصادي. فالنقود إن هي إلا مجرد عربة لنقل القيم إلى الأسواق .وأن نظرية الإنتاج والتوظف يمكن إذن أن تشيد على أساس المبادلات الحقيقية.

- **الفرض الثاني**، هو أنه لما كان كل ادخار هو بمنزلة عرض، فإن هناك دائما طلبا عليه(استثمارا)، مما يعني أن كل ادخار يعرض بالسوق النقدي والمالي يتحول مباشرة إلى استثمار، لأنه توجد دوما فرص لا نهائية للاستثمار، وأن التوازن بين الادخار والاستثمار أمر حتمي ، ويتحقق من خلال حركات سعر الفائدة.

---

[1]– د. رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة . نفس المرجع. ص202.

[2]– كوسة بوجمعة. سياسات التشغيل في الجزائر. عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة (دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف). مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في تنمية الموارد البشرية.جامعة محمد خيضر–بسكرة. كلية الآداب والعلوم الاجتماعية. 2005–2006. ص28.

[3]– د. رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة. نفس المرجع. ص 294.

– **الفرض الثالث** ، هو أنه في ظل قانون ساي يستطيع كل من يعرض عمله للبيع ، أو بعبارة أخرى ، كل من يبحث عن عمل ، أن يجد طلبا عليه.

وبناءا على ذلك خلص الكلاسيك إلى النتيجة الحتمية التي تكون عليها حالة الاقتصاد وسوق العمالة بشكل خاص هي حالة التوظف الكامل، ويرون في البطالة أنها بطالة إرادية ناتجة عن عدم قبول بعض العمال لحد معين من الأجور (التي تكون فيها معادِلةُ لإنتاجيتها الحدية)، وبطالة احتكاكية في الأجل القصير لما يتطلبه ذلك في الانتقال من عمل إلى آخر.

ومن جهة أخرى فهم يسلمون بمرونة الأجور في الارتفاع والانخفاض، ما من شأنه تفعيل آلية العرض والطلب لإعادة التوازن لسوق العمل، فانخفاض الأجور دون الإنتاجية الحدية للعامل وهو الأمر الذي يشجع الطلب على اليد العاملة، وبالتالي فهم يرون تراجع البطالة، وكل هذا يتنافى مع الواقع الذي يعترف بوجود نقابة عمالية تحول دون تخفيض أجور العمال بالإضافة إلى القوانين الخاصة بالحد الأدنى للأجور.

إلاّ أن هذه المعطيات برهنت على فشلها عقب أزمة الكساد العظيم 1929، وظهر إلى الأفق الفكر الكينزي بطرحه الجديد منشقا عن المسلمات التي أسس لها الكلاسيكيون، مدخلا بذلك مفاهيم جديدة إلى علم الاقتصاد، أين أصبحت حالة التوازن لا تتوافق بالضرورة مع التشغيل الكامل لعوامل الإنتاج. ونفى قانون ساي مؤسسًا لمبدأ الطلب الفعّال، وأصبح الاقتصاد حسب كينز اقتصاد طلب.

كما توصل كينز عبر الأدوات التحليلية التي اعتمد عليها إلى القول بأن الطلب الكلّي الفعّال (الذي هو طلب متوقع)، هو الذي يحدد حجم العرض الكلي وبالتالي حجم الناتج والدخل والتوظيف، وبناءا عليه فإنّ قوة العمل تكزن مستخدمة استخداما ناقصا في حالة عدم كفاية الطلب الكلّي الفعّال، وعليه فإن زيادة تشغيل العمال تتطلب العمل على زيادة حجم الطلب الكلي الفعّال، الذي ينقسم عند كينز إلى الطلب على سلع الاستهلاك و الطلب على سلع الاستثمار.[1]

وحتى يتسنى لنا الاطلاع على الفكر الكينزي وتحليله لسوق العمل، نتناول هذا الأخير من خلال دراسة الطلب على العمل وعرض العمل والتوازن في سوق العمل الكينزية.

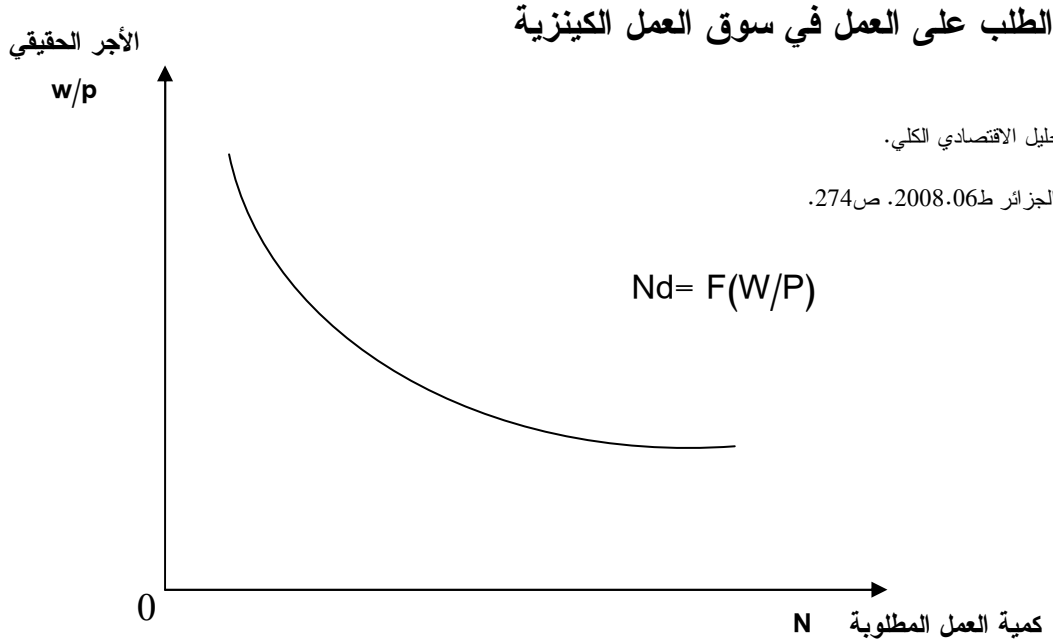
[1]– د. رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة. نفس المرجع. ص297.

3-1) الطلب على العمل:

نجد دالة الطلب على العمل في سوق العمل الكينزية لا تختلف عنها عند الكلاسيكيين، بحيث تبنى كينز وجهة نظر المدرسة الكلاسيكية والتي تعتبر أن الطلب هو تابع متناقص لمعدل الأجر الحقيقي (W/P) أي:[1] $Nd= F(w/P)$ $F'(w/P)<0$

وبالنسبة لدالة الطلب على العمل، فإن المؤسسة أو رب العمل يعمل جاهدا لتحقيق أقصى ربح ممكن فيقوم بتحديد كمية الإنتاج إلى الحد الذي يكون فيه الناتج الحدي الطبيعي للعمل متعادلا مع الأجر الحقيقي(W/P)، أي الناتج الحدي للعمل يساوي التكلفة الحدية (W/P)، وبما أن الناتج الحدي للعمل يكون متناقصا $F''(N)<0$ فإن العامل الوحيد الذي يسبب زيادة في الطلب على العمل هو تخفيض معدل الأجر الحقيقي (W/P). والشكل البياني لمعادلة الطلب على العمل هذه يحدد الإنتاجية الحدية للعمل نظرا لثبات السعر (حالة المنافسة التامة)، وبالتالي نتوقع أن يكون لمنحنى الطلب على العمل ميل سالب كما هو مبين في الشكل أدناه.

الشكل رقم 17: الطلب على العمل في سوق العمل الكينزية



المصدر: عمر صخري. التحليل الاقتصادي الكلي.

ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ط06.2008. ص274.

[1]– د.بريبش السعيد. الاقتصاد الكلي. دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 2007. ص220.

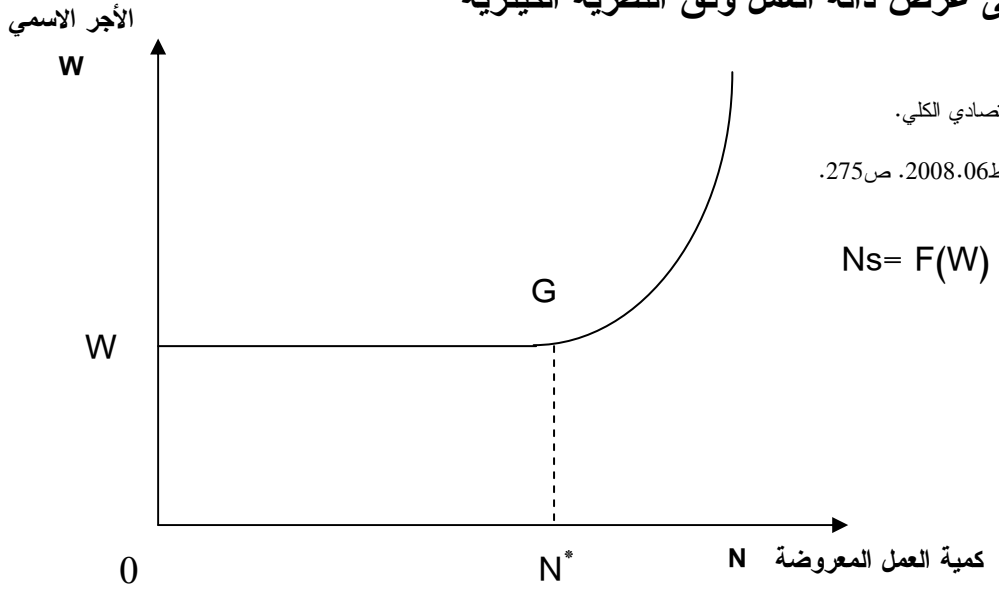
2-3) دالة عرض العمل:

أما فيما يخص دالة عرض العمل (N_S)، فإن الخلاف بين الفكر الكلاسيكي والكينزي خلاف جوهري، حيث يقوم التحليل الكينزي لعرض العمل على نقطتين أساسيتين:[1]

أ) يرى كينز أنّ عرض العمل يعتمد على معدل الأجر الاسمي (W) وليس على معدل الأجر الحقيقي (W/P) كما جاء به الكلاسيكيون، وذلك لأن العمال يتأثرون بالوهم النقدي حيث أن الأجر الاسمي الأكثر ارتفاعا هو الأجر المفضل من قبل العامل مهما كان مستوى الأسعار.

ب) كما يرى كينز أنّ معدل الأجر الاسمي (W) ليس كامل المرونة باتجاه الانخفاض، ففي معظم الدول نجد أن النقابات العمالية تلعب دورا أساسيا في سير المفاوضات حول الأجور بين أرباب العمل والعمال، حيث أن هناك حد أدنى من الأجور لا يمكن النزول عنه لأي سبب من الأسباب وهو ما يسمى بالحد الأدنى للأجر المضمون، وهذا الحد الأدنى للأجر الاسمي أو النقدي نرمز له بالرمز (W)، والشكل البياني التالي يوضح منحنى عرض دالة العمل وفق النظرية الكينزية.

الشكل رقم 18: منحنى عرض دالة العمل وفق النظرية الكينزية



المصدر: عمر صخري. التحليل الاقتصادي الكلي.

ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ط06.2008. ص275.

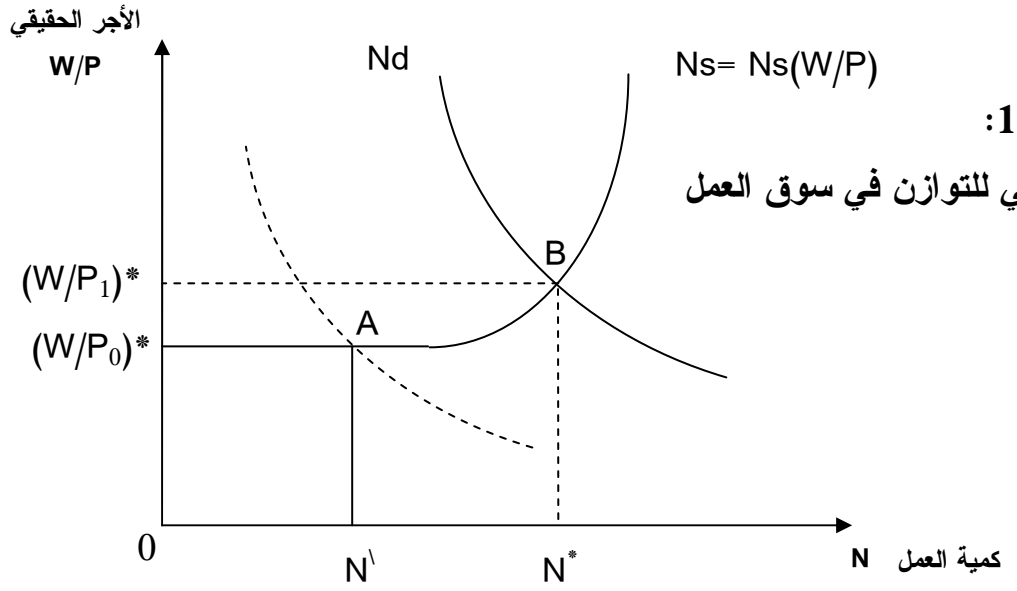
فمن خلال المنحنى البياني يتضح أن العمال يعرضون خدماتهم مقابل الحد الأدنى للأجر المضمون (W) ما بين 0 و N^* وهو ما يوضحه الخط الأفقي عند مستوى الأجر (W)، وبعد

[1]– د.بريبش السعيد. الاقتصاد الكلي. ص221.

توظيف كل الراغبين في العمل عند مستوى الأجر هذا، يتطلب توظيف عدد آخر من العمال رفع الأجر النقدي السائد، مما يجعل منحنى العرض ينعطف عند النقطة (G)، ليأخذ ميلا موجبا وفقا لذلك.

3-3) التوازن في سوق العمل:

إن توازن سوق العمل تتحدد بتقاطع منحنيي الطلب وعرض العمل أو تساوي كلاهما. ويمكن تمثيل ذلك من خلال الشكل البياني التالي:



الشكل رقم 19:

المحنى البياني للتوازن في سوق العمل

يلاحظ الشكل البياني السابق أن التقاطع بين منحنى عرض العمل والطلب عليه، يكون في النقطة(B) التي تقابل حجم الاستخدام *N ومستوى أجر *(W/P_1) وهي نقطة الاستخدام التام. وعلى العكس، إذا كانت نقطة تقاطع منحنى الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل في النقطة (A) يقابلها *(W/P_0) كأجر أدنى و $N^{\backslash}$ كحجم استخدام هنا تنشأ البطالة الإجبارية التي يمثلها الفرق بين($N^{\backslash}$ –*N)، وهذه هي نقطة الفصل بين البطالة الكلاسيكية الإرادية والبطالة الكينزية الإجبارية، التي يرى كينز في سبب نشوء هذه البطالة الإجبارية انخفاض في إجمالي الطلب الفعّال. هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل والسلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج، وبناءا على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عن مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج، وبالتالي ظهور البطالة.

وللخروج من البطالة أكد كينز على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل. كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب، والزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية بتشجيع استهلاك العوائل.[1]

4) النظريات الحديثة للتشغيل:

بعد التعرض إلى النظريات والتحاليل المذهبية لسوق العمل وموقف كل منها اتجاه أوضاع التوازن والاختلالات التي يمكن أن تتعرض لها هذه السوق، نجد أن قضية التشغيل كانت أيضا محل بحوث ودراسات حديثة تطلبتها تطورات الأحداث في الميدان الاقتصادي. ولهذا اقتصرنا على أهم النظريات الحديثة فيما يلي:

4-1) نظرية اختلال سوق العمل: تعتبر هذه النظرية نتاج المحاولة التي قام بها الكينزيون المحدثون في تفسيرهم لإشكالية الأجور الغير مرنة، والذين اعتمدوا في تحليلهم لذلك على الاقتصاد الجزئي.[2]

بحيث تأخذ هذه النظرية بجمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود من وجهة أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي[3]. فتنتج البطالة عن العرض الزائد لليد العاملة عن الطلب المتوفر في السوق، وفي نفس السياق نجد هذه النظرية تربط بين اختلال سوق السلع

---

[1]- شلالي فارس. دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص :اقتصاد كمي. جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 2004-2005. ص26.

[2]- بوصافي كمال. حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير . جامعة الجزائر. سنة 2006. ص109.

[3]- دحماني محمد أدرويش. إشكالية التشغيل في الجزائر. مذكرة ماجيستير تخصص اقتصاد التنمية. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان 2005-2006. ص66.

والخدمات وتزامنه مع الاختلال الواقع في سوق العمل. وكتفسير لهذا المعطى، فإن أصحاب هذه النظرية يرون بأن قصور الطلب على السلع والخدمات أو الطلب الفعّال يؤدي إلى خلق فائض في الإنتاج، الأمر الذي ينعكس على مستوى النشاط الذي يستجيب لذلك من خلال تخفيض مستوى الإنتاج، وهو ما يدفع بالمنتجين إلى التخلص من اليد العاملة ليخلق ما يسمى بالبطالة الكينزية.

ومن جهة أخرى ترجع هذه النظرية اختلال سوق العمل إلى ارتفاع الأجور والذي يعتبر عامل تثبيط لربحية المؤسسة، وبالتالي لجوء هذه الأخيرة إلى تخفيض اليد العاملة واستبدالها بالتكنولوجيات الحديثة في عمليات الإنتاج، وهذا الاختلال في سوق العمل تنتج عنه بطالة يصطلح عليها بالبطالة الكلاسيكية.

كانت هذه نظرية الاختلال، التي قدمت تحليلها الخاص لأسباب البطالة واختلالات سوق العمل، بحيث توصلت فيه كنتيجة أنّ أهم أسباب البطالة الإجبارية هو انخفاض مستوى الإنتاج الذي يؤثر بدوره على عامل ربحية الاستثمارات. لكن في المقابل نجد هذا التحليل لم يسلم من الانتقادات التي وجهها المعاصرين لها، بحيث رأى المنتقدين أنّ نظرية الاختلال تهتم بالمدى القصير فقط من جهة ومن جهة أخرى سلمت بإمكانية حدوث بطالة كينزية أو كلاسيكية، لكن الواقع يمكن أن يجمع بينهما وهو ما لا تعالجه النظرية من خلال سياساتها الاقتصادية.[1]

4-2) نظرية معدل البطالة الطبيعي:(معدل البطالة غير معجل للتضخم).

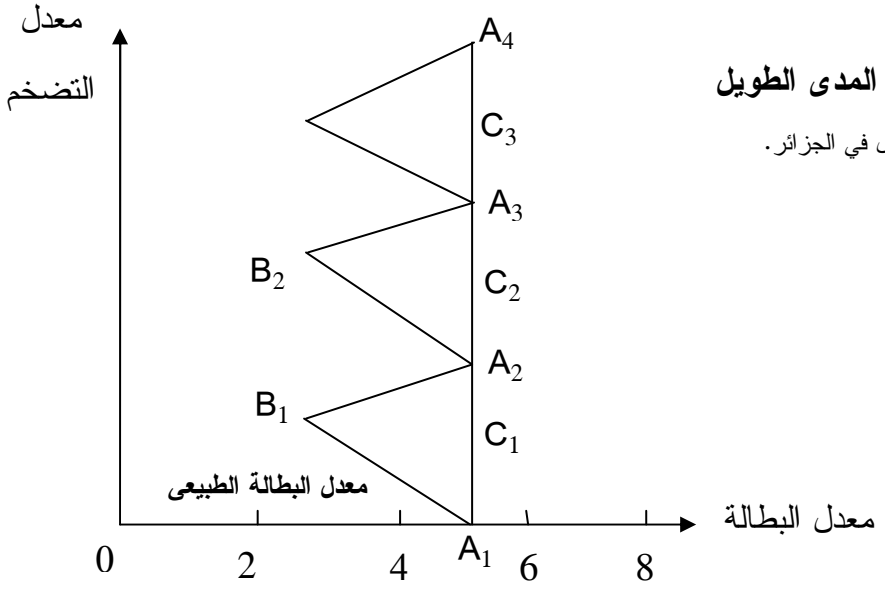
إن النقد الشديد الذي تعرض له منحنى فيلبس، دفع بالمنظرين الاقتصاديين المعاصرين لظاهرة الركود التضخمي إلى البحث عن نموذج أكثر ملائمة للواقع، وبالفعل تم تصحيح إن صح التعبير منحنى فيليبس، باقتراح فريدمان ممثل المدرسة النقدية عام 1968 نموذجا جديدا بأسلوب يتسم بالقدرة تحت اسم فرضية المعدل أو النسبة الطبيعية. والسمة الرئيسية في هذا النموذج وفي النماذج المماثلة المتعاقبة، هي أنّ البطالة إذا كانت أقل من المعدل الطبيعي ففي هذه الحالة لا يقتصر الأمر على مجرد وجود مزيد من التضخم كما هو الحال في نموذج

[1]– دحماني محمد أدرويش. إشكالية التشغيل في الجزائر. نفس المرجع السابق. ص69.

فيليبس، بل سيوجد تضخم يتسارع أو يتعجل في خطاه، وإذا كانت البطالة فوق النسبة الطبيعية فسوف تتباطأ الزيادات في الأجور والأسعار، ثم يتحركان من بعد في اتجاه عكسي ونمضي الأسعار في الهبوط بشكل غير محدود. وبموجب بعض الصيغ لهذه النظرية، يحتمل الاستمرار في وجود التناوب بين الأجور النقدية والبطالة خلال الأمد القصير، أما في الأمد الطويل فإن منحنى فيليبس يصبح عموديا.[1]

وبذلك أصبح مفهوم المعدل الطبيعي للبطالة يمثل إحدى القضايا المركزية في السياسة الاقتصادية على اعتبار أن المعدل الطبيعي للبطالة هو معدل البطالة الذي تكون عنده أسواق العمل وأسواق السلع في حالة توازن، وبشكل أدق فإن المعدل الطبيعي للبطالة هو ذلك المعدل الذي تكون عنده الضغوط التي ترفع أو تخفض الأسعار والأجور في حالة توازن ممّا يجعل معدل تضخم الأسعار والأجور في حالة استقرار.[2]

وهكذا ظهرت نظرية معدل البطالة الطبيعي، فكانت معالجتها لمشكلة البطالة والتضخم بما يراه فريدمان بعدم صحة علاقة منحنى فيليبس في الأمد الطويل، والشكل البياني التالي يبين منحنى فيلبس في الأمد الطويل.



الشكل رقم20: منحنى فيليبس في المدى الطويل

المصدر: دحماني محمد أدرويش. إشكالية التشغيل في الجزائر. نفس المرجع السابق. ص62.

[1] – ج. دن ورسك. البطالة مشكلة سياسية اقتصادية. ترجمة د. محمد عزيز، د. محمد سالم كعيبة. منشورات جامعة قاريونس بنغازي ط1ليبيا 1997. ص198.

[2] – د. مدحت القريشي. اقتصاديات العمل. نفس المرجع السابق. ص196.

بحيث يتضح من المنحنى البياني أن سياسة الإنفاق التوسعية تدفع إلى ارتفاع معدلات التضخم وانخفاض معدلات البطالة، بحيث ينتقل الاقتصاد من الوضع A_1 إلى B_1، على العكس عند إتباع الدولة لسياسة انكماشية، نجد أن الاقتصاد ينتقل إلى الوضع A_2 أين ترتفع معدلات البطالة وتزداد معدلات التضخم لكن بمعدلات أقل، وتظهر فيما بعد سياسة توسعية لينتقل وضع الاقتصاد إلى المستوى B_2، وتستمر العملية بالتناوب لتجمع بين البطالة والتضخم في اتجاه تصاعدي واحد لتأخذ شكلاً حلزونياً.

لكن مهما تكن المزايا المنسوبة للنسبة الطبيعية للبطالة بوصفها وسيلة في النظرية الاقتصادية، فإن قاعدتها العملية ليست لها القوة الكافية التي تجعلها ذات فائدة تطبيقية في وضع السياسات،[1] وذلك لغياب مبررات عدم ثبات المعدل الطبيعي للبطالة وتغيره من مدة إلى أخرى.

4-3) نظرية البحث عن العمل:

تأتي هذه النظرية لتغير أحد أهم المبادئ الأساسية في بناء الفكر الكلاسيكي لسوق العمل، آل وهو اليقين بعلم كافة المتعاملين بالمعطيات الخاصة بهذه السوق، لتأسس بذلك لأسباب تراها منطقية في تبريرها لبطالة الأفراد والتي تعتبرها بطالة اختيارية أو احتكاكية. فنجد من بين دعائم هذه النظرية في تفسيرها للبطالة:

أ) أنّ عملية البحث عن العمل تتضمن نفقات متعلقة بالبحث سواء تعلق الأمر بالعامل أو رب العمل (نفقات إجراء عمليات الاختبار والانتقاء).

ب) أن عملية البحث تستغرق فترة زمنية من الوقت لوصول العامل أو المؤسسة إلى هدفها.

إذن ترى هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم في سبيل البحث عن وظائف جديدة مناسبة لقدراتهم من جهة ومستوى أجور خاص بقدراتهم من جهة أخرى. وترى كذلك في هذا النوع من البطالة ضروري من أجل الوصول إلى توزيع أمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة وتكون النتيجة حصول كل باحث عن أفضل فرصة عمل تليق به.[2]

---

[1]- ج. دن ورسك. البطالة مشكلة سياسية اقتصادية. نفس المرجع السابق. ص200.

[2]- مداني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية). دار الحامد للنشر والتوزيع- الأردن 2008. ص244إلى245.

وتبقى المدة الزمنية الخاصة بالبحث عن العمل متوقفة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق وعلى المناخ الاقتصادي العام في المجتمع. ويعكس الوضع الاقتصادي إسقاط هذه النظرية، باعتبار أنّ حالة الرّواج تتميز بتعدد الوظائف ممّا يوفر فرص أكثر في عملية البحث على عكس حالة الكساد الاقتصادي.

ونجد على الخصوص الدّاخلين الجدد إلى السوق خاصة فئة الشباب منهم تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة لانعدام خبرتهم بسوق العمل، وذلك من أجل الوصول إلى المعلومات المطلوبة وبالتالي نجدهم يتعرضون لفترة بطالة أطول.

لكن عند إسقاط هذه النظرية على الواقع نجد أن معظم حالات البطالة لا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التخلي عن مناصب عمل للحصول على مناصب أخرى، والواقع الحقيقي يملي معطيات أخرى لأسباب البطالة أغلبها تتسبب فيها المؤسسات والمستثمرين بتسريح العمال، مما ينفي الطابع الاختياري للبطالة بالإضافة إلى أنّ الأفراد تكون لها قدرة أكبر في البحث عن فرصة عمل أفضل وهم موظفين أكثر من حالات الأفراد وهم بطّالين.

4-4) نظرية الأجور الفعّالة:

في سنة 1984م ذكرت المجلة الأمريكية الاقتصادية american economic review في أحد مقالاتها نماذج خاصة بأجر الفعالية بقلم يلن YELLEN، والتي عملت على إعادة بعث نظرية الأجور الفعّالة التي يرجع ظهورها إلى عام 1957م بفضل Leibenstein من خلال مؤلفه اقتصاد التنمية، فكان مقال YELLEN بمثابة المطالبة بتطبيق هذه النظرية في المفاهيم الخاصة باقتصاديات العمل. كما نجد أن أجر الفعالية أخذ حيزا هاما في التحليل الاقتصادي الجزئي أو الوحدوي، بحيث يربط leibenstein الإنتاجية الخاصة بالعامل على أنها دالة متزايدة للأجر الحقيقي بحيث كلما ارتفع الأجر ارتفعت معه التكلفة المباشرة لوحدة العمل ويصاحبها كنتيجة ارتفاع في الإنتاجية، فأصبح مفهوم "نجاعة العمل" تترجمه الإنتاجية الخاصة بهذا العمل.[1]

[1]– Anne Perrot. Les nouvelles théories du marché du travail. Editions la découverte. Paris 1998. P51.

فإذا كان المستخدمين هم من يحددون الأجور، فهم في نفس الوقت مطالبين بالتحكم بين فعالية عنصر العمل وتكلفته، فيكون الأجر الأمثل الناتج عن هذه المقارنة يسمى "بأجر الفعّالية" أين يمكن لهذا الأخير أن يختلف عن الأجر الذي يعمل على تحقيق التشغيل الكامل، بمعنى آخر أنّ الإجراءات التي تحدد أجر الفعّالية تختلف عن تلك التي تحكم تفاعلات السوق. فلا نجد أجر الفعّالية يستجيب لضغطات سوق العمل، بل لأهداف داخلية تخص نجاعة العمل داخل المؤسسات.[1]

لهذا كانت نظرية الأجور الفعّالة تعطي بعد آخر بين العامل ورب العمل أو المستخدم بعيدا عن الإطار الكلاسيكي المألوف والخاضع لتجاذب قوى السوق، أين أصبح لنوعية العمل وإنتاجيته أهمية كبيرة في استقرار اليد العاملة داخل المؤسسة، على اعتبار أن إنتاجية العامل متوقفة على الأجر الذي يتلقاه وهو الأجر الفعّال.

وكتفسير لهذه النظرية في تبرير العلاقة الطردية بين الأجر والإنتاجية نوجزها في أربع مبررات:[2]

أ) سياسة الأجور المنخفضة والتي تعطي تأثير سلبي على إنتاجية العمل في المدى المتوسط والطويل.

ب) حتى يستطيع صاحب العمل أن يلاحظ جيداً خصائص الأشخاص الذين يوظفهم، يمارس سياسة الأجور المرتفعة قبل أن يجلب إلى المؤسسة العمال ذوي المهارة.

ج) الدفع بأجور مرتفعة يمكن أن يسمح بتحريض العمّال على الاستثمار في عملهم.

د) الدفع بأجور مرتفعة نسبيا، يمكن أن يشكل وسيلة إظهار للعمال أن أجورهم قد دفعت بطريقة عادلة، وبالتالي يمكن أن تظهر سلوكات مساعدة تحسن من إنتاجية العمل.

---

[1]– Anne Perrot. Même référence. P52

[2]– دحماني محمد أدرويش. إشكالية التشغيل في الجزائر. ص78إلى79.

المبحث الثالث: سياسات التشغيل.

إنّ الحديث عن سياسة التشغيل يقودنا إلى الخوض في متضمنات السياسة الاقتصادية العامةالتي تنتهجها الدولة في رسم الخطوط العريضة تتبعها مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني. الأمر الذي أصبح يأخذ حيزا كبيراً في تسطير البرامج الاقتصادية، خاصة عندما نجد مختلف السياسات منها ما تعلق بسياسة الاستثمارات مثلا وسياسات التصنيع تتضمن تحفيزات تصل في بعض البلدان إلى الخيالية، وكلها تهدف بالدرجة الأولى إلى محاربة ظاهرة البطالة التي أصبحت تعاني منها اقتصاديات البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء.

ولهذا كانت سياسة التشغيل أحد أهم المواضيع التي تناولتها الدراسات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية الحديثة، وذلك من أجل تحديد المفاهيم الخاصة بها وآلية عملها، وكذا الأهداف المرجوة منها والوسائل المستعملة وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث.

1) المفاهيم العامة لسياسة التشغيل:

رغم اختلاف الآليات والوسائل المستعملة ضمن سياسة التشغيل والتي توضع حسب التوجه الإيديولوجي الاقتصادي، إلاّ أننا نجد إجماع حول التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل، ومن ضمن هذه التعاريف نذكر:

– إنّ المفهوم العام والشائع لسياسة التشغيل عرفها على أنها "مجموع التدخلات العمومية في سوق العمل، والتي تهدف إلى تحسين آليات عمل هذه السوق بما يضمن التقليل من اختلالات التوازنات التي يمكن أن تظهر.[1]

– إنّ سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وكذلك ليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر، أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية فضلا عن

[1]– article du 29 septembre 2008. www.ses.ens-lyon.fr

سياسة اقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل.[1]

– إنّ المعنى العام لسياسات التشغيل هي أنها عبارة عن سياسات لمحاربة البطالة، فنجدها مرتبطة على الأقل بجزء من التحليل الخاص بإشكالية البطالة.[2]

إذاً على الرغم من تعدد التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل إلاّ أننا نجدها تصب في قالب واحد آل وهو محاربة البطالة وتحسين آليات التشغيل بوجه عام.

2) أنواع سياسة التشغيل:

هناك تقسيمات مختلفة لسياسة التشغيل، إلاّ أنّ الشائع منها نجده يقسم سياسة التشغيل إلى نوعين:[3]

أ) سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة (politiques actives).

ب) سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (politiques passives).

أ) سياسة تشجيع عمليات التشغيل أو سياسة التشغيل النشطة: Politiques Actives

يمكننا تعريف سياسة التشغيل النشطة على أنها سياسات تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة، وعلى تكييف اليد العاملة حسب حاجة الاقتصاد. ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت OCDE جملة من السياسات التي تدخل ضمن هذا التصنيف:[4]

أ–1) المصالح العمومية للتشغيل.

أ–2) التكوين المهني.

أ–3) الإجراءات الخاصة بتشجيع الشباب.

أ–4) الإجراءات الخاصة باليد العاملة الغير كفأة والإعانات على التوظيف.

---

[1]– مداني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية). نفس المرجع. ص164.

[2] –www.brises.org

[3]– www.brises.org

[4]– www.ses.ens–lyon.fr

ب) سياسة التراجع عن التشغيل والحد من الفئة النشيطة: Politiques passives

وتعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، والتي أحصت L'OCDE مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجراءين هما:[1]

ب-1) منح تعويضات البطالة.

ب-2) التقاعد المسبق.

3) وسائل وأهداف سياسة التشغيل:

إن الوسائل المعتمدة في تطبيق سياسات التشغيل التي سبق وأن تعرضنا إليها تختلف من سياسة إلى أخرى، ذلك أنّ أهداف سياسة التشغيل النشطة أو تشجيع عملية التشغيل تختلف عن تلك المتعلقة بسياسة التراجع أو تحديد الفئة النشطة، ويمكننا رصد أهم الآليات المعتمدة في هذا الباب كما يلي:

3-1) الوسائل المعتمدة في سياسة تشجيع عملية التشغيل:

إنّ 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 أساسا على تطبيق مبدأ التحضير للشغل، لتحتم بذلك على البطالين الذين يستفيدون من منحة البطالة البحث عن عمل وتحسين قدراتهم التشغيلية، وذلك باعتماد الفعّالية في خدمات إعادة الإدماج بالإضافة إلى الاستفادة من منح البطالة.[2]

ولهذا نجد الآليات المعتمدة في هذا الشأن كما يلي:

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

[1]- www.ses.ens-lyon.fr

[2]- www.brises.org

– خلق مناصب عمل في القطاع العمومي ومساعدة البطالين في إنشاء مشاريعهم ومؤسساتهم الخاصة.

– المساعدة على خلق مناصب العمل في القطاع الغير تجاري بتمويل من القطاع العمومي كعقود العمل التضامنية.

– تحسين آليات عمل سوق العمل باعتماد آليات اتصال فعّالة بين العرض والطلب عن طريق التوجيه الحسن للبطالين.

– إعطاء الأولوية للتكوين المهني من أجل مواكبة اليد العاملة للتغيرات التكنولوجية الحديثة (إعادة تكوين، تربصات ...الخ).

– إدخال الليونة بدرجة أكبر في سوق العمل.

وهدف هذه السياسة من خلال هذه الإجراءات هو تحقيق تنمية حقيقية تحمل الحلول الملائمة لأزمة البطالة بما تتضمنه من آليات تدعم عمليات التشغيل.

3-2) الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشيطة:[1]

على عكس سياسات التشغيل النشطة، نجد الوسائل المعتمدة في سياسة التراجع عن التشغيل أو الاتجاه السلبي نحوى عمليات التشغيل، تدور أساسا حول تشجيع تراجع معدلات التشغيل وذلك لأهداف قد تتضمنها أهداف السياسة الاقتصادية عامة. ويمكن تعداد الآليات التي يتم اعتمادها في هذا الباب:

– الاعتماد على منحة البطالة كتعويض للبطالين.

– تحفيز عمليات تراجع معدلات النشاط، بتقديم أولوية التوقيت الجزئي الإرادي، تمويل عمليات الذهاب إلى التقاعد المسبق، كما يمكن اللجوء إلى طرد الجاليات الأجنبية إلى بلدانهم الأصلية.

– اعتماد تخفيض سن التقاعد.

– اعتماد تقسيم العمل عن طريق تخفيض توقيت العمل.

[1]– www.brises.org

تلك هي لعل أهم الآليات أو الوسائل المعتمدة في هذا النوع من السياسة، ويمكن أن يكون هناك وسائل أخرى وذلك يتوقف على حالة أسوق العمل والحالة الاقتصادية لكل بلد.

وبالتالي نجد هذه السياسة تهدف بشكل أساسي إلى جعل البطالة أكثر تحملا وتخفيض الفئة النشطة المستغلة.

كخلاصة حول هاتين السياستين، فإنّ التفريق بين السياسات النشطة والسياسات السلبية اتجاه عملية التشغيل يصعب في بعض الأحيان، بما يصعب معها فهم توجهات السياسة العامة للتشغيل.

وكمثال على هذا التداخل، نجد من بين وسائل السياسات النشطة للتشغيل اعتماد عمليات التكوين لليد العاملة من أجل ضمان حظوظ أوفر لتشغيل هذه الأخيرة وملائمة العرض وفق طلب المؤسسات، لكن في نفس الوقت نجد سياسة التكوين النشطة المعتمدة في هذا الباب تلعب دوراً آخر لتصبح بذلك عبارة عن سياسة تراجع عن عمليات التشغيل، وذلك باعتبار أنّ عملية التكوين تعمل بشكل مؤقت على تخفيض الضغط على سوق العمل بسحب جزء من اليد العاملة من السوق مدة التكوين وبالتالي تخفيض معدلات البطالة.

ونفس الشيء بالنسبة لبعض سياسات التراجع عن عمليات التشغيل كما هو الحال بالنسبة لمنحة البطالة، هذه الأخرى التي تعمل على استقرار سوق العمل بشكل أساسي لكن في نفس الوقت هذه المنحة تعتبر كإعانة للبطّال تساعده في مصاريف البحث عن عمل يلائمه ويوافق قدراته العملية، وبذلك يصبح هذا النوع من السياسة وإن كان يعتمد في سياسات التراجع عن عملية التشغيل، تعتبر سياسة نشطة لتشجيع التشغيل.

وكآلية يمكن أن تعتمدها الدولة في إطار تنفيذ سياساتها التشغيلية ضمن آليات عمل الوسائل التي تم ذكرها سالفا، والموجهة بشكل مباشر أو غير مباشر لسوق العمل، نذكرها وفق النقاط التالية:[1]

[1]– Lasary. Economie générale. La collection de l'étudiant. El dar el othmania Alger 2007. P163.

أ) الآليات الخاصة بالميزانية: والتي من خلالها يمكن للدولة دفع النشاط الاقتصادي باعتماد سياسة الأشغال الكبرى.

ب) الآليات القانونية: وتعمل الدولة على تأطير وتقنين آليات عمل سوق العمل بصفة مباشرة.

ج) الآليات الجبائية: تسعى من خلالها تقديم أولوية عنصر العمل على رأس المال، بحيث يكون ذلك من خلال تخفيض الأعباء الخاصة بالأجور أو ما يسمى بالعبئ الجبائي Le coin fiscal الذي يمكن تعريفه على أنه يمثل "الاقتطاعات الإجبارية التي تتحملها الأجور، أو هو الفرق بين التكلفة التي يتحملها المستخدم والدخل الذي يمكن أن يحصل عليه العامل فعلا للاستهلاك النهائي، هذا الفرق يعطي ما يسمى بالعبئ الجبائي". والذي يضم الاشتراكات الاجتماعية الخاصة بالمستخدمين والأجراء والضريبة على الدخل والرسوم الخاصة بالاستهلاك. بحيث يمكن تلخيص ذلك وفق العادلات التالية:[1]

تكلفة العمل= اشتراكات المستخدم + الأجر الخام.

الأجر الخام = اشتراكات الأجير + الأجر الصافي .

الأجر الصافي = الضريبة على الدخل + الرسوم على الاستهلاك + الأجر المتاح .

إذن العبئ الجبائي (Le coin fiscal) = تكلفة العمل – الأجر المتاح .

د) الآليات الخاصة بالتعليم: تعمل الدولة من خلال هذه الآليات باعتماد عنصر التعليم والتكوين، عبى الرفع من قابلية التشغيل.

[1]– Jérome Gautié. Cout du travail et emploi. La découverte Paris 1998. P84.

الخلاصة:

إنّ الدراسات النظرية لظاهرة البطالة والتشغيل على اختلاف إيديولوجياتها المذهبية نجدها نابعة من حقائق ومعطيات واقعية قد بنيت عليها خلال ظرف زمني معين، ولهذا نجد الاختلاف في بعض الأحيان يكون جوهري من نظرية إلى أخرى ومن مذهب إلى آخر.

ولهذا كانت دراستنا في الفصل الثاني خاصة بالمفاهيم النظرية للعمل وسياسات التشغيل، بحيث تطرقنا من خلاله لأهمِّ المحطات التعريفية والنظرية في الفكر الاقتصادي للعمل وسوق العمل والتوازنات والاختلالات الحاصلة فيه، أين أخذنا حيزاً كبيراً في التفسير النظري بعد التعريج على المفاهيم العامة للعمل وسوق العمل، واقتصرنا على أهم المذاهب والنظريات التي تعبر عن وجهة معينة على غرار المذهب الكلاسيكي والكينزي والماركسي بالإضافة إلى بعض النظريات الحديثة للتشغيل. وكان هدفنا من ذلك استخلاص أهم الأفكار التي من شأنها أن تضيف إفادة لموضوع دراستنا. فانصب اهتمامنا في البداية بتحديد المصطلحات الرسمية لكل من العمل وسوق العمل لتكون النظريات لها الطابع العلمي في ذلك، أين انتقلنا بعد ذلك من خلال المبحث الثالث والذي نراه ذو أهمية كبيرة إلى التعرض لسياسات التشغيل، وحاولنا قدر الإمكان الإلمام بهذه النقطة من خلال تحديد المفاهيم وكذا آليات عمل هذه السياسات والأهداف المرجوة من ذلك. فوجدنا أنفسنا أمام جملة من المعطيات النظرية التي تحتاج إلى تمهيد أرضية للتطبيق، لكن الإسقاط لمثل هذه النظريات لا يمكن تحقيقه للأسف في البلدان النامية على عكس ما له من نتائج في البلدان المتقدمة، وهذا لا يعني أنّ هذه الأخيرة تحصل بالضرورة على نتائج إيجابية عند التطبيق وإنما المراد هي الأرضية بحد ذاتها التي تفتقدها البلدان النامية، والمقصود من ذلك هو غياب الكفاءات المطلوبة لترجمة هذه النظريات على أرض الواقع.

إذن نجد الدول النامية في بعض الأحيان تلجأ إلى قرارات سياسية فارغة من الأسس النظرية لعلم الاقتصاد في معالجتها لبعض الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية حتى وإن اختلفت درجات التفاوت بين هذه البلدان، إلاّ أنّ النتائج والأسباب تبقى دليلاً دامغاً على ذلك بحيث نجد معدلات البطالة مرتفعة في معظم هذه البلدان رغم تعدد الإجراءات للحد منها، ولعل السبب الأساسي هو

نقص الكفاءات التي تعاني منها الإدارات القائمة على تنفيذ السياسات التشغيلية في هذه البلدان وعدم التنسيق فيما بينها، هو الذي يفقد التطبيق النظري أهدافه. وبهذا نخلص إلى أنّ المشكل الأساسي في مثل هذه البلدان يكمن في آليات التطبيق أكثر منها العجز أو القصور النظري في معالجة قضايا التشغيل.

الفصل الثالث:

واقع العمالة وميزانية الدولة

لبرامج التشغيل في الجزائر-

دراسة حالة ولاية تيارت

الفصل الثالث: واقع العمالة وميزانية الدولة لبرامج التشغيل في الجزائر– دراسة حالة ولاية تيارت.

مقدمة

بعد الدراسة النظرية التي تطرقنا إليها من خلال الفصلين السابقين واللذين نرى فيها تمهيداً نظريا يحتاج إلى دراسة تطبيقية نتناولها في هذا الفصل.

نتطرق في هذا الفصل إلى الأرضية التي تُعالج فيها قضية التشغيل والتي لها امتداد إلى عشرية التسعينات التي شهدت مختلف التحولات وفي جميع الميادين والمجالات، بحيث البحث في قضية التشغيل يلزم علينا التعرض إلى الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وانعكاسات هذه الأخيرة على التشغيل وهو ما أخذناه في المبحث الأول الذي تناولنا من خلاله جملة من المفاهيم الأساسية حول القوى العاملة و توزيعاتها ثم القطاع غير الرسمي و أثره على التشغيل، لننتقل إلى انعكاسات برامج التعديل الهيكلي على العمالة وحصيلة التسريحات العمالية التي شهدتها مختلف المؤسسات العمالية.

و في مقابل الإصلاحات الاقتصادية وفاتورة النتائج السلبية التي دفعها المجتمع الجزائري في مجال التشغيل، فقد صاحبت هذه الأزمة آليات استحدثت في خضم مشاكل البطالة والركود الاقتصادي، وهو ما تعرضنا إليه في المبحث الثاني، بحيث حولنا تعداد وشرح أهم برامج و أجهزة التشغيل عقب الإصلاحات إلى غاية 2010م، لننتقل فيما بعد إلى المبحثين الأخيرين الذي تناولنا فيهما حصيلة برامج وأجهزة التشغيل التي تطرقنا إليها في المبحث الثاني فكان المبحث الثالث يتضمن حصيلة أهم البرامج في الجزائر، ليتضمن المبحث الرابع الحصيلة الولائية لولاية تيارت لبعض أهم برامج التشغيل ليمكننا بذلك إسقاط النتائج على المستوى المحل.

المبحث الأول: إصلاحات الاقتصاد الجزائري وانعكاساته على التشغيل.

إنّ البحث في أزمة البطالة الجزائرية يدفعنا بالدرجة الأولى إلى البحث في أهم أسبابها، وكإضافة إلى الدراسات النظرية التي تبنتها أهم الإيديولوجيات الاقتصادية كما أشرنا إليها في الفصل السابق، نجد ورشة الإصلاح التي مرّ بها الاقتصاد الجزائري منذ تسعينيات القرن الماضي من بين أهم العوامل والسياسات التي أخذت جانباً أوفر من الدراسات الاقتصادية وخاصة الاجتماعية منها. هذه الإصلاحات بدورها كانت بمثابة محطة هامة في الدراسة التطبيقية لموضوعنا، وبشكل أساسي تناولنا تداعيات برنامج التعديل الهيكلي وآثاره على التشغيل وانعكاساته السلبية على معدلات البطالة، وبهذه المعطيات نكون قد مهدنا لحصر النتائج وحصيلة سياسات التشغيل التي اتبعتها الحكومة بالموازات مع وقع الإصلاحات على سوق العمل.

1) القوى العاملة وتوزيعها:

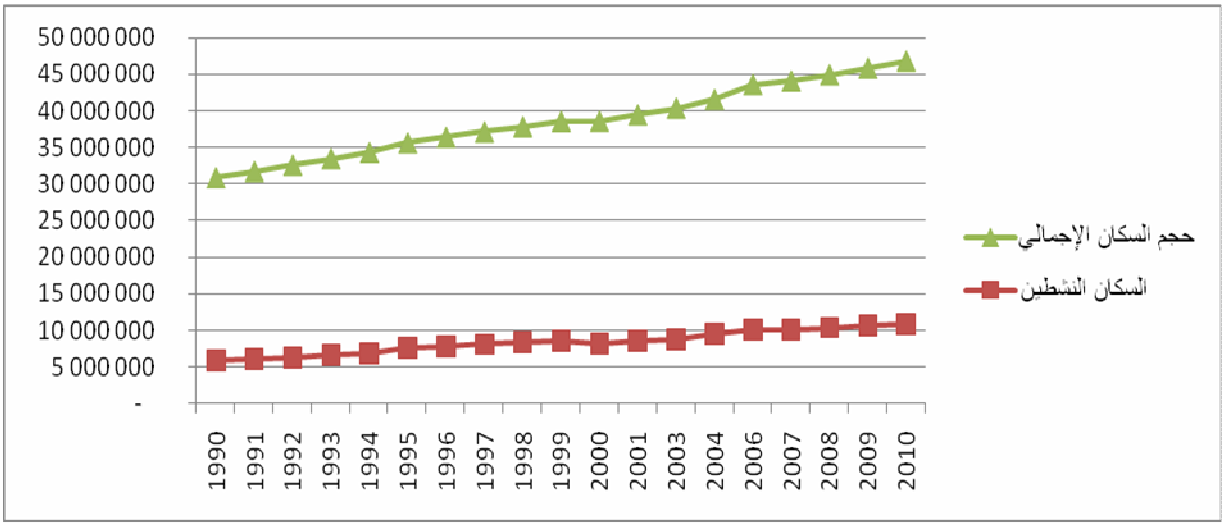
تعتمد سياسات التشغيل في وضع برامجها بناءاً على المعطيات التي ترصدها الدراسات الإحصائية والمتعلقة بالتعداد الخاص بالفئة النشطة، أو إحصاء القوى العاملة بشكل عام والتي سبق وأن أشرنا إليها من خلال التعاريف المعتمدة في الفصل الثاني، سواء تعلق الأمر بعدد السكان المشتغلين فعلاً أو الذين يمرّون بمرحلة بطالة أي العاطلين عن العمل. لهذا كان لزاما علينا التطرق لهذا الجانب لمعرفة توجهات سياسة التشغيل ومدى تحقيق أهدافها العامة، في مكافحة البطالة والرفع من معدلات التشغيل وبالتالي تحقيق معدلات مقبولة في التخفيض من بطالة الفئة النشطة والجدول التالي يبيّن لنا تطور حجم السكان الإجمالي والفئة النشطة في الجزائر للفترة ما بين 1990–2010.

جدول رقم02: تطور حجم السكان الإجمالي وحجم السكان النشطين في الجزائر خلال الفترة (1990-2010)

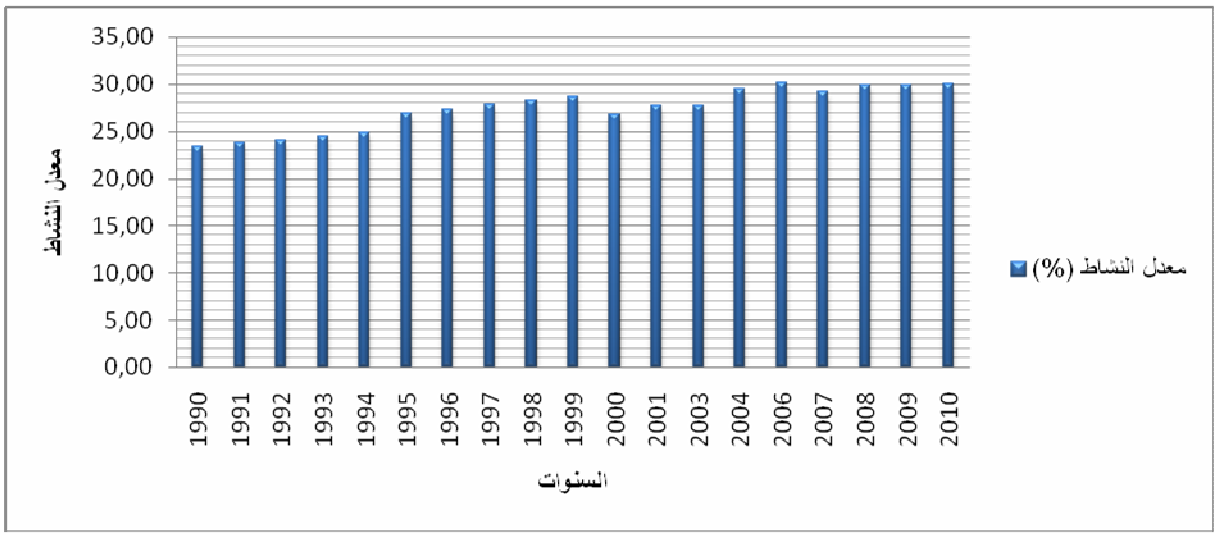
السنة	حجم السكان الإجمالي	السكان النشطين	معدل النشاط (%)
1990	25 022 000	5 851 000	23,38
1991	25 643 000	6 085 000	23,73
1992	26 271 000	6 318 000	24,05
1993	26 894 000	6 561 000	24,40
1994	27 496 000	6 814 000	24,78
1995	28 060 000	7 561 000	26,95
1996	28 566 000	7 811 000	27,34
1997	29 045 000	8 072 000	27,79
1998	29 507 000	8 326 000	28,22
1999	29 965 000	8 589 000	28,66
2000	30 416 000	8 153 000	26,80
2001	30 879 000	8 568 000	27,75
2003	31 600 000	8 762 326	27,73
2004	32 080 000	9 469 946	29,52
2006	33 481 000	10 100 000	30,17
2007	34 096 000	9 969 000	29,24
2008	34 591 000	10 315 000	29,82
2009	35 268 000	10 544 000	29,90
2010	35 978 000	10 812 000	30,05

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم 21: تطور حجم السكان الإجمالي وحجم السكان النشطين في الجزائر خلال الفترة 1990-2010



الشكل رقم22: تطور معدلات النشاط خلال الفترة 1990-2010



من خلال التعرض إلى إحصائيات السكان والفئة النشيطة كما يبينها الجدول أعلاه خاصة تطور معدلات النشاط، يمكننا تسجيل ارتفاعات ملحوظة في نسبة الفئة النشيطة بعدما كان يصنفها الاقتصاديين بالمنخفضة مقارنة بالدول المتقدمة. فبعدما كانت الفئة النشيطة تشهد انخفاضاً إلى غاية 1995، بدأت بالارتفاع بعد ذلك تزامنا مع انطلاق عدة أجهزة لمكافحة البطالة وهو ما دفع بالنسبة التي كانت عازفة على التسجيل بالتسجيل لدى مكاتب إحصاء اليد العاملة ومحاولة الاستفادة من ذلك، بالإضافة إلى السياسة التي انتهجتها الحكومة في ميادين التشغيل بمختلف

أشكاله، الذي دفع بالمرأة الماكثة بالبيت إلى اقتحام سوق العمل بعدما كانت مستثناة من إحصاءات القوى العاملة.

لكن الإحصاء الإجمالي هذا يحتاج إلى تفصيل أكثر حتى يتسنى لنا معرفة معدلات البطالة من التشغيل. وهذا التفصيل يعتمد بدوره على عدة معايير في توزيع معدلات التشغيل والبطالة، فيكون لدينا بذلك الإحاطة الكافية في توزيع القوى العاملة في المجتمع الجزائري، وفيما يلي نتطرق إلى توزيع كلاً من القوى العاملة المشتغلة والغير مشتغلة أو البطالين في الجزائر.

1-1) توزيع القوى العاملة المشتغلة:

إنّ إحصاء القوى العاملة بصفة عامة يحتاج إلى تفصيل أكثر، وذلك لما له من أهمية في رسم أهداف سياسات التشغيل، وتوزيع القوى العاملة المشتغلة خاصة يساعد بشكل أفضل في إعداد البرامج الاقتصادية التي من شأنها التحكم في ارتفاع معدلات البطالة. فنجد توزيع اليد العاملة وتصنيفاتها في الجزائر تعتمد على العناصر التالية:

أ) توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية.

ب) توزيع العمالة حسب المهنة.

ج) توزيع العمالة حسب فئات العمر.

د) توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس.

أ) توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية:

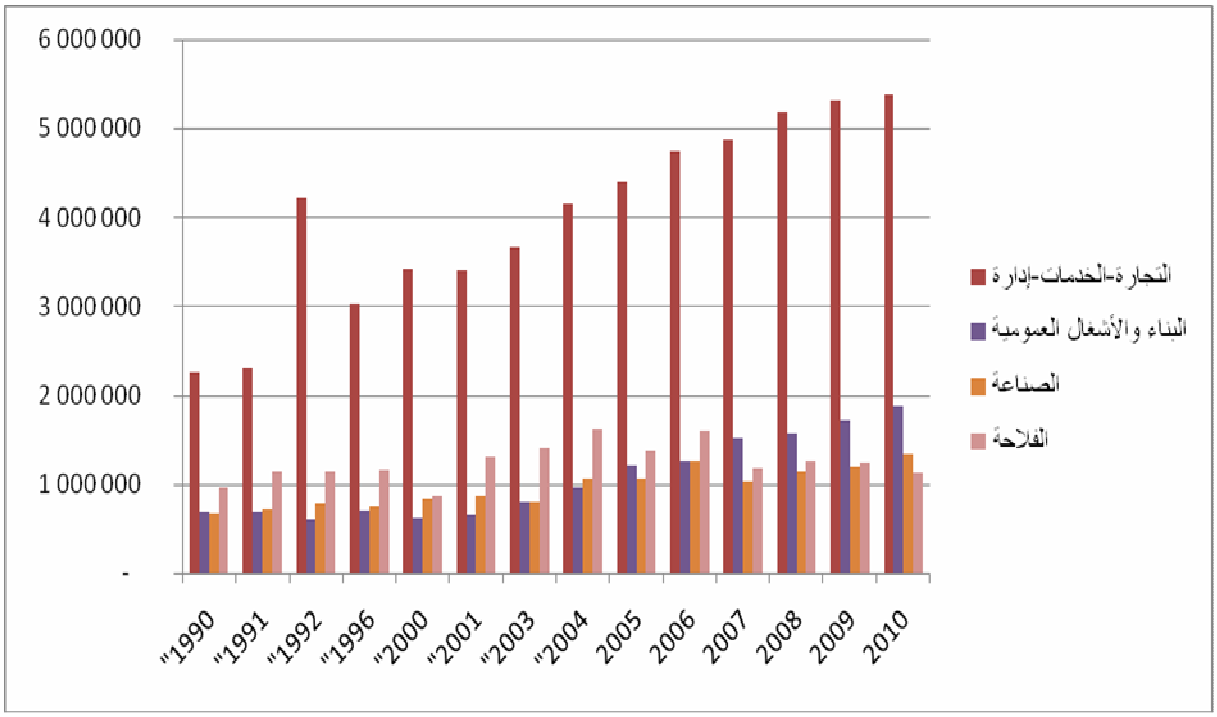
يعتبر هذا التصنيف من أهم التصنيفات التي تعتمدها الحكومة في توزيع اليد العاملة، ذلك لأنها بهذا الشكل يمكن اعتبارها كلوحة تحكّم تتّبعها الحكومة في تقسيم برامجها التنموية على مختلف القطاعات الاقتصادية، وفي نفس الوقت متابعة الحصيلة المتوقعة حسب كل قطاع فيما يخص قضية التشغيل. وفيما يلي يتضح هذا التوزيع حسب الجدول التالي:

جدول رقم03: تطور حجم ونسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة 1990-2010.

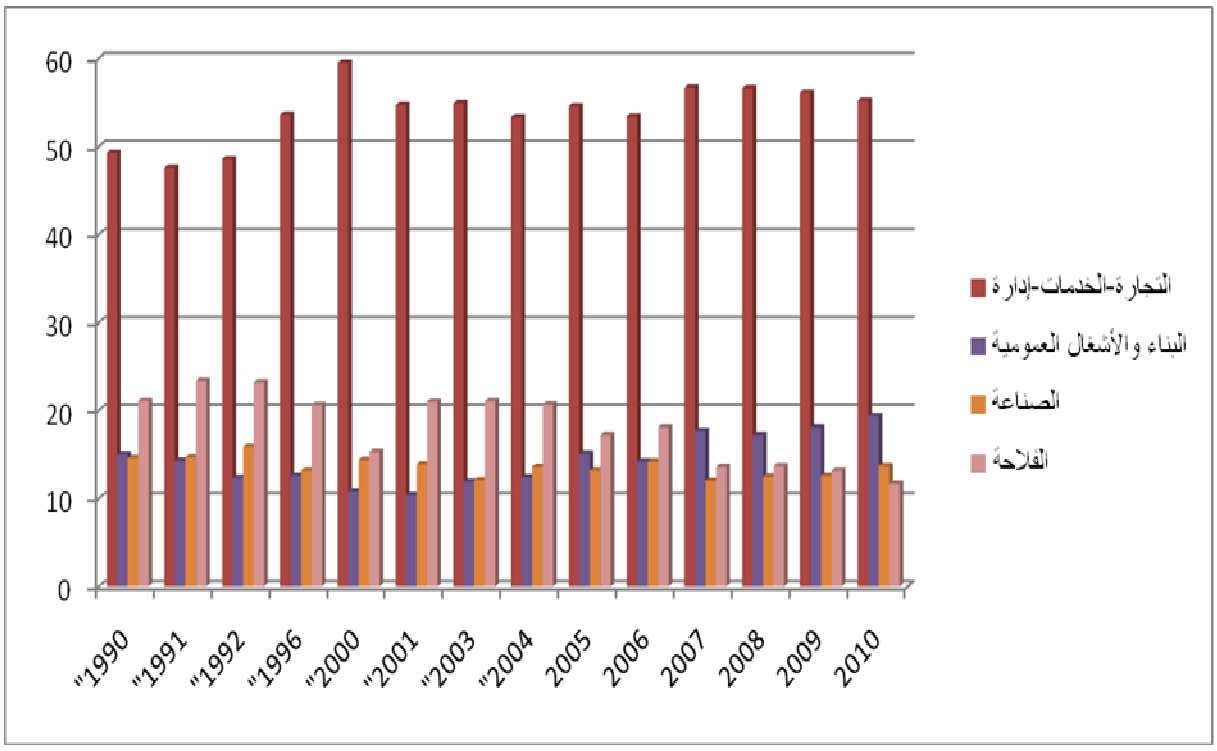
القطاعات	الفلاحة		الصناعة		البناء والأشغال العمومية		التجارة- الخدمات-إدارة		المجموع
السنة	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
1990'	970 000	21,1	670 000	14,6	683 000	15	2 256 000	49,3	4 579 000
1991'	1 140 000	23,4	715 000	14,7	681 000	14,3	2 308 000	47,6	4 844 000
1992'	1 150 000	23,2	789 000	15,9	613 000	12,3	4 222 000	48,6	6 774 000
1996'	1 154 000	20,6	748 000	13,2	705 000	12,6	3 018 000	53,6	5 625 000
2000'	872 880	15,3	826 060	14,4	617 357	10,8	3 409 692	59,5	5 725 989
2001'	1 311 641	21	861 119	13,9	650 012	10,4	3 406 000	54,7	6 228 772
2003'	1 412 340	21,1	804 152	12,1	799 914	11,9	3 667 650	54,9	6 684 056
2004'	1 617 125	20,7	1 060 785	13,6	967 568	12,4	4 152 934	53,3	7 798 412
2005	1 380 520	17,2	1 058 835	13,2	1 212 022	15,1	4 392 844	54,6	8 044 221
2006	1 609 633	18,1	1 263 591	14,2	1 257 703	14,2	4 737 877	53,4	8 868 804
2007	1 170 897	13,6	1 027 817	12	1 523 610	17,7	4 871 918	56,7	8 594 242
2008	1 252 000	13,7	1 141 000	12,5	1 575 000	17,2	5 178 000	56,6	9 146 000
2009	1 242 000	13,2	1 194 000	12,6	1 718 000	18,1	5 318 000	56,1	9 472 000
2010	1 136 000	11,7	1 337 000	13,7	1 886 000	19,4	5 377 000	55,2	9 736 000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم23:تطور حجم العمالة حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة1990-2010



الشكل رقم24:تطور نسب العمالة في القطاعات الاقتصادية خلال الفترة1990-2010 .



من خلال توزيع العمالة الوارد ضمن إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء والمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نجد تركز اليد العاملة بنسبة أكبر في قطاع الخدمات والتجارة والإدارة على طول الفترة الممتدة من 1990–2010 بنسب متزايدة لتبلغ 55,2 % من اليد العاملة سنة 2010، أي تجاوزت نصف اليد العاملة الكلية وهذا ما يعكس السياسة الاقتصادية المتبعة وتوجهات سوق العمل المصاحبة له. فنجد من الأسباب الرئيسية وراء ارتفاع هذه النسبة أنّ هذه القطاعات الثلاث تتجه لها العمالة نظراً لسهولة الربح دون عناء من جهة، ومن جهة أخرى دعم الدولة وفتح المجال أمام النشاطات الخدماتية والتجارية وكذا إعادة التوظيفات الإدارية بعدما تخلت عنها في إطار الإصلاحات الاقتصادية، وكل ذلك تزامن مع إطلاق برامج الإنعاش الاقتصادي مع بداية سنة 2000. وفي المقابل نلاحظ أنّ اليد العاملة تشهد انخفاضاً في كل من قطاعي الصناعة والبناء والأشغال العمومية، خاصة إذا أخذنا عشرية التسعينات والتي كان من أهم أسبابها تدهور الأوضاع الأمنية والخراب الذي حلّ بالبلاد، بالإضافة إلى سياسة التعديل الهيكلي التي أدت إلى غلق عدد من كبريات المؤسسات الصناعية وكذا مؤسسات الأشغال العمومية والبناء بحيث كان معظمها يصنف ضمن القطاع العام. لتشهد نوعاً من الاستقرار وارتفاعات طفيفة خلال الفترة 2000–2004، لكن قطاع الصناعة يستمر على هذه الحال في حين يشهد قطاع البناء والأشغال العمومية ارتفاعا مقارنة بقطاع الصناعة خلال الفترة –2010 2005، وذلك لسياسة البناء التي انتهجتها الدولة بعد التحكم في عنصر الأمن (عن طريق سياسة المصالحة الوطنية)، وهذا لا يعني أنّ الدولة أهملت القطاع الصناعي بل بالعكس قد نال حصة الأسد من الدعم في إعداد البرامج الاقتصادية، لكن نظراً لما يتطلبه هذا الأخير من مهارات وتقنيات تفتقدها سوق العمل الجزائرية فقد كان يعاني نقصا في اليد العاملة المؤهلة، فكان ذلك الدّافع الأساسي للحكومة لإعادة النظر في سياسة تكوين اليد العاملة ومواكبة الطلب في سوق العمل بحيث يحتل قطاع الصناعة المرتبة ما قبل الأخيرة بنسبة 13,7 % لسنة 2010، في حين نسبة اليد العاملة في قطاع الأشغال العمومية 19,4 %. كما يمكن اعتبار عامل الربح السريع كأحد أسباب تراجع الاستثمارات الصناعية في الجزائر.

وحول تطور العمالة في القطاع الفلاحي، و المعنيون بالأمر هنا كل من يمارس الشغل الفلاحي بصفة أساسية بحيث لن يؤخذ بعين الاعتبار كل الذين يمارسون نشاطا زراعيا بصفة ثانوية، أي الذين سجلوا أنفسهم كعمال ،موظفون ، و بناءون و تجار ...الخ. فإنّ قطاع الفلاحة بعدما كان يسجل ارتفاعا لليد العاملة مقارنة بقطاعي الصناعة والبناء والأشغال العمومية إلى غاية 2006، بدأ يشهد اضطرابات وتراجع اليد العاملة فيه لتتراجع نسبتها إلى المرتبة الأخيرة بـــ 11,7 % لسنة 2010، وذلك بسبب نمط العمل التقليدي المتبع في مجال الفلاحة الذي أصبح عاملا تنفر منه اليد العاملة، بالإضافة إلى النزوح الرّيفي الذي سيتبين من خلال إحصائيات اليد العاملة حسب المناطق الجغرافية فيما بعد. وهذا بالرّغم من برامج التنمية الفلاحية التي اعتمدتها الحكومة والإجراءات التحفيزية في هذا الميدان ، أضف إلى ذلك الطابع الموسمي للنشاط الفلاحي يعتبر هو الآخر أحد عوامل تراجع نسبة اليد العاملة في هذا القطاع لما يتطلبه من صبر لتحصيل المداخيل مقارنة بإغراءات مداخيل القطاعات الأخرى .

حسب الإحصائيات المسجلة فإنّ اليد العاملة تختار قطاع الخدمات، التجارة والإدارة بنسبة أكبر لسهولة الولوج في هذه القطاعات وتحقيق الربح السرّيع مقارنة بما تتطلبه القطاعات الاقتصادية الأخرى من كفاءات وجهد لممارسة العمل فيها. لذا نجد الحكومة تعمل باستمرار على وضع عوامل تحفيزية لجلب اليد العاملة لهذه القطاعات من خلال البرامج التنموية التي تتضمنها سياساتها الاقتصادية، على أمل اللّحاق بركب اقتصاديات البلدان المتقدمة، اقتصاد مبني على التصنيع باعتباره الأرضية الخصبة لخلق الثروة والنهوض بقطاع التشغيل والقضاء على أزمة البطالة.

ب) توزيع العمالة حسب المهنة:

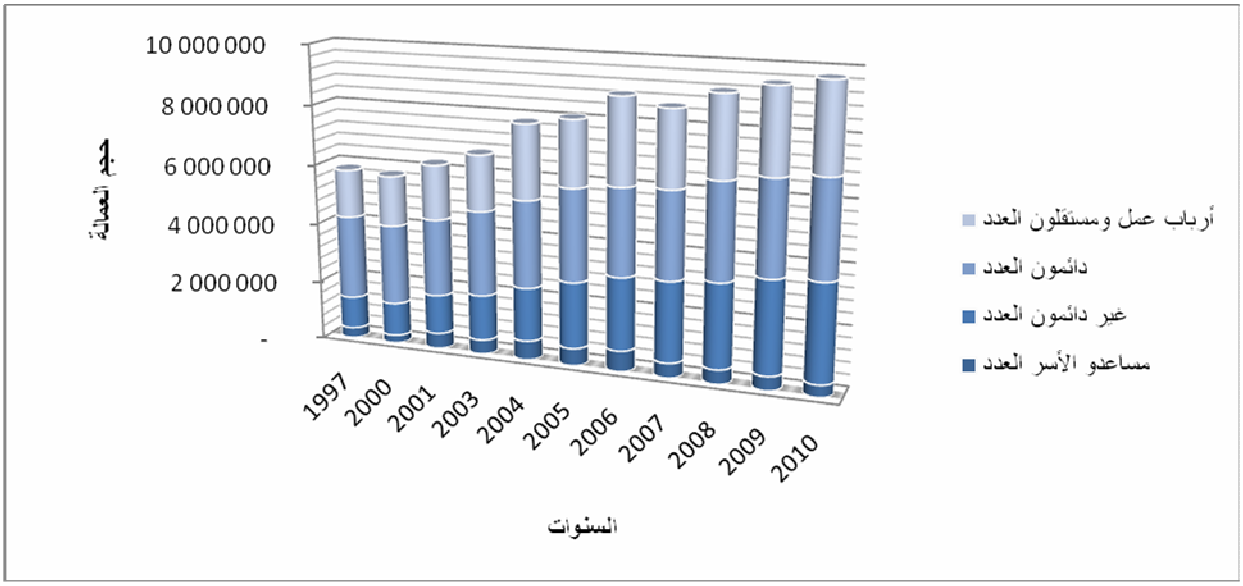
يتضمن التوزيع المهني للعمالة، توزيع القوى العاملة حسب نوع العمل الذي يؤديه العامل بغض النظر عن تصنيفات القطاع الاقتصادي الذي يعمل به. ويكتسب هذا النوع من التصنيفات أهمية بالغة في دراسات القضايا المتعلقة بالتشغيل ووضع برامج سياسات التشغيل، سواء تعلق الأمر بالعمل المأجور أو دعم أصحاب المشاريع الخاصة من أرباب عمل ومستقلين. يتضح لنا ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 04: توزيع العمالة حسب المهنة للفترة 1997-2010م

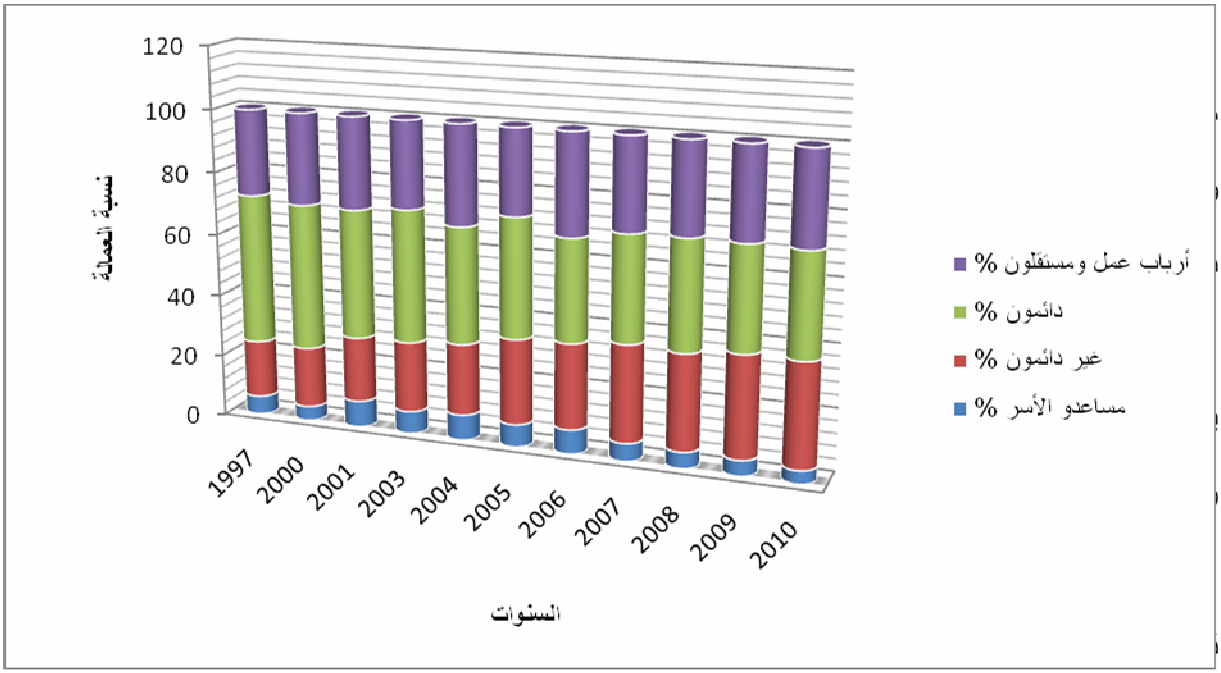
القطاعات	أرباب عمل ومستقلون		دائمون		غير دائمون		مساعدو الأسر		المجموع
السنة	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
1997	1 597 000	27,5	2 793 000	48	1 079 000	18,5	346 000	6	4 579 000
2000	1 673 670	29,2	2 668 802	46,7	1 115 062	19,5	268 385	4,6	4 844 000
2001	1 826 020	29,3	2 570 793	41,3	1 306 407	20,9	525 552	8,5	6 774 000
2003	1 855 361	27,8	2 829 197	42,4	1 515 442	22,6	484 057	7,2	5 625 000
2004	2 471 805	31,7	2 902 365	37,2	1 784 641	22,9	639 602	8,2	5 725 989
2005	2 183 149	27,14	3 076 181	38,24	2202844	27,38	582 047	7,24	8 044 221
2006	2 846 217	32,09	2 900 503	32,7	2429620	27,4	692 463	7,81	8 868 804
2007	2 515 977	29,28	2 908 861	33,85	2679977	31,18	489 428	5,69	8 594 242
2008	2 655 000	29,03	3 198 000	34,97	2816000	30,79	477 000	5,22	9 146 000
2009	2 762 000	29,16	3 136 000	33,11	3101000	32,74	473 000	4,99	9 472 000
2010	2 874 000	29,52	3 208 000	32,95	3250000	33,38	404 000	4,15	9 736 000

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء.

الشكل رقم 25: توزيع حجم العمالة حسب نوع المهنة للفترة 1997-2010



الشكل رقم 26: توزيع نسب العمالة حسب نوع المهنة للفترة الممتدة من 1997-2010 .



منقطع النظير سنة 1997 بنسبة 48% من العمالة المشتغلة لتبدأ في التراجع سنة 2000 م بنسبة 46,7%، لتسجل أدنى مستوى لها سنة 2006 بنسبة 32,7% مقابل 2.846.217 منصب. لكن في المقابل ترتفع معدلات المناصب الغير الدائمة انطلاقاً من سنة 2000م بنسبة 19,5% تقابلها 1.115.062 منصب وتبلغ 3.250.000 منصب بنسبة تحتل بها المرتبة الأولى 33,38% سنة 2010م، وذلك راجع إلى أجهزة التشغيل المستحدثة خلال هذه الفترة والتي في غالب الأحيان تكتسب الطابع المؤقت والغير الدائم، وتأتي في الأخير نسب جد منخفضة والخاصة بمساعدي الأسر التي لم تتعدى حدود 700.000منصب مسجلة بذلك معدل 4,15% مقابل 404.000 منصب لسنة 2010، وهذا راجع لأنّ هذا النوع من المناصب لا يلقى رواجا في سوق العمل.

كنتيجة حول توزيع العمالة حسب المهنة، فإنّها تعطي نظرة حول سياسة التشغيل المتبعة والحصيلة المسجلة، ومقارنة المتوقع بالحقيقي، فكانت معدلات العمالة كأرباب عمل ومستقلين في تطور ملحوظ، ممّا يعكس دعم الحكومة للنشاط الخاص من جهة ومن جهة أخرى دعم تشغيل اليد العاملة سواء بصفة دائمة أو غير دائمة من خلال أجهزة التشغيل التي استحدثتها في هذا المجال، الأمر الذي يمكنها من التحكم في سوق العمل.

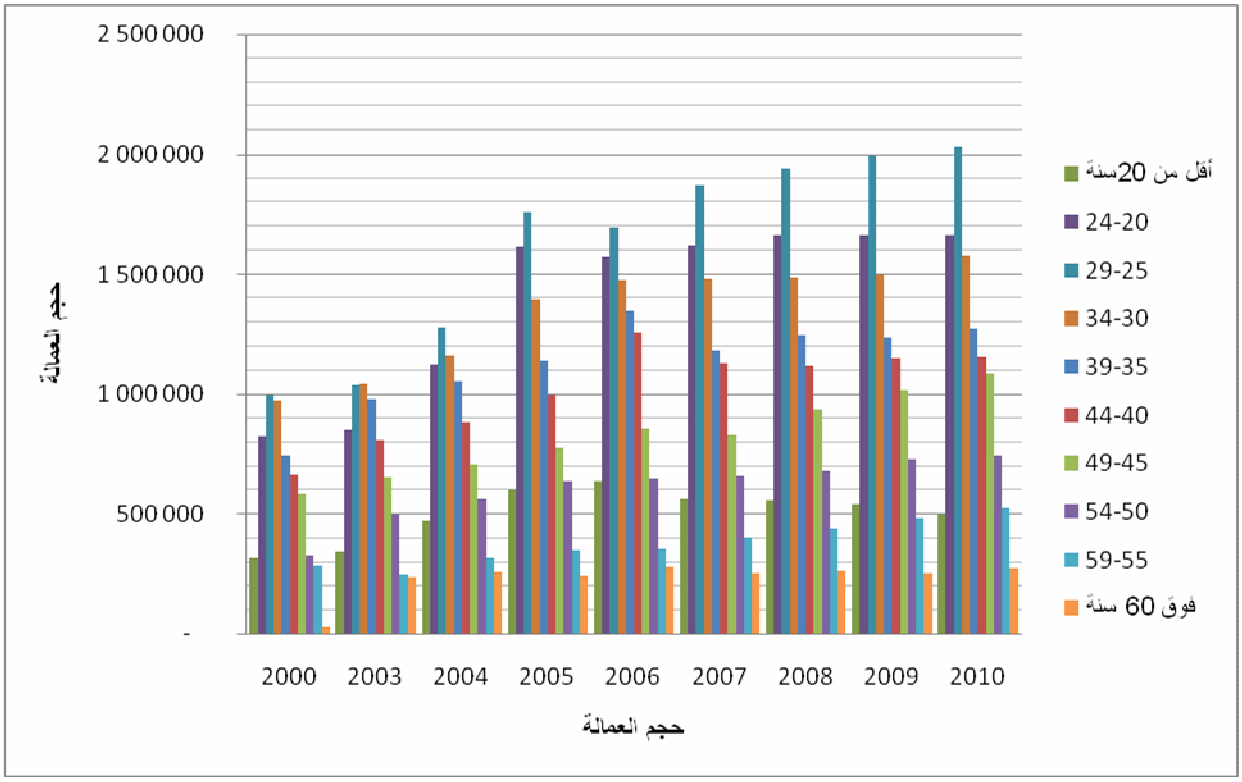
ج) توزيع العمالة حسب فئات العمر:

إنّ إحصائيات سوق العمل على اختلافها وتعددها، نجد عاملاً أساسياً يعمل على تحديد أحد أهم خصائص اليد العاملة فيه آل وهو العمر، الذي يعتبر في بعض الأحيان شرطاً من شروط الحصول على بعض مناصب العمل في السوق. لذا كان لزاماً علينا التطرق إلى عامل السِّن في دراستنا هذه والإطلاع على تصنيف اليد العاملة وفقه وذلك ضمن فئات أعمار معينة كما يوضحه الجدول التالي: **الجدول رقم 05: توزيع العمالة حسب فئات العمر**

السنوات / فئات السن	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
أقل من 20سنة	315 797	341 537	469 538	598 565	635 793	560 597	555 000	539 000	499 000
24-20	822 500	851 363	1 123 794	1 611 094	1 571 678	1 615 919	1 663 000	1 659 000	1 659 000
29-25	996 217	1 036 461	1 275 676	1 755 846	1 693 855	1 870 494	1 939 000	1 993 000	2 030 000
34-30	973 100	1 041 010	1 157 632	1 394 584	1 475 630	1 480 263	1 486 000	1 497 000	1 578 000
39-35	741 846	977 556	1 054 982	1 139 966	1 344 216	1 179 468	1 247 000	1 235 000	1 269 000
44-40	662 844	807 590	880 621	993 955	1 254 015	1 128 869	1 115 000	1 148 000	1 156 000
49-45	581 368	651 461	704 841	774 952	853 762	826 313	936 000	1 015 000	1 082 000
54-50	323 948	495 958	562 296	635 425	648 297	655 070	678 000	726 000	741 000
59-55	281 757	243 577	315 166	345 296	353 036	399 083	436 000	483 000	523 000
فوق 60 سنة	26 542	237 543	253 866	242 826	279 363	252 831	260 000	251 000	274 000
المجموع	5 725 919	6 684 056	7 798 412	9 492 509	10 109 645	9 968 907	10 315 000	10 546 000	10 811 000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم 27: تطور حجم العمالة حسب فئات العمر خلال الفترة 2000-2010.



من خلال المعطيات والشكل البياني الموضح أعلاه، وخلال عشرية كاملة نجد الفئة العمرية (25-29) هي التي تأتي في المرتبة الأولى في تصنيف اليد العاملة المشتغلة، ماعدا سنة 2003 أين سجلت تراجعاً طفيفاً بحجم 1.036.461 عامل أمام الفئة العمرية (30-34) التي تأتي في المرتبة الثالثة بعدما كانت في المرتبة الثانية من سنة 2000 إلى 2004 بمعدلات تتراوح بين 973.100 عامل سنة 2000م إلى 1.157.632 عامل. لكن تظهر الفئة العمرية (20-24) بعدما كانت في المرتبة الثالثة إلى غاية 2004م لتحتل المرتبة الثانية منذ 2005م بحجم عمالة 1.611.094 عامل فتبلغ عتبة 2.030.000عامل سنة 2010م، تتلوها الفئة العمرية (35-39) في المرتبة الرابعة وبعد ذلك أصحاب الفئة العمرية (40-44) وفي المرتبة السادسة الفئة العمرية (45-49)، وبالنظر إلى هذه الفئات التي تم التركيز عليها نجد أنّ الحجم الكبير من العمالة تنحصر أعمارهم بين (20-39) سنة وذلك راجع إلى التركيبة العمرية للسكان بالدرجة الأولى، بتفوق نسبة الشباب على الفئات العمرية الأخرى وتفوق الفئة (25-29) سنة بشكل خاص دلالة على السن الذي يتوجه الفرد خلاله إلى البحث عن العمل بعد

الانتهاء من أطوار التعليم والتكوين المختلفة. وتأتي الفئتين (40–44) و(45–49) سنة بعد ذلك وهذا لحاجة بعض المؤسسات إلى خبرة اليد العاملة ممّا يبقي هذه الأخيرة في السوق، لكن بحجم عمالة متواضع مقارنة بالفئات الشبابية. أمّا الفئات المتبقية من سن 50 سنة إلى ما فوق 60 سنة فحجمها يتراجع بمعدلات كبيرة، ويمكن إرجاع ذلك إلى ذهاب معظمها إلى التقاعد المسبق من جهة، ومن جهة أخرى حاجة الطلب أو المؤسسات على هذه الفئة العمرية يكون بنسب ضئيلة، دون أن ننسى أنّ التصنيف هذا يشمل كذلك أرباب العمل والمستقلين. تبقى فئة أقل من 20 سنة فهي حالات خاصة تشمل حتى تشغيل الأحداث الذي يعتبر مخالف للقانون وهو ليس من اهتماماتنا في هذا الموضوع.

كنتيجة حول هذا النوع من التوزيع، فإنه يعطي نظرة شاملة حول وضع برامج سياسة التشغيل حسب معطيات هذا التوزيع والذي على أسسه تم خلق أجهزة تشغيل تعطي أهمية لعامل السن.

د) توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس:

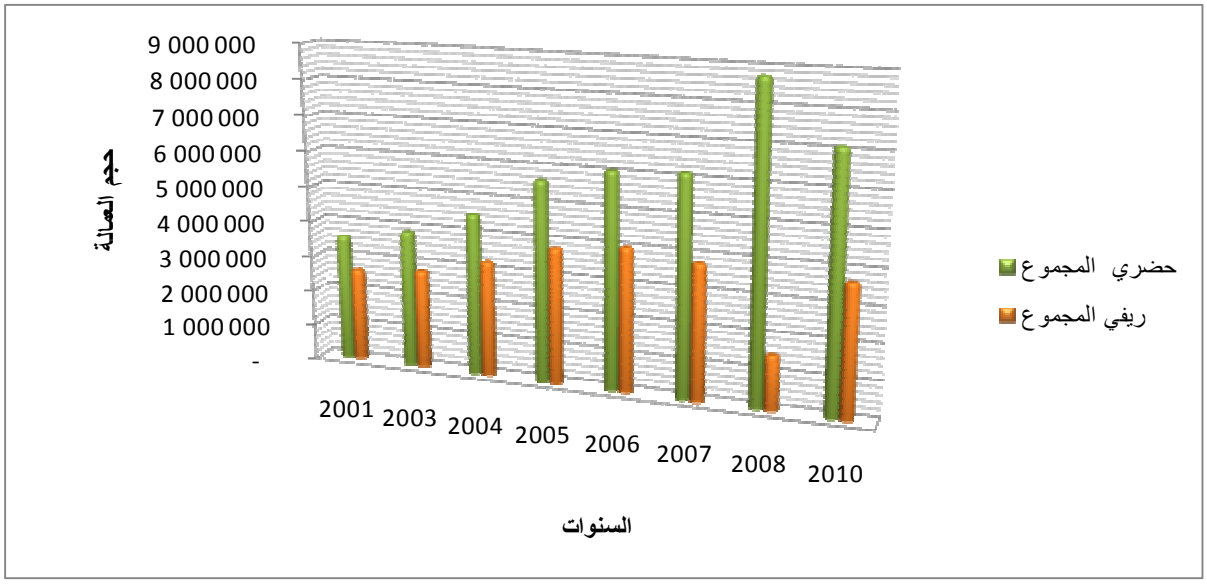
إنّ توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس لا ينقص أهمية عن التوزيعات الإحصائية الأخرى، بحيث يعتمد في هذا النوع من التوزيعات على تقسيم المناطق الجغرافية إلى مناطق حضرية وأخرى ريفية، لما لها من أهمية في وضع البرامج الاقتصادية الخاصة بكل من المناطق الحضرية والرّيفية وخصوصية كلاهما في ذلك، أضف إلى هذا التوزيع تصنيفات اليد العاملة حسب الجنس من ذكور وإناث لمعرفة النسبة الغالبة حسب كل منطقة. ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 06: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس للفترة 2001-2010

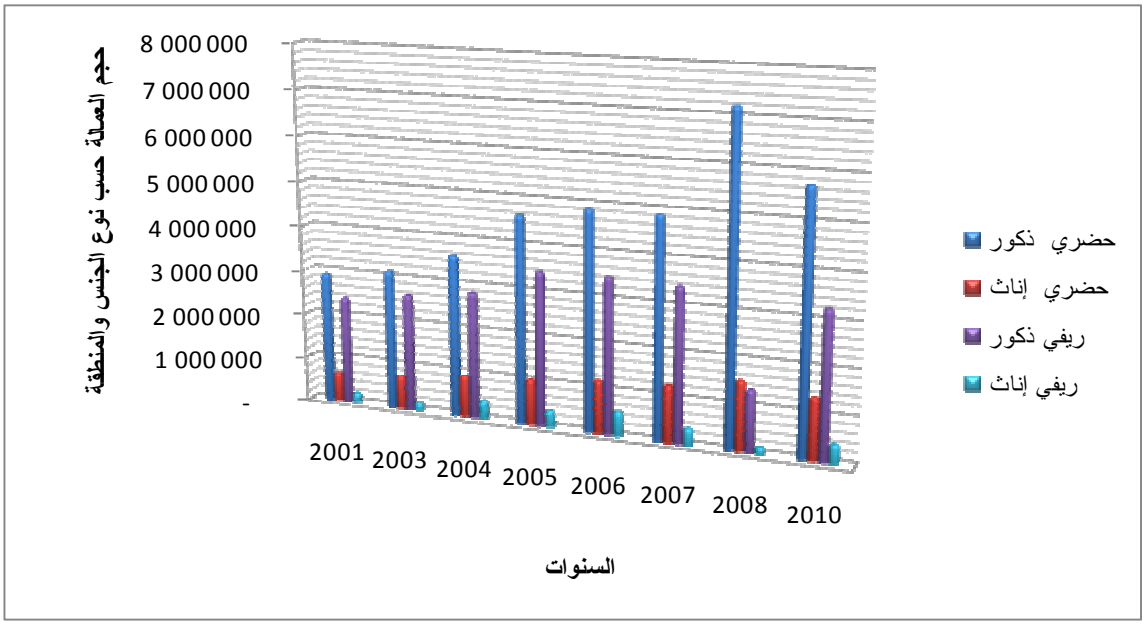
المنطقة	حضري			ريفي			المجموع
السنة	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
2001	2 934 016	656 350	3 590 366	2 411 207	227 199	2 638 406	6 228 772
2003	3 131 440	754 848	3 886 288	2 619 591	178 176	2 797 767	6 684 055
2004	3 606 996	941 048	4 548 044	2 832 162	418 206	3 250 368	7 798 412
2005	4 628 623	1 032 496	5 661 119	3 440 800	390 589	3 831 389	9 492 508
2006	4 875 915	1 192 046	6 067 961	3 484 314	557 370	4 041 684	10 109 645
2007	4 897 484	1 269 413	6 166 897	3 421 886	380 122	3 802 008	9 968 905
2008	7 201 000	1 560 000	8 761 000	1 385 000	169 000	1 554 000	10 315 000
2010	5 729 000	1 386 000	7 115 000	3 261 000	436 000	3 697 000	10 812 000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم28: تطور حجم العمالة حسب نوع المنطقة خلال الفترة 2001-2010.



الشكل رقم29: تطور حجم العمالة حسب نوع الجنس والمنطقة خلال الفترة2001-2010.



من الشكل البياني الخاص بتطور حجم العمالة حسب نوع المنطقة، نجد أنّ حجم العمالة الحضرية يعرف تزايداً مستمراً منذ سنة 2001م ليبلغ أقصاها سنة 2008م بـــ 8.761.000 عامل، وتتراجع بعد ذلك إلى 7.115.000 عامل سنة 2010م ويعود ذلك إلى طابع ونوع المهنة السائد كما سبق وأن أشرنا من خلال توزيعات اليد العاملة حسب نوع المهنة. حيث نجد العمالة الغير الدائمة مرتفعة خلال نفس الفترة ومن جهة أخرى نسجل فارق كبير في العمالة الريفية ليكون أكبر سنة 2008 بحجم 1.554.000 عامل أمام 8.761.000 عامل في المناطق الحضرية، ويمكن إرجاع ذلك إلى عدم نجاعة برامج التنمية الفلاحية التي اتبعتها الحكومة. لكن سرعان ما ترتفع حجم العمالة الريفية سنة 2010م إلى 3.697.000 عامل، الأمر الذي يعكس التصحيحات والتشجيعات التي اتخذتها الحكومة اتجاه النشاطات الخاصة بالمناطق الريفية فكانت بذلك عامل استقطاب لليد العاملة.

أمّا الشكل الذي يبين تطور حجم العمالة حسب نوع الجنس، فإنّه يوضح ارتفاع حجم العمالة للذكور عليها للإناث طيلة المدة 2001-2010. لكن هذا لا ينفي تطور حجم العمالة لدى الإناث خلال نفس المدة بارتفاعات نسبية خاصة في المناطق الحضرية، أين كانت تبلغ 656.350 عاملة سنة 2001م لتبلغ أقصاها سنة 2008م مسجلة 1.560.000 عاملة. بينما

نجد عمالة الإناث الرّيفية بلغت أقصاها سنة 2006م بحجم 557.370 عاملة وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى المعتقدات التي تسود المجتمعات والمناطق الريفية التي تبقى عائقاً وراء ولوج المرأة عالم الشغل، هذه الأخيرة وإن كانت قد حققت خطوات متقدمة في هذا المجال.

على العموم من خلال تتبّعنا لتطور العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس نلاحظ أنّ هناك اختلالاً في توزيع العمالة بين المناطق الحضرية والرّيفية، الأمر الذي له انعكاس سلبي على برامج التنمية وتكافؤ كل من المنطقتين والجنسين في نصيبهما من البرامج التنموية. نجد كذلك من بين أهم أسباب تراجع العمالة في المناطق الريفية، يسعى أصحاب هذه المناطق للمكاسب المادية والدّخول المرتفعة بعد حصولها على مستويات عالية من التعليم والتكوين وهجرتها للمناطق الحضرية، أضف إلى ذلك توسع المناطق الصناعية والحضرية على حساب المناطق الزراعية والرّيفية.

1-2) توزيع القوى العاملة الغير مشتغلة(البطالة):

إنّ وضع البرامج التشغيلية في إطار سياسة اقتصادية متكاملة، يتطلب تجميع معلومات إحصائية خاصة بحجم البطالة وتصنيفاتها، تعتمد عليها الحكومة لنجاحها في التحكم في معدلات البطالة. وبناءاً عليه نجد إحصائيات اليد العاملة البطّالة تعتمد على عدة تصنيفات. أهمها ثلاث تصنيفات نتطرق إليها فيما يلي:

أ) توزيع البطالة حسب فئات العمر.

ب) توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية والجنس.

ج) توزيع البطالة حسب المدة الزمنية.

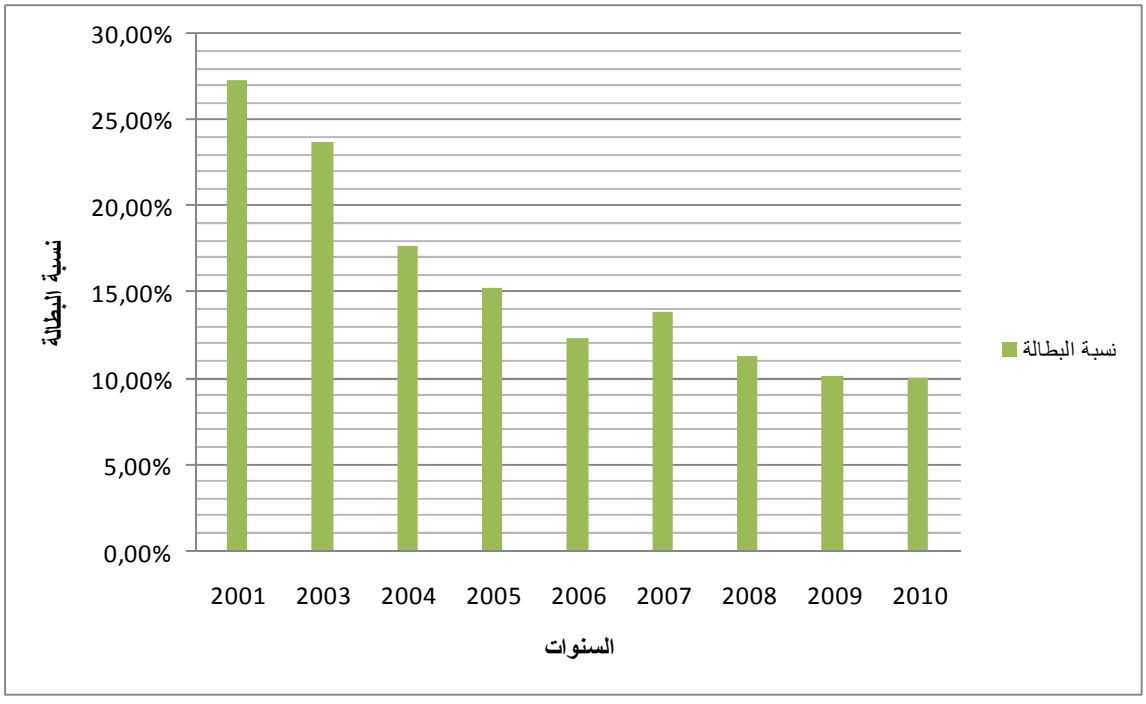
وقبل أن نتطرق إلى هذه التوزيعات، وجب علينا أن نستعرض نسبة البطالة السنوية وتطور معدلاتها وفق الجدول التالي:

الجدول رقم07: تطور حجم ومعدلات البطالة للفترة 2001-2010م

البطالة / السنة	حجم البطالة	نسبة البطالة
2001	2 339 449	27,30%
2003	2 078 270	23,72%
2004	1 671 533	17,65%
2005	1 448 288	15,25%
2006	1 240 842	12,29%
2007	1 374 634	13,79%
2008	1 169 000	11,33%
2009	1 072 000	10,17%
2010	1 076 000	10,00%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم30: تطور نسبة البطالة السنوية للفترة 2003-2008.



من خلال الرسم البياني الذي يبين تطور نسبة البطالة السنوية طيلة الفترة 2001-2010، تسجل نسب البطالة تراجع كبير بعدما بلغت نسبتها سنة 2001م 27,30 %، لتسجل 10 % سنة 2010م مبررة بذلك فعالية برامج وأجهزة التشغيل وترقيته التي عكفت الدولة على إنجاحها. وفيما يلي نتعرض إلى تفصيل أكثر حول توزيعات البطالة كما سبق وأن أشرنا.

أ- توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس:

إنّ هذا النوع من التوزيعات له أهمية بالغة في وضع برامج التشغيل، خاصة عند معرفة حجم البطالة حسب المناطق الجغرافية، أين توضع أولويات للحد من نسبها المرتفعة. أضف إلى ذلك توزيع نسب البطالة بين ذكور وإناث الذي يعكس عامل الجنس في نسبة البطالة والجدول التالي يبين لنا هذه التفاصيل:

الجدول رقم 08: توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس:

المناطق الجغرافية	حضري			ريفي			المجموع
السنة	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	
2003	995 969	227 150	1 223 119	763 964	91 187	855 151	2 078 270
	81,43%	29,73%	58,85%	89,34%	4,39%	41,15%	23,72%
2004	790 726	203 644	994 370	579 688	97 475	677 163	1 671 533
	79,52%	35,13%	59,49%	85,61%	5,83%	40,51%	17,65%
2005	656 378	178 678	835 056	542 697	70 535	613 232	1 448 288
	78,60%	32,92%	57,66%	88,50%	4,87%	42,34%	15,25%
2006	588 196	189 170	777 366	400 093	63 383	463 476	1 240 842
	75,67%	47,28%	62,65%	86,32%	5,11%	37,35%	12,29%
2007	653 238	225 071	878 309	418 737	77 588	496 325	1 374 634
	74,37%	53,75%	63,89%	84,37%	5,64%	36,11%	13,79%
2008	741 000	271 000	1 012 000	127 000	30 000	157 000	1 169 000
	73,22%	213,39%	86,57%	80,89%	2,57%	13,43%	11,33%

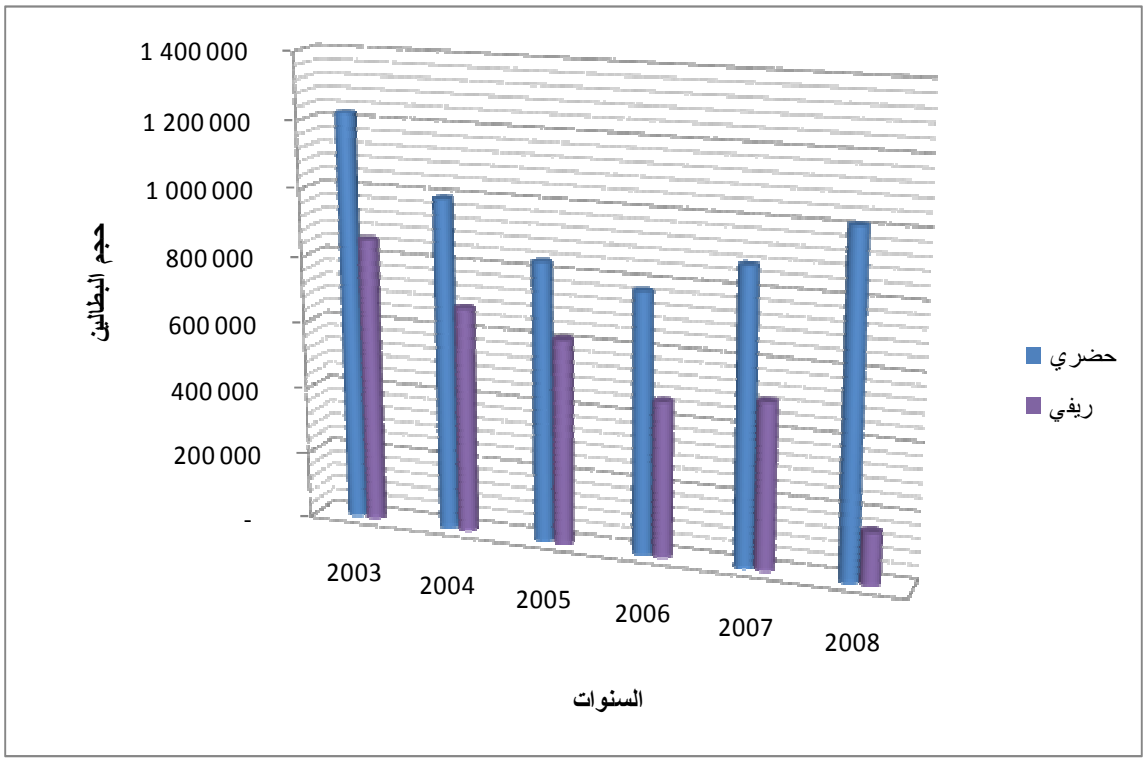
المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

%: النسبة المئوية لبطالة الذكور والإناث حسب المنطقة.

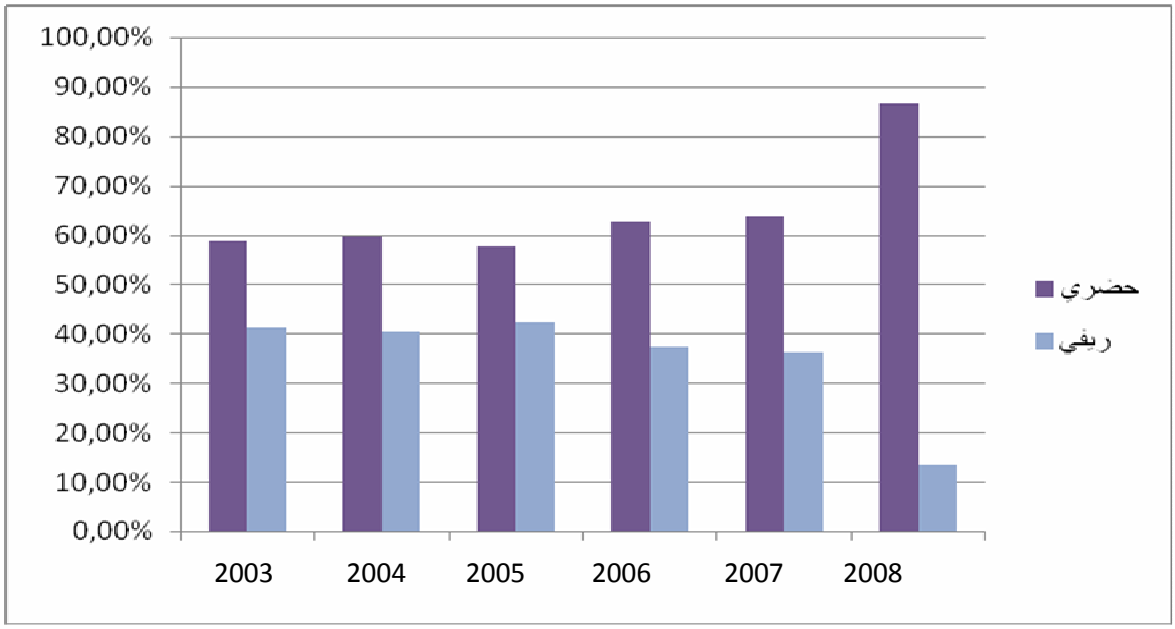
%: نسبة بطالة المنطقة بالنسبة لمجموع الإجمالي للبطالة السنوية.

%: نسبة البطالة السنوية.

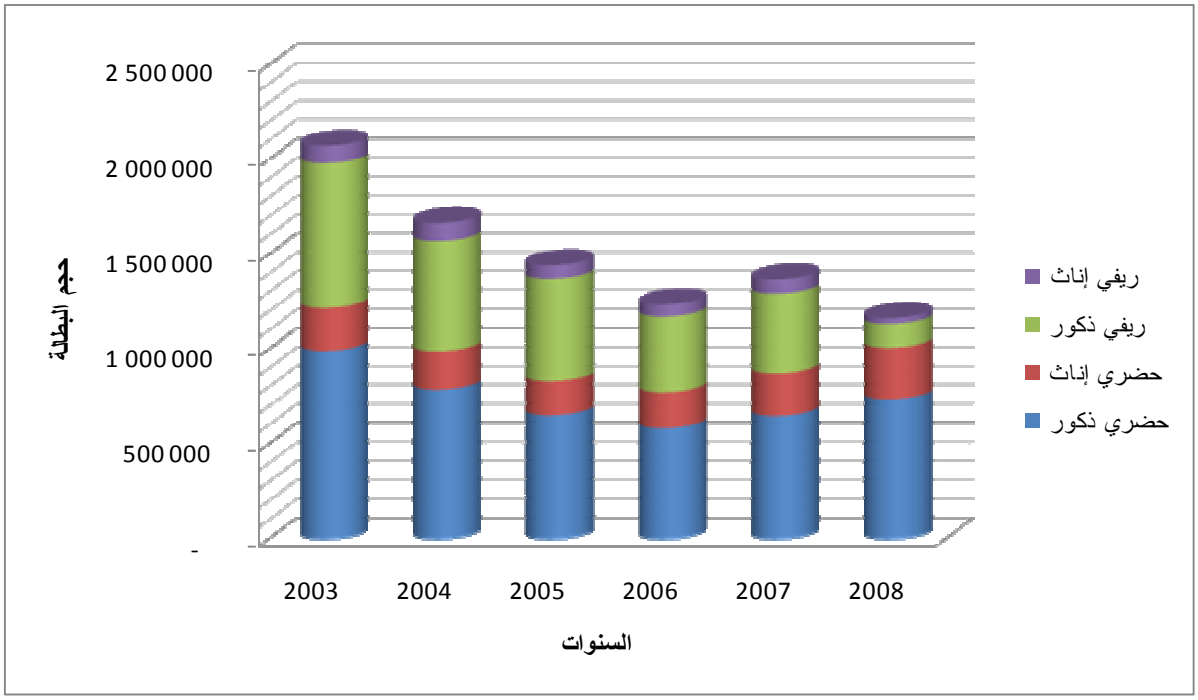
الشكل رقم31: تطور حجم البطالين حسب المناطق الجغرافية للفترة 2003-2008.



الشكل رقم32: تطور نسبة البطالين حسب المناطق الجغرافية للفترة 2003-2008.



الشكل رقم 33: تطور حجم البطالين حسب نوع الجنس للفترة 2003-2008.



من خلال الشكل البياني يتضح أنّ حجم البطالة في المناطق الحضرية يفوق المناطق الريفية، مسجلة أعلى ارتفاع لها سنة 2003م بحجم 1.223.119 بطّال بنسبة 58,85 %، يصاحبها أعلى حجم للبطالة الرّيفية لنفس السنة بـــ 855.151 بطّال بنسبة 41,15 %. لتشهد البطالة الريفية انخفاض مستمر إلى سنة 2008م بأدنى حجم لها 157.000 بطّال في مقابل بطالة مرتفعة لنفس السنة بحجم 1.012.000 بطّال في المناطق الحضرية بنسبة 86,57 % من البطالة الإجمالية، وكل ذلك راجع إلى تركز اليد العاملة في المناطق الحضرية أكثر من المناطق الرّيفية، هذه الأخيرة التي عانت النزوح الريفي لأسباب أو أخرى. من جهة أخرى نجد توزيع البطالة بين الذكور والإناث يتوافق بين المناطق الحضرية والرّيفية، ذلك أنّ بطالة الإناث جد منخفضة مقارنة ببطالة الذكور سواء في المناطق الرّيفية أو الحضرية، هذا لا يعني بالضرورة نسبة تشغيل الإناث من اليد العاملة أكبر من تشغيل الذكور بل لأنّ مكاتب العمل لا تسجل نسب كبيرة من الإناث، وهو الأمر الذي يعكس انخفاض معدلات بطالتها بالنسبة للحجم الكلي لليد العاملة إناث.

ب– توزيع البطالين حسب فئات العمر:

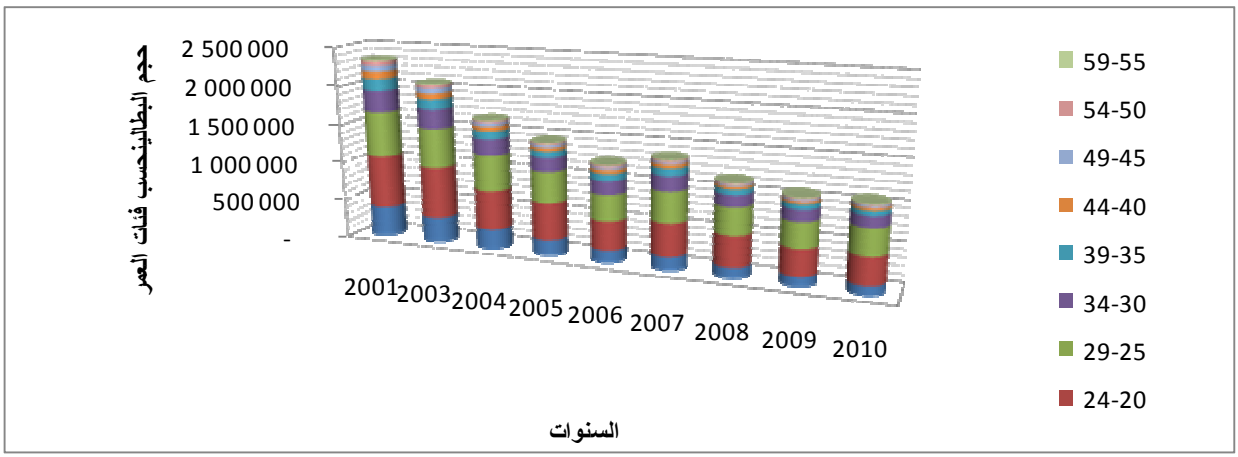
توزيع البطالة حسب فئات العمر كما سبق وأن أشرنا في توزيعات العمالة المشتغلة، لها أهمية هي الأخرى في دراسات سوق العمل والبطالة كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 09: توزيع البطالين حسب فئات العمر للفترة 2001–2010.

السنة / فئة العمر	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
أقل من 20سنة	393 441	329 136	256 907	205 417	166 414	175 245	140 000	125 000	116 000
	16,82%	15,84%	15,37%	14,18%	13,41%	12,75%	11,98%	11,64%	10,77%
24-20	687 958	666 872	505 378	481 169	369 982	421 404	388 000	342 000	349 000
	29,41%	**32,09%**	**30,23%**	**33,22%**	**29,82%**	**30,66%**	**33,19%**	**31,84%**	**32,40%**
29-25	578 984	509 289	462 633	398 779	333 483	393 024	348 000	320 000	336 000
	24,75%	24,51%	27,68%	27,53%	26,88%	28,59%	29,77%	29,80%	31,20%
34-30	280 890	245 568	206 447	176 666	170 394	187 488	149 000	142 000	140 000
	12,01%	11,82%	12,35%	12,20%	13,73%	13,64%	12,75%	13,22%	13,00%
39-35	155 896	133 532	104 297	84 257	91 115	93 151	69 000	66 000	58 000
	6,66%	6,43%	6,24%	5,82%	7,34%	6,78%	5,90%	6,15%	5,39%
44-40	93 287	75 108	58 291	43 096	48 942	48 364	34 000	32 000	33 000
	3,99%	3,61%	3,49%	2,98%	3,94%	3,52%	2,91%	2,98%	3,06%
49-45	72 662	62 516	41 583	31 613	28 415	22 192	19 000	20 000	22 000
	3,11%	3,01%	2,49%	2,18%	2,29%	1,61%	1,63%	1,86%	2,04%
54-50	58 163	40 295	24 577	19 498	25 544	24 182	15 000	17 000	13 000
	2,49%	1,94%	1,47%	1,35%	2,06%	1,76%	1,28%	1,58%	1,21%
59-55	18 169	15 954	11 422	7 791	6 553	9 613	7 000	10 000	10 000
	0,78%	0,77%	0,68%	0,54%	0,53%	0,70%	0,60%	0,93%	0,93%
المجموع	2 339 450	2 078 270	1 671 535	1 448 286	1 240 842	1 374 663	1 169 000	1 074 000	1 077 000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم 34: تطور حجم البطالين حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة2001-2010



بصورة مستمرة لتبلغ أقصاها 31,20 % سنة 2010م، الأمر الذي يرجع إلى عدم الاستقرار في مناصب العمل والطابع المؤقت التي تميزت بها هذه الأخيرة. أمّا في المرتبة الثالثة نجد فئة الأقل من 20 سنة والذي نعتبره منطقياً، من جهة هذه الفئة يمكن أن تشمل الأحداث أي الأطفال التي لم تتجاوز أعمارهم السن القانونية للعمل، ومن جهة أخرى أنّ هذه الفئة لم تكمل تعليمها أو تكوينها على الغالب ممّا ينقص من حظوظها في الحصول على مناصب عمل. تأتي الفئات الأخرى بمعدلات بطالة منخفضة نظراً لأنّ هذه الفئات يكون لها نوع من الخبرة التي تحتاجها المؤسسات وهو الأمر الذي يخفض بطالتها، بالإضافة إلى أنّ فئات العمر من(50-59) فمعظمها يستفيد من أنظمة التقاعد والتقاعد المسبق المعمول بها في الجزائر.

ج) توزيع البطالين حسب المدة الزمنية:

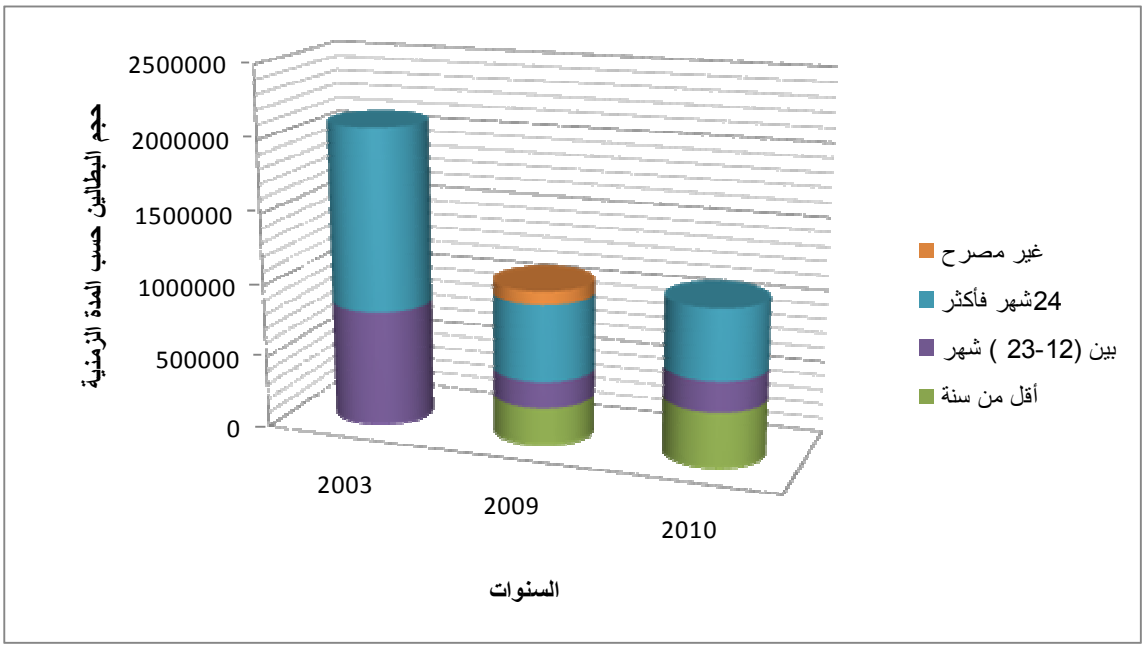
إنّ توزيع البطّالين حسب المدة الزمنية اللازمة للحصول على منصب عمل، والذي من خلاله يتسنى لنا معرفة حجم البطالة والمدة التي يمكن أن يستغرقها الفرد في بطالته، له دور كبير في رسم سياسات التشغيل الحكومية. يتضح لنا ذلك أكثر من خلال الجدول التالي الخاص بالسنوات 2003-2009-2010.

الجدول رقم 10: توزيع البطالين حسب المدة الزمنية 2003-2010

السنة / مدة البحث	2003	2009	2010
أقل من سنة		267 000	383 000
بين (12- 23) شهر	807 870	181 000	207 000
24شهر فأكثر	1 270 400	531 000	485 000
غير مصرح		93 000	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم35: توزيع البطالين حسب المدة الزمنية للفترة 2003-2010.



من خلال الجدول والشكل البياني أعلاه يتضح لنا أنّ البطالة التي تتراوح مدّتها من 24 شهر فأكثر هي التي تسجل أكبر حجم للبطّالين في كلّ من سنة 2003-2009-2010. لكن بمقارنة حجم البطّالين سنة 2003م الذين استغرقت بطالتهم 24 شهر فأكثر تراجعت بنسبة كبيرة سجلتها سنة 2010م من 1.270.400 بطّال سنة 2003م إلى 485.000 بطّال سنة 2010م، دلالة على الاستجابة كنتائج إيجابية لسياسة التشغيل التي اتبعتها الحكومة من خلال أجهزة التشغيل المستحدثة. يأتي فيما بعد البطّالين الذين استغرقت بطالتهم من سنة إلى 23 شهر، بحيث انخفضت بشكل كبير سنة 2009م مقارنة بنسته سنة 2003م من 807.870 بطّال إلى 181.000 بطّال لترتفع فيما بعد سنة 2010م إلى 207.000 بطّال أمام انخفاض البطّالين الذين استغرقوا 24 شهر فأكثر من 531.000 بطّال إلى 485.000 بطّال. وكنتيجة حول هذا

التوزيع فإنّ مدة البطالة التي تفوق 24 شهر تتراجع وهو الأمر الذي تسعى إليه الحكومة، أي لتقليص مدة البطالة لكن يبقى عدد المسجلين ضمن قائمة البطّالين الذين استغرقت بطالتهم من سنة فما فوق مرتفع بشكل كبير. أمّا البطالين الغير مصرح بالمدة التي استغرقوها في بطالتهم بلغ سنة 2009م 93.000 بطّال.

كخلاصة عامة حول توزيعات القوى العاملة في الجزائر سواء تعلق الأمر بالعمالة المشتغلة أو العمالة الغير مشتغلة "البطّالين". فإنّ اختلاف هذه التوزيعات والتقسيمات له أهمية كبيرة تعتمد عليها مختلف التحاليل الاقتصادية والاجتماعية وحتّى السياسية في حصر أزمة التشغيل ومكافحة البطالة. فإذا أخذنا بتوزيعات العمالة المشتغلة والبطّالين حسب المناطق الجغرافية له هدف يتركز بالدرجة الأولى في التوزيع العادل لبرامج التنمية بين المناطق الحضرية والرّيفية، وبالتالي التركيز على المناطق الأكثر حرماناً خاصة منها التي تعاني بطالة حادة، حتّى وإن كان الفارق بين الرّيف والمناطق الحضرية في اليد العاملة يفرض نفسه كحتمية لأسباب قد سبق ذكرها. لكن اتضح مؤخراً وتزامناً مع إطلاق برامج التنمية الرّيفية، سجلت هذه الأخيرة استقطاب لليد العاملة وتراجع معدلات البطالة ولو بنسب ضئيلة.

أمّا فيما يتعلق بالتوزيعات الخاصة بالجنس، أصبحت لها أهمية كبيرة بين التوزيعات الأخرى نظراً لاهتمام أجهزة الحكومة بتطور المساواة بين الجنسين، الأمر الذي يعكس تطوراً إيجابياً لكن بمعدلات جد منخفضة فيما يخص عمالة الإناث المشتغلة، في المقابل معدلات بطالة جنس الإناث منخفضة مقارنة بجنس الذكور وهذا لا يعني بالضرورة إيجابية المعدلات المسجلة. بالإضافة إلى التوزيعات حسب الفئات العمرية وهو الأمر الذي تركز عليه كافة الدراسات خاصة منها الاقتصادية في وضع الحلول والبرامج في إطار سياسة تشغيلية متكاملة، مع الإشارة أنّ الفئة الشبّانية تحتل مكانة ومرتبة أولية سواء على مستوى الفئة النشيطة من مجموع السكان أو كعمالة مشتغلة وبطّالين على حدٍ سواء. فقط تختلف أسباب بطالة الفئات الشبانية من 20 سنة إلى 35 سنة وحظوظ كل منها في الظفر بمناصب شغل كما سبق وأن تطرّقنا إليها بالتفصيل، والفئة الشابة هي التي تركز عليها الدولة في الرّفع من القيمة المضافة وإعطائها الأولوية في

منحها القروض والتحفيزات لإطلاق المشاريع واستثمارات الشباب الخلاّقة لمناصب شغل هي الأخرى.

إذن تلك هي الأهمية الخاصة بالتوزيعات التي يمكن اعتمادها في التحاليل الخاصة بالعمالة الجزائرية من أجل الإلمام التّام بسوق العمالة والنهوض بقطاع التشغيل، الذي يعكس صحة الاقتصاد القومي ويوجه السياسة الاقتصادية في الاتجاه الذي يخدم التنمية والتوزيع العادل للثروة.

2) القطاع الغير رسمي والتشغيل:

إنّ القطاع الغير رسمي في الجزائر اقتصاديا وعلى غرار دول العالم ومنها البلدان النامية على وجه الخصوص أصبح يشغل حيزاً كبيراً في السوق الجزائرية، وبصفة خاصة العمالة التي تصنف في خانة التشغيل الغير رسمي في مثل هذا القطاع، مؤثرة في ذلك على سوء تقديرات العمالة المشتغلة والبطالة. ولهذا كان لزاما علينا الإطلاع على نسبة العمالة التي يشغلها القطاع الغير رسمي من خلال التعرض إلى المفاهيم الأساسية لهذا القطاع، والتشغيل الغير رسمي على حدٍ سواء.

2-1) مفهوم القطاع الغير رسمي أو الموازي:[1]

لقد تمّ تحديد مفهوم القطاع الغير رسمي من طرف المكتب الدولي للعمل سنة 1993م عقب الملتقى الدولي الخامس عشر لإحصائيي العمل، على أنّه ذلك القطاع الذي يتكون من الوحدات الاقتصادية (الغير زراعية) على شكل مؤسسات فردية في إطار مؤسسات عائلية، والتي تتميز بعدم مسك المحاسبة، وليس لها أي شكل قانوني وغير مسجلة لدى المصالح الحكومية. وكذلك المؤسسات العائلية التي لا تستخدم الأجراء الدّائمين، لكن في المقابل تستخدم عمّال بصفة ظرفية أو عمّال لهم صلة عائلية بأصحاب المؤسسات، بالإضافة إلى المؤسسات المصغرة micro– » « entreprise التي تستخدم عدد من الأجراء الدّائمين لا يفوق عددهم 05 أو10 أجراء.

كما يمكن اعتبار كل مؤسسة تنتمي إلى القطاع الغير رسمي، إذا كانت تستجيب إلى الخصائص التالية، سواء مجتمعة أو متفرقة:

[1]- Youghourta bellache. L'économie informelle en Algérie, une approche par enquête auprès des ménages- le cas de Bejaia. Thèse de doctorat en co-tutelle 2010. P 69.

أ– الشكل القانوني (مؤسسات فردية).

ب– عدم خضوعها لمسك العمليات المحاسبية.

ج– حجم الوحدة الاقتصادية أقل من حد معين بالنسبة لعدد الأجراء (05أو 10 أجراء).

د– عدم التسجيل (الإداري، الجبائي، الاجتماعي) للمؤسسة أو عدم تسجيل أجرائها.

ه– نوع المهنة (العمل لحسابهم الخاص كأرباب عمل ومستقلين، الاستعانة بمساعدة أفراد العائلة والعمّال الظرفيين الذين يستغلهم المستخدمين والمستقلين).

إذن تلك هي أهم خصائص ومفاهيم القطاع الغير رسمي أو الموازي، والذي يصعب على الإحصائيين تقدير حجمه مقارنة بالقطاع الرّسمي أو المهيكل. لكن ما يهمّنا في هذا الباب وبالنظر إلى موضوع دراستنا فالمقصود من التطرق إلى القطاع الغير رسمي، العمالة التي يشغلها هذا الأخير مهما كان نوع المهنة. وفيما يلي نتطرق إلى تعريف آخر يشمل المفهوم الخاص بالتشغيل الغير رسمي.

2-2) مفهوم التشغيل الغير رسمي:[1]

بعد أن أصبح القطاع الغير رسمي يشغل حيزاً كبيراً في اقتصاديات البلدان النامية صاحبته مسألة التشغيل الغير رسمي كذلك الذي اختلفت المفاهيم الخاصة به، لذلك نجد من بين أهم المفاهيم الخاصة بالتشغيل الغير رسمي تلك التي تضمنتها لائحة التوجيهات الخاصة بتعريف وقياس التشغيل الغير رسمي، الناتجة عن الملتقى الدولي السابع عشر لإحصائيي العمل. الذي أخذ بعين الاعتبار التشغيل الغير محمي سواء كان ذلك في القطاع الرّسمي أو الغير رسمي.

إنّ مفهوم التشغيل الغير رسمي يعتمد على خصائص التشغيل بالدرجة الأولى عوض الوحدات الاقتصادية التي تتضمنه، هذا لأنّ الخصائص المعمول بها لتعريفه تشمل نقطتين أساسيتين هما:

أ) غياب العقد الكتابي للعمل.

ب) غياب الحماية الاجتماعية.

[1]- johannes P. jutting et Jun R., L'emploi informel dans les pays en développement une normalité indépassable?.édition de l'OCDE, Imprimé en France 2009 . P 31 .

فكانت لائحة التوجيهات التي اعتمدها الملتقى الدولي السابع عشر لإحصائيي العمل، تضمنت أهم خصائص هذا النوع من التشغيل على غرار العمل المستقل الغير رسمي، فكان تعريف العمل المأجور الغير رسمي كل عمل له الخصائص التالية:

1- علاقة العمل فيه غير خاضعة للتشريعات الخاصة بالعمل.

2- عدم خضوع الدخل للضريبة.

3- غير خاضع للحماية الاجتماعية، أو الحق في بعض المزايا المتعلقة بالعمل (كالتعويض عن التسريح، منحة التقاعد، العطل السنوية أو المرضية المدفوعة الأجر...الخ).

4- الأجير يعمل لدى مؤسسة فردية، أو لدى شخص ينتمي إلى العائلة.

5- موقع عمل الأجير يكون خارج مؤسسة المستخدم(عمّال خارج المؤسسة لا يستفيدون من عقد عمل).

6- تشريعات العمل غير مطبقة أو محترمة لكل سبب آخر.

وفي الأخير يمكن حصر التعاريف التالية التي تسمح بتقييم حجم وتطور التشغيل الغير رسمي كما يلي:

أ- التشغيل الغير رسمي في القطاع الغير رسمي:

أ-1) عمّال مستقلين: يعملون لحسابهم الخاص، مستخدِمين، عمّال في إطار عائلي.

أ-2) مستخدِمين ومستخدَمين لهم مدخول، يعملون في مؤسسات مصغرة تتضمن أقل من خمسة عمّال.

ب- التشغيل الغير رسمي في القطاع المهيكل أو الرسمي:

ب-1) مستخدمين مأجورين وبدون حماية اجتماعية في مؤسسات تتضمن 05 عمّال أو أكثر.

ب-2) عمّال في إطار العمل المنزلي مأجورين وبدون الحماية الاجتماعية.

2-3) تطور التشغيل الغير رسمي في الجزائر:

بعد التعرض إلى المفاهيم الأساسية بالقطاع الغير رسمي والتشغيل الغير رسمي وخصائصه بصفة خاصة، كان تركيزنا في ذلك على التشغيل الغير رسمي بالتحديد أين كان الهدف من ذلك محاولة حصر وإحصاء العمالة المصنفة في خانة التشغيل الغير رسمي، التي في حد ذاتها مهمة

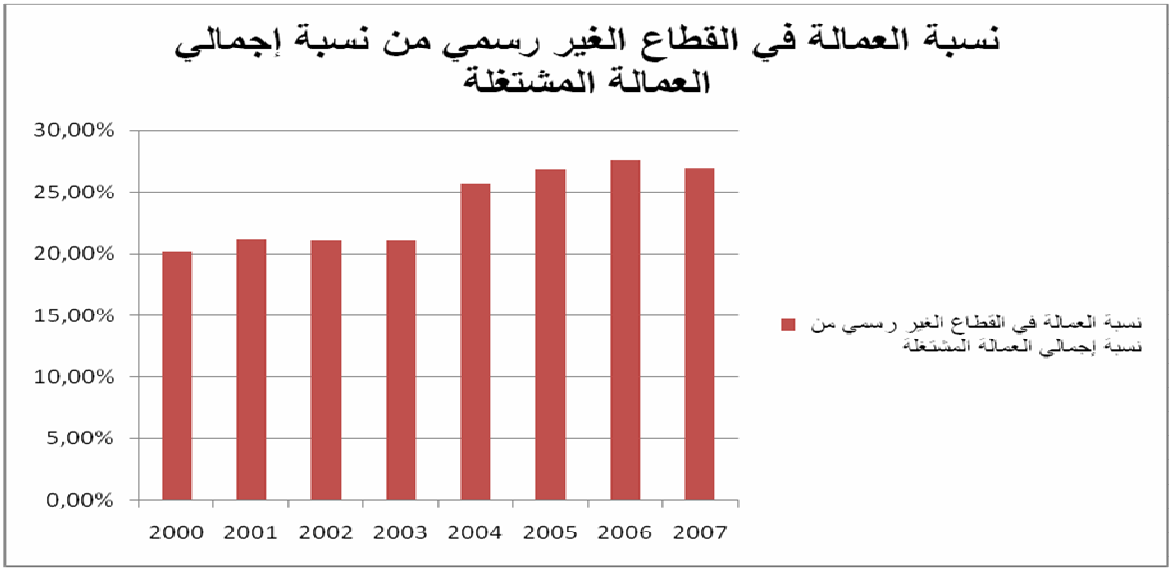
صعبة باعتراف من الإحصائيين. ومن جهة أخرى نجد أنّ إحصاء عمالة التشغيل الغير رسمي تعطينا نظرة حول حجم العمالة المشتغلة دون أن تسجل ضمن الإحصاء الرّسمي الخاص بهذه الأخيرة. ولذلك حاولنا من خلال الجدول التالي أن نبيّن تطور نسبة عمالة التشغيل الغير رسمي كما يلي:

الجدول رقم 11: تطور نسبة عمالة القطاع الغير رسمي بالنسبة لإجمالي العمالة المشتغلة.

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%	27.0%

source : Lahcen Achy, Substituer des emplois précaires à un chomage élevé, les défis de l'emploi au Maghreb, Carnegie Middle East Center, N°23 Novembre 2010, P10.

الشكل رقم 36: تطور نسبة عمالة القطاع الغير رسمي بالنسبة لإجمالي العمالة المشتغلة.



من خلال الجدول والشكل البياني يتضح أنّ مساهمة القطاع الغير رسمي أو الموازي في مجال التشغيل تأخذ منحى تصاعدي، بحيث بلغت نسبة العمالة في هذا القطاع سنة 2007م 27 % بعدما كانت سنة 2000م 20 %، وهذا ما يعكس حجم العمالة الذي يشغله القطاع الغير رسمي في الجزائر، وبالتالي إغفال مساهمة ودور هذا القطاع في استغلال نسبة معتبرة من العمالة، بحيث نجد أنّ القطاع الغير رسمي يخلق ما يقارب 150.000 منصب عمل سنوياً خلال الفترة

2000–2007م. الأمر الذي أصبح يشغل اهتمام الدولة بالدرجة الأولى في محاولة منها لاحتواء مثل هذه الظاهرة، ويجنب تسرب اليد العاملة إلى هذا القطاع حتّى تكون عملية إحصاء العمالة تعكس نتائج الواقع الحقيقي لسوق العمل الجزائري.

3) تداعيات برامج التعديل الهيكلي على التشغيل :

أصبحت برامج التعديل الهيكلي المحلة الحتمية لاقتصاديات البلدان النامية ضمن مسار الإصلاح الاقتصادي الذي انتهجته هذه البلدان بعد مرحلة التثبيت الاقتصادي. فكانت الجزائر إحدى هذه البلدان التي تجرّعت تبعات برامج التعديل الهيكلي، في الحين الذي كانت تمثل فيه الاختيار الصعب الذي لابد منه في سبيل إرجاع التوازنات الكبرى، على غرار توازن ميزان المدفوعات والتقليل من عجز ميزانية الدولة والتخفيف من أعباء الديّون، وكل هذا في ظل الانفتاح على الاقتصاد العالمي.

فكان التوجه الاقتصادي الجديد انكماشي تتبِعُ الحكومة في إطاره سياسة التقشف، ممّا يدفع إلى تراجع الطلب الكلي، بتراجع معدلات الاستثمار وبالتالي انخفاض معدلات التشغيل موازاةٍ مع ذلك. بالإضافة إلى التأثير على الأجور بخفض القيمة الحقيقية لها، وذلك للتأثير على عنصر العمل والتخفيض من أعبائه وبالتالي تراجع عجز الميزانية. وفيما يلي نتعرض لأهم خصائص برامج التعديل الهيكلي بالنسبة للتشغيل والآثار الناتجة عن ذلك.

3–1) مميزات برامج التعديل الهيكلي وأثرها على التشغيل:

ونجد الآثار الاجتماعية لهذه البرامج في مجال العمل في العديد من الدول، على اختلاف المدى الذي تأخذه وفي التتابع الذي تنتهجه، أنها لا تختلف في محتوياتها و عناصرها و أهدافها، من خلال السياسات والإجراءات التي تشمل برامج التثبيت و التعديل الهيكلي. و عند تطبيق هذه البرامج في هذه الدول، فقد تبين عند تقييمها أنها تؤثر سلبا في المجالات الاجتماعية بصفة عامة و عند تقييم 26 برنامجا تم تطبيقها في مجموعة من الدول يمكننا استنتاج ما يلي :[1]

– تؤثر جميع البرامج في الجوانب الإجتماعية بدرجات متفاوتة مع استثناءات نادرة.

[1]- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد. نفس المرجع السابق. ص114.

– تأثير 15 برنامجا في زيادة الفقر، بمعنى أن نسبة 57% من هذه البرامج تؤثر بشكل مباشر في تفاقم الفقر و توسيع قاعدة المحرومين، و ذلك بسبب الأثر المتراكم لمختلف البرامج و الآثار الإجتماعية لها، مثل ارتفاع الأسعار و ما ينتج عنه من إنخفاض في القدرة الشرائية خاصة لذوي الدخل المحدود، إضافة إلى أن هذه البرامج تؤدي في مرحلتها الأولى إلى نقص فرص التشغيل و تفاقم أزمة البطالة.

– يؤثر 19 برنامجا في عدم نمو فرص العمل، أي أن 73% من هذه البرامج تؤدي إلى انخفاض وتيرة التشغيل، بفعل تراجع الإستثمار في القطاع العام الذي يعاود نفقاته و التقليل منها لتقليص العجز في الميزانية العامة لهذه الدول. و بالموازاة مع ذلك فإن القوة العاملة في زيادة مستمرة في ظل ضآلة فرص العمل المتاحة، مما يعني بالضرورة الزيادة في عدد البطالين و ارتفاع معدلات البطالة أكثر من السابق.

– يؤثر 17 برنامجا في تفاقم و زيادة البطالة، مما يدل على أن 65% من هذه البرامج تؤدي إلى زيادة معدلات البطالة بمختلف أنواعها، خاصة تلك الناتجة عن التسريح أو الإستغناء عن العمالة، لظروف اقتصادية من أجل تخفيف التكاليف، خصوصا أن القطاع العام كان يستوعب عمالة زائدة عن الحد لأسباب اجتماعية أكثر منها اقتصادية كما هو الحال في الجزائر.

– يتأثر الشباب الوافدون حديثا الى سوق العمل بـــ 4 برامج خاصة، منها عدول الدولة عن تشغيل الخريجين و تجميد الوظائف، بسبب سياسة التقشف التي تفرضها هذه البرامج. وقد كان من المنتظر أن لا تؤثر هذه البرامج بشكل كبير عليهم، كونهم يعانون أصلا من البطالة، كونهم لا يشغلون وظائف، و بالتالي فإنهم لن يتأثروا بإجراءات التسريح بإعتبارهم وافدين جدد في سوق العمل. كما هو الحال في بلادنا.

– كما يتأثر قطاعا التعليم و التكوين بهذه البرامج بسبب ارتفاع تكاليفهما خصوصا بعد ظهور احتياجات جديدة في مجال التدريب، بإعتباره فرصة للحفاظ على فرص العمل للأفراد و المؤسسات معا. مما يدفع إلى استحداث طرق جديدة في تقدير الإحتياجات و الإستجابة لحاجات سوق العمل المتغيرة، بإعتبار أن عامل التدريب هو أحد الوسائل الفعالة للتقليل من أثار سياسة الخوصصة السلبية خاصة فيما يتعلق بالاستغناء عن العمالة. كما أنه يعد بمثابة توجه

جديد لتشجيع التشغيل الذاتي و إنجاح برامج الصناعات الصغيرة و تطوير الإنتاج نحو التصدير.

خلاصة:

بعد التطرق إلى أهم محطات إصلاحات النظام الاقتصادي والانعكاسات التي خلفها على سوق العمالة الجزائري فقد أتيح لنا تكوين قاعدة مرجعية في دراستنا لسياسات التشغيل التي رافقت هذه الإصلاحات، بحيث كانت دراستنا للقوى العاملة في الجزائر نقطة البدء التي من خلالها حاولنا إحصاء العمالة لتحديد الأرضية التي شهدت مختلف الإجراءات الإصلاحية وإحصاء تنامي معدلات البطالة طيلة الفترة وكان ذلك دون أن نغفل قضية أصبحت هي الأخرى تكتسب نفس الأهمية إلى جانب التشغيل والبطالة هي القطاع الغير رسمي في الاقتصاد الجزائري، وحجم العمالة التي يستغلها بحيث أخذت هذه الأخيرة في الارتفاع بشكل ملحوظ كما سبق وأن تطرقنا إليه في التحليل السابق. ولعل أهم عامل في بداية هذه الظاهرة هي التعديلات الهيكلية التي شهدتها المؤسسات العمومية، والتي أسفرت عن تسريح العمال. كل هذه العناصر كان لابد من أخذها في الحساب، حتى يتسنى لنا الانتقال إلى المرحلة البعدية في دراستنا لأهم برامج و أجهزة التشغيل.

المبحث الثاني: آليات وأجهزة دعم التشغيل في الجزائر.

إنّ الحديث عن سياسة التشغيل نجده موضوع يتضمن عدّة محاور يصعب الإلمام بها، لذلك كان اهتمامنا في هذا الموضوع يقتصر على أهم برامج وأجهزة التشغيل التي تستهدف بطريقة مباشرة قطاع التشغيل، منها أجهزة التشغيل التي تدعم العمل المأجور وأجهزة أخرى تدعم المبادرات الفردية والحرّة وهو ما سنتناوله في المطلب الأول، لننتقل إلى أهم عنصر في دراستنا التطبيقية، ننتقل إلى لغة الأرقام في المطلب الثاني فيما يخص حصيلة ونتائج برامج التشغيل على المستوى الوطني، حتى يتسنى لنا معرفة نتائج هذه الأخيرة على معدلات البطالة، بحيث تضمنت الإحصائيات إلى جانب عدد مناصب العمل التي تم استحداثها خلال العشرية 1999 إلى 2009م حجم الأغلفة المالية التي تم رصدها خلال نفس المدة.

1) وكالة التنمية الاجتماعية(ADS):

تماشياً مع الإصلاحات الهيكلية التي سبق وأن أشرنا إليها فيما تعلق بالجانب الاقتصادي ومخلفاتها الثقيلة التي تركتها خاصة على المستوى الاجتماعي، دفعت بالسلطات العمومية إلى البحث عن أفضل السبل للتخفيف من تلك الآثار، فكانت المعالجة اقتصادية اجتماعية في محاولة منها لإعطاء أهمية للنشاط الاجتماعي للدولة عن طريق خلق مؤسسات وهيئات جديدة تتولى ذلك، من بين هذه الهيئات وكالة التنمية الاجتماعية وهي مؤسسة عمومية أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96–232 المؤرخ في 13 صفر عام1417 ه الموافق لـــ 29 يوليو 1996م[1]، والذي حدد قانونها الأساسي بحيث تعتبر محاربة الفقر والتهميش الاجتماعي إحدى أهدافها الرئيسية، تخضع مختلف نشاطاتها للمتابعة الميدانية من طرف وزير التضامن الوطني بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل عند نشأتها، لتسند مهامها لوزارة التضامن بمقتضى المرسوم الرّئاسي رقم 08–09 المؤرخ في 27 جانفي 2008م. ونجد أنّ الوكالة تشرف على

[1]- حيث جاء فيه: المادة الأولى" عملا بالمادة 196 من الأمر رقم 27-95 المؤرخ في 30 ديسمبر1995م والمتضمن قانون المالية 1996 تنشأ هيئة ذات طابع خاص تسمى(**وكالة التنمية الاجتماعية**) وتخضع لأحكام هذا المرسوم وتدعى في صلب النص الوكالة1 " ، ويوجد مقر المديرية العامة لوكالة التنمية الاجتماعية بالجزائر العاصمة مع وجود فروع جهوية موزعة عبر التراب الوطني على عدة ولايات.

مجموعة من البرامج منها الموجهة للأفراد ومنها البرامج الموجهة للجماعات السكانية (مشاريع تنموية).

1-1) الموارد المالية: تتمتع وكالة التنمية الاجتماعية باستقلالية مالية حيث تسير الصناديق المالية المخصصة من طرف السلطات العمومية للمساعدة الاجتماعية انطلاقا من صندوق الاجتماعي للتنمية، الذي تأسس بموجب المادة 196 من الأمر رقم 27-95 المؤرخ في 30 ديسمبر1995م المتضمن قانون المالية لسنة1996 م في نفس العام الذي أنشئت فيه وكالة التنمية الاجتماعية، بحيث تم فتح حساب ضمن الحسابات الخاصة للخزينة كحساب تخصيص خاص تحت رقم 085-302 يسمى **بالصندوق الاجتماعي للتنمية*** و"تتشكل موارد الوكالة بالإضافة إلى إعانات الصندوق الاجتماعي للتنمية، من الهبات والتبرعات أو من القروض الممنوحة من طرف كل هيئة خاصة أو عمومية وطنية أو دولية "

1-2) برامج الدعم والتشغيل الممولة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية:

هناك عدة برامج يتم تمويلها من طرف وكالة التنمية الاجتماعية تهدف بطريقة مباشرة أو غير مباشرة للنهوض بقطاع التشغيل، وذلك بالاعتماد على التحويلات الاجتماعية مقدمة في شكل منح إلى الأفراد والعائلات العديمة الدخل، أين يكون لهذه الأخيرة أثر إيجابي على الطلب الكلي في السوق وبالتالي الدفع بعجلة الإنتاج والمحافظة على مناصب العمل. ومن جهة أخرى نجد هناك أيضاً برامج ممولة من طرف هذه الوكالة هدفها مباشر يتمثل في خلق مناصب عمل جديدة وبطريقة مكثفة من خلال دعم وتشجيع المشاريع والمبادرات الشابة. نتطرق إلى هذه البرامج كما يلي:

1-2-1) برامج الدعم والمساعدة الاجتماعية:[2]

أ) جهاز الشبكة الاجتماعية: يتمثل هذا الجهاز في كل من المنحة الجزافية للتضامن ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة لصالح الفئات العديمة الدخل.

* - تم إقفال حسابات هذا الصندوق وتحويل الرصيد .....، تضمنته الجريدة الرّسمية رقم 80 بتاريخ 2000/12/24، وتبعاً للتعليمة الوزارية لوزارة المالية رقم 04 الصادرة بتاريخ 2001/03/04.

[2]- ليلى. دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، رسالة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتامع الاجتماع العائلي، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر باتنة، ص58إلى ص61.

أ–1) المنحة الجزافية للتضامن (AFS): وضعت هذه المنحة من قبل السلطات العمومية ابتداءا من نهاية عام1994م وتسيرها وكالة التنمية الاجتماعية منذ سنة1997 م وهي عبارة عن إعانة مباشرة تدفع للفئات المعوزة غير القادرة على العمل. بحيث نجد المرسوم التنفيذي رقم 96–353 المؤرخ في 19 أكتوبر 1996م والذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 94–336 المؤرخ في 24 أكتوبر 1994م، يحدد شروط الاستفادة من المنحة الجزافية للتضامن ومنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة.

يهدف هذا البرنامج إلى ضمان إعانة وحماية اجتماعية للفئات الاجتماعية المعوزة المذكورة سابقا، بحيث قدر مبلغ المنحة الجزافية للتضامن في السابق ب 1000.00 دج شهريا لكل مستفيد، أما حاليا فقد تم رفع قيمة هذه المنحة إلى 3000.00 دج مع مبلغ إضافي قدره 120 دينار جزائري عن كل شخص تحت كفالة المستفيد على أن لا يتجاوز عددهم ثلاثة مكفولين. يتم تسجيل الطلبات على مستوى مكتب النشاط الاجتماعي البلدي عن طريق تكوين المعني لملف إداري كامل، أما القبول فيقرر من طرف اللجنة البلدية للقبول واللجنة الطبية الولائية بالنسبة لذوي الأمراض المزمنة والأشخاص المعاقين والمكفوفين، ويتم الدفع بمكاتب البريد المتواجدة على مستوى مقر إقامة المستفيدين. وتجري عملية الاستفادة من المنحة الجزافية للتضامن بتصريح من الطالب أو بمبادرة من المصالح البلدية وفق قائمة الأشخاص المعدومي الدخل المتوفرة لديها.

أ–2) منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة(IAIG): وضع برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة في نهاية سنة 1994 م، وتقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسييره مند سنة1997 م بهدف الإدماج الاجتماعي للفئات المعوزة والقادرة على العمل.

يتم القبول في هذه المنحة على أساس مبادرة شخصية من المعني نفسه الذي يطلب إدماجه في ورشات الأشغال الخاصة بالنشاطات ذات المنفعة العامة أو المساهمة في النشاطات ذات المنفعة العامة نفسها، يتم تسجيل الطلبات على مستوى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي عن طريق طلب المعني وتكوينه لملف يتكون من وثائق إدارية كاملة أو بمبادرة من هذا المكتب، أما القبول

فيقرر من طرف اللجنة البلدية للقبول ويتم دفع المنحة بمكاتب البريد المتواجدة على مستوى مقر إقامة المستفيدين. ويحدد النظام المستفيدون من منحة النشاطات ذات المنفعة العامة كما يلي:

– أعضاء العائلات بدون دخل الذين يلتمسون لأنفسهم الإدماج للمشاركة في النشاطات ذات المنفعة العامة والذين يشاركون فيها فعليا.

– الأشخاص الذين يعيشون بمفردهم بدون دخل ويطلبون الإدماج في النشاطات ذات المنفعة العامة ويشاركون فيها فعليا. وتقتصر الاستفادة من هذا التعويض على فرد واحد من العائلة.

يتقاضى المستفيدون تعويضا شهريا قيمته 3000 دج، 4200 دينار جزائري لرؤساء الورشات (مقابل 22 يوم من المشاركة في نشاطات ذات منفعة عامة بالإضافة إلى التغطية الاجتماعية، ويتم تنظيم النشاطات ذات المنفعة العامة من طرف البلديات بالتنسيق مع المصالح التقنية للدائرة، الولاية أو مديرية النشاط الاجتماعي.

ب) **برنامج الخلايا الجوارية:**[1] الخلية الجوارية التضامنية تتدخل على مستوى مجموعة من البلديات وهي تنصب بقرار من المدير العام لوكالة التنمية الاجتماعية، وهي وحدة متحركة مكونة من طبيب، أخصائية اجتماعية، وأخصائية نفسانية ومساعدة اجتماعية، مهمتها المساهمة في مكافحة الفقر والتهميش الاجتماعي ، تؤطر أو تسير هذه الخلايا من طرف وكالة التنمية الاجتماعية وتساعدها قاعديا فروع جهوية ومديريات النشاط الاجتماعي للولاية تتواجد هذه الخلايا على المستوى الوطني وهي في تزايد مستمر حيث تعمل وكالة التنمية الاجتماعية في كل مرة على فتح خلايا جديدة.

يسير هذه الخلية منسق يعين من بين أعضائها مهمته التنسيق وضمان السير الحسن للعمل، وتسطير البرنامج السنوي للعمل. حيث أن كل خلية لها مخطط عمل سنوي تقوم خلاله باختيار موقع تدخل بواسطة طريقة علمية تسمى بطريقة النقاط الاستدلالية، وبعد ذلك يقوم أعضاء الخلية بالتدخل في المنطقة الأكثر فقرا التي تكون هي موقع التدخل وإجراء ما يسمى بالتحقيق وملأ استمارة خاصة الأسري بهذا الغرض. ثم بعد ذلك يتم تفريغ البيانات للتعرف على عدد السكان، عدد المستحقين لبرامج وكالة التنمية الاجتماعية غير المستفيدين ، عدد المستحقين

[1]- ليلى. دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، نفس المرجع ص61.

المستفيدين ، مدى استفادة المنطقة من برامج أو مشاريع التنمية الجماعية ... الخ. كما يقوم أعضاء هذه الخلية بإعداد ما يسمى بالخريطة الاجتماعية أو خريطة الفقر التي ترتب المقاطعات الخاصة ببلدية ما ترتيب علميا دقيقا.

يهدف هذا النشاط الجواري الذي تقوم به وكالة التمنية الاجتماعية والخلية الجوارية إلى تحديد بقع الفقر والتهميش التي تستهدفها نشاطات وكالة التنمية الاجتماعية والمساهمة في إعادة العلاقة الحيوية بين الفئات الاجتماعية المحرومة والمرافق العمومية وذلك بتوجيههم وإرشادهم نحو الطرق التي يمكن من خلالها تلبية حاجياتهم ووضعهم في اتصال مباشر مع مختلف المرافق والسلطات العمومية المحلية وهذا كله بهدف تحسين الظروف المعيشية للمواطن على مستوى أهم محاور التنمية الاجتـــــــــــماعية (الصحة،التربية، التشغيل التعليم...).

1-2-2) برامج التشغيل والإدماج:[1]

أ) برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)[*]: يتوجه هذا البرنامج إلى الشباب الجامعي البطال والتقنيين السامين العاطلين عن العمل والباحثين عن منصب شغل خاصة الذين ليست لديهم خبرة مهنية ويطلبون العمل لأول مرة، والبالغين من العمر 19 إلى 35 سنة، وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المـــــؤرخ فـــي : 1998/12/02م، يهدف هذا البرنامج إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج الحاصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل ممثلة في المؤسسات العمومية والخاصة. "يتم توظيف المترشحين المختارين لدى مستخدمين عموميين وخواص لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة لمدة 12 شهرا أخرى". يتقاضى المستفيدون من عقود ما قبل التشغيل مبلغا قدره 8000.00 دج شهريا بالنسبة للجامعيين و 6000.00 دج بالنسبة للتقنيين السامين.

"عقد ما قبل التشغيل هو التزام ثلاثي الطرف بين المستخدم والمترشح والمدير الولائي للتشغيل الذي يعمل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية ، بصفتها الهيئة المسيرة للبرنامج يكلف المدير

[1]- ليلى. دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، نفس المرجع ص62

*- أصبح يسمى هذا البرنامج فيما بعد PID (منحة الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات) وفق المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 2008/04/30م الصادر بتاريخ 2008/05/04م في العدد 23 من الجريدة الرّسمية.

الولائي للتشغيل بالبحث عن عروض التشغيل لدى المستخدمين العموميين والخواص، وتكلف الوكالات المحلية التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل بتسجيل الطلبات وإبلاغها للمدير الولائي للتشغيل".

يهدف برنامج عقود ما قبل التشغيل إلى زيادة عرض مناصب الشغل وتسهيل إدماج المتخرجين الجدد في سوق العمل وذلك بتحفيز مختلف المؤسسات على تشغيل المتخرجين الجدد.

ب) برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية(ESIL)* :

يتوجه هذا البرنامج إلى الشباب البطال الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة حيث يقترح عليهم مناصب شغل تدعيمية موجهة لتعزيز قدرات الجماعات المحلية والوحدات الاقتصادية المحلية. يتم تمويل التكاليف الأجرية والأعباء الاجتماعية الخاصة بهذا البرنامج في إطار ميزانية الدولة حيث يسمح هذا البرنامج للشباب بتقاضي أجرة شهرية قدرها 2700.00 دج والاستفادة من التغطية الاجتماعية.

تصدر أغلبية العروض الخاصة بمناصب الشغل المأجورة للمبادرة المحلية من طرف المجالس الشعبية المحلية والدوائر والولايات والمؤسسات التابعة لها والمؤسسات الجهوية والوطنية المساهمة في نشاطات التكوين في إطار التشغيل، مقابل تلقيها معونة مالية من صندوق (FAEJ) وهو صندوق المساعدة على تشغيل الشباب الذي تم تعويضه في 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FNSEJ)، الذي يتمتع بصلاحيات أوسع من الصندوق السابق من خلال إقامة ترتيبات جديدة للتشغيل.

وأصبحت تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير البرنامج منذ سنة2002 م، حيث ينبغي على المترشحين تسجيل طلباتهم على مستوى مقرات سكنهم أو لدى الوكالات المحلية للتشغيل أو المكاتب المختصة التابعة للدائرة والجمعيات والهيئات المحلية، أين تتكفل البلدية بالتوظيف الفعلي للشباب الذين تم انتقاؤهم، وعلى مدير التشغيل للولاية ضمان المتابعة والسهر على احترام الحقوق والالتزامات الخاصة بكل من العامل ورب العمل، بحيث تتراوح مدة عقد العمل من 03 أشهر إلى 12 شهراً.

* - أصبح يسمى هذا البرنامج فيما بعد DAIS (جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي) وفق المرسوم التنفيذي رقم 305/09 مؤرخ في 10 سبتمبر 2009م .

ج) برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة (TUP–HIMO)* :

يندرج هذا البرنامج ضمن الأجهزة الجديدة المطبقة في الجزائر في إطار محاربة الفقر وكل أشكال الإقصاء الاجتماعي، تم وضعه منذ عام1997 م للتكثيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة وليس هذا فحسب بل يهدف البرنامج كذلك إلى خلق نشاطات اجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة، وتتمثل القطاعات المحددة للاستفادة من برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة لاستعمال المكثف لليد العاملة في : قطاع الطرق والغابات، الفلاحة، الري البسيط، صيانة التراث العقاري المدني، التنمية المحلية، المحيط ..... الخ.

"بخلاف النشاطات ذات المنفعة العامة الممولة بمنح الشبكة الاجتماعية يرمي برنامج الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة إلى تحقيق قيمة اقتصادية مضافة من خلال المشاريع ويعتمد في ذلك على القطاع الخاص قصد تشجيع روح المقاولة وإنشاء مؤسسات مصغرة "[1].

تسلم الأشغال للمقاولين الصغار الذين يتنافسون للحصول على صفقات لإنجاز أشغال بسيطة لا تتطلب كفاءات أو تكوين خاص، وبهذا تمثل ورشات الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة صيغة بديلة لها ثلاث منافع تسمح في انتظار توظيف دائم، إحداث مناصب شغل مؤقتة والتكفل بنشاطات قطاعية ذات منفعة عمومية وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة مرشحة للدوام، كما تتم استفادة البرنامج بالحصول على التغطية الاجتماعية وخدمات الضمان الاجتماعي.

وللإشارة فقد مرّ تطبيق هذا البرنامج بمرحلتين هما:[2]

– **المرحلة الأولى(1997–2000م):** حيث تلقى البرنامج تمويلاً من طرف البنك الدولي لإعادة الإنشاء والتعمير بمنح ثلث المبلغ.

– **المرحلة الثانية (2000–2004م):** ويدخل التمويل هذه المرة في إطار المخطط الثالث لدعم الإنعاش الاقتصادي.

---

[1]- وكالة التنمية الاجتماعية، برنامج ومهام، رسالة وكالة التنمية الاجتماعية، الجزائر 2000، ص10.

*- أصبح يسمى هذا البرنامج ابتداءاً من سنة 2008م برنامج النشاطات للاحتياجات الجماعية (ABC).

[2]- قندوز سناء، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJفي ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، رسالة ماجيستير في العلوم القانونية فرع الدولة والمؤسسات العمومية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر 2004-2005م، ص29.

من بين نتائج هذا البرنامج أنه عمل على إحداث مناصب شغل خاصة في المناطق أو الولايات التي تعاني بشدة من ظاهرة البطالة. بحيث كانت المشاريع الخاصة بهذا البرنامج تشمل عدة نشاطات في مختلف القطاعات، مثل صيانة الطرق الولائية والبلدية، التخفيف من أثر الحشرات التي تتلف الغابات الصمغية، والتخفيف من ظاهرة التصحر بواسطة إعادة تجديد مساحات الحلفاء بالإضافة إلى صيانة الهياكل الهيدروغرافية والري وذلك كله خاص بالقطاع الفلاحي. كما كان لهذا البرنامج أثر جد إيجابي في تشجيع خلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والدفع بالعمل المقاولاتي أو المبادرة الخاصة.

ونجد أنّ جهاز الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة من خلال مشاركته في برنامج الجزائر البيضاء سمح بترقية هذا البرنامج، والذي يهدف إلى إحداث مناصب شغل إدماجية ونشاطات جوارية وصحية لفائدة مدننا وأحيائنا.[1] يتولى تمويل هذا البرنامج الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي تشرف على تسييره وكالة التنمية الاجتماعية.

1-3) تسيير برامج وكالة التنمية الاجتماعية:[2]

تشرف مديرية التشغيل على المستوى الولائي على تسيير أهم برامج التشغيل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية مثل برنامج عقود ما قبل التشغيل، برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة، برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية التي سبق وأن أشرنا إليها، وقد أنشئت مديرية التشغيل بموجب المرسوم التنفيذي:50/02 المؤرخ في 22 جانفي 2002م الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، وهي تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر. تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب، وأما مهمتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم إنشائها تتمثل في تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه ووضعها حيز التنفيذ.

[1]- الملتقى الجهوي "لتعميم برامج التنمية الاجتماعية"، وكالة التنمية الاجتماعية، تيارت 2009، ص03.

[2]- أ. محمد قرقب (وزارة التشغيل والتضامن الوطني الجزائر)، عرض حول التوجيه و الإرشاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: 11 – 13جويلية 2005 م، ص10.

2) جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

اعتمدت الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل استراتيجيها في ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكييف مخرجات التعليم و التكوين مع متطلبات سوق العمل، وتحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل. ذلك بتخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل بما تتطلبه السوق الحرة.

فكان وضع الجهاز الجديد "**جهاز المساعدة على الإدماج المهني**" **(DAIP)** طبقاً للمرسوم التنفيذي الذي أنشأه رقم 08– 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008م الذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه، هدفه الأول التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين، تشغيل وتوظيف. ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم، أو الهيئة المكونة والمستفيد.

وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الولائي، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، لا سيما عبر برامج تكوين/تشغيل وتوظيف.

وتتم آلية إدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل عبر ثلاث عقود للإدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، تتخذ الشكل الآتي:

– عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي (طور قصير وطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

– عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوينا مهنياً.

– عقود تكوين /إدماج (CFI) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

بالإضافة إلى هذه العقود فقد تضمن الجهاز كذلك عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، وتنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب التدابير الخاصة للحث على البحث عن التكوين المؤهل.

ويضيف الجهاز عقد العمل المدعم الذي يتضمن مساهمة في تحمل أعباء الأجور للشباب طالبي العمل لأول مرة والذين يتم توظيفهم في القطاع الاقتصادي، وفق فترات متفاوتة المدة بالنسبة لكل فئة من الشباب. كما يؤسس تحفيزات جبائية وشبه جبائية لفائدة المستخدمين مقابل التشغيل. وقد تم تحديد سقف للاستفادة من هذه العقود لكل مستخدِم حيث لا يتجاوز 15% من عدد العمال المشغلين بالمؤسسة المعنية، تفاديًا للاستغلال المفرط للإمكانيات التي يوفرها هذا الجهاز دون مقابل. والذي يشترط في نفس الوقت على المؤسسات التي لم تبادر بتوظيف 25% على الأقل من الشباب المستفيدين من عقود الإدماج، لا يمكنها الاستفادة من تخصيص مناصب جديدة في إطار هذا الجهاز.أما المؤسسات التي حققت نسبة توظيف تفوق 25% فيمكنها الاستفادة من تخصيص إضافي وفي حدود 30% من عدد العمال المشغلين بها.

2-1) شروط التأهيل: للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:[1]

– ذوي جنسية جزائرية.

– البالغين من العمر 18 إلى 35 سنة.

– مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.

– حائزين على الشهادات، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.

– مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008م الذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه.

ويمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق التشغيل. وتكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة.

2-2) تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني[1]:

تقوم الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية بتسيير الجهاز ومتابعة المستفيدين وتقييمهم ومرافقة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج. تسجل النفقات المتعلقة بتمويل الجهاز بعنوان ميزانية الوزارة المكلفة بالتشغيل، مع تخصيص نسبة 3% من هذه النفقات لتغطية مصاريف التسيير التي تتحملها الوكالة الوطنية للتشغيل.

2-3) آلية عمل جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

كما سبق وأن أشرنا إلى أشكال العقود التي يمكن أن يعمل بها هذا الجهاز وهي الآلية التي يتم وفقها إدماج الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل، نتطرق إليها حسب كل عقد فيما يلي:

2-3-1) عقود إدماج حاملي الشهادات (CID):

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى من حاملي شهادات التعليم العالي (خريجي التعليم العالي الطور القصير والطويل المدى) وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

أ) آليات الإدماج: منذ سنة 1998م خصص لهذه الفئة جهاز عقود ما قبل التشغيل كآلية لدعم إدماجهم مهنيا، وبعد 10 سنوات من تطبيق هذا الجهاز اتضح وجوب تخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على مستوى المؤسسة التي هي في حاجة إلى يد عاملة مؤهلة. وهنا تظهر أهمية جهاز إدماج حاملي الشهادات، فمن خصائصه:

– ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي، حيث يحفز التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، فهذا الجهاز قائم على مقاربة اقتصادية في محاربة البطالة.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008م. نفس المرجع.

– مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد). يمكن أن تكتسي هذه النشاطات صيغتين:

* التكوين وإعادة الـــتأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة، قصد تمكينه من تحسين معارفه.

* تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.

ويتوخى الجهاز من خلال هذا التكوين إلى تكييف الطلب مع التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، من خلال البحث عن أكبر مواءمة بين التكوين والتشغيل وكذا عن طريق تنشيط الأسواق المحلية للتشغيل بغية مكافحة البطالة.

ب) الأجر:[1] يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من أجرة شهرية تتحمل الدولة أعباءها وتكون مرجعية حسب مستوى المستفيد إن كان جامعي أو تقني سامي. وحددت هذه الأجرة حسب الأجر القاعدي للإطار المبتدئ في الوظيف العمومي 55% بالصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 لحاملي الشهادات الجامعية، أي 12.300 دج، و50 % بالصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة للتقنيين السامين، أي 10.100 دج. ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكفل الدولة بحصة أرباب العمل بالنسبة لاشتراكات في الضمان الاجتماعي.*

هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي:

–عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات المستفيدين من عقود الإدماج لدى المؤسسات العمومية والخاصة، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدفع لمدة ثلاث (03) سنوات كما يلي:

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008م. نفس المرجع.

- قد تم تعديل الأجر من خلال المرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011م، ليصبح 12.000دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي. وأصبحت تدفع هذه المساهمة بشكل ثابت غير تناقصي طيلة المدة لـ 03 سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لحاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني. كما أصبحت المدة سنة قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي و03 سنوات قابل للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.

* تحسب بالاستناد إلى الأجر القاعدي الملحق بالصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة الجامعيين نسبة 55% منه خلال السنة الأولى أي 12.300 دج.

– نسبة 45% أي 10.000 دج خلال السنة الثانية.

– ونسبة 35% أي 7.800 دج خلال السنة الثالثة.

* وتحسب بالاستناد إلى الأجر القاعدي الملحق بالصنف 10 الرقم الاستدلالي 453 بالنسبة التقنيين السامين نسبة 50% منه خلال السنة الأولى أي 10.200 دج

– ونسبة 40% أي 8.200 دج خلال السنة الثانية.

– ونسبة 30% أي 6.100 دج خلال السنة الثالثة.

وفي هذا الإطار تعمل الوكالة الوطنية للتشغيل إلى جانب مهمتها بتسجيلها للبطالين أصحاب الشهادات، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي يتم بها المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.

وفي إطار التشجيع فقد تم منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية، في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة، وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار.

ج) فترة الإدماج:

***القطاع الاقتصادي:** سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

***الهيئات والإدارات العمومية:** سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم مع الاحتفاظ بمنحة الإدماج.

في حالة اقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل على الشباب حاملي الشهادات عقد عمل مدعم على مستوى مؤسسة عمومية طبقا لمؤهلاته، خلال فترة الإدماج لدى الإدارات والمؤسسات العمومية، يستلزم عليه قبول الاقتراح وإلا يفقد هذا الأخير حق الاستفادة من عقد إدماج حاملي الشهادات.

2-3-2) عقود الإدماج المهني[1]:

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.

أ) آليات الإدماج: يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من عقود الإدماج المهني لدى الهيئات والإدارات العمومية، والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، والتي كانت تستفيد من برامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية منذ سنة 1990م.

ب) أجرة الإدماج: يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تعدل حسب القطاع القانوني يحدد بالأجر القاعدي الملحق بالصنف 8 الرقم الاستدلالي 379 من سلم أجور الوظيف العمومي كما يلي:*

– نسبة 36% منه أي 6100 دج في الإدارات والهيئات العمومية.

– نسبة 47% منه أي 8000 دج في القطاع الاقتصادي العام والخاص.

بينما حصة اشتراك المستخدم في الضمان الاجتماعي تتكفل بها الدولة.

من جهة أخرى، وبغرض تشجيع التوظيف وإلى جانب الأجر، فإن الدولة ستدعم المستخدمين من خلال:

– عقد عمل مدعم لمدة سنتين (02) على نفقة الدولة، وفق صيغة تناقصية تدريجية، حيث تحسب مساهمة الدولة كما يلي:

* نسبة 47% منه خلال السنة الأولى أي 8000 دج

* نسبة 35% أي 6000دج خلال السنة الثانية.

بالإضافة إلى منح امتيازات جبائية وشبه جبائية التي يقرها الجهاز طبقا لقانون التأسيس.

ج) فترة الإدماج:

–**الإدارات والهيئات العمومية:** سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم مع الاحتفاظ بمنحة الإدماج، وفي حالة اقتراح الوكالة الوطنية للتشغيل عقد عمل مدعم على الشباب المندمجين على

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008م. نفس المرجع السابق.

- أصبحت المنحة الخاصة بفئة عقود الإدماج المهني 8.000 دج، وفق المرسوم المعدل والمتمم رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011م. والتي تبقى ثابتة في حالة تمديد العقد.

مستوى المؤسسات العمومية يستلزم عليه قبول الاقتراح و إلا يفقد حقه في الاحتفاظ بعقد الإدماج المهني.

– **القطاع الاقتصادي العمومي والخاص:** سنة غير قابلة للتجديد.

2-3-3) عقود تكوين/ إدماج[1]:

يستفيد منها الشباب طالبي العمل للمرة الأولى الذين ليس لديهم تكوين ولا تأهيل.

أ) آليات الإدماج: هذه الصيغة من العقود المقترحة هي عقود تكوين/ إدماج موجهة للتكفل بانشغالات هذه الفئة، ترتكز على مقاربة جديدة أساسها ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجع على التكوين في الوسط المهني انطلاقا من أن التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج المستديم في سوق العمل، بحيث يتم وضع الشباب طالبي العمل والمستفيدين من هذه العقود إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى حرفيين مؤطرين (معلمين) لمتابعة تكوين.

ب) أجرة الإدماج: يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين/إدماج من منحة شهرية وفق الشكل التالي:

– منحة شهرية مبلغها 4000 دج عندما يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين مؤطرين.

– أجرة منصب العمل المشغول عندما يتم إدماجهم في إطار انجاز ورشات الأشغال المختلفة. ويخضعون للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل والضمان الاجتماعي.*

من جهة أخرى، وبغرض تشجيع التوظيف، يستفيد الحرفيون المؤطرون عند توظيف الشباب بعد انتهاء مدة الإدماج المؤقت من الامتيازات التالية:

– عقد عمل مدعم لمدة سنة (01) على نفقة الدولة، تحسب مساهمة الدولة بنسبة 53 %من الأجر القاعدي الملحق بالصنف 3 الرقم الاستدلالي 252، أي 6000 دج.

– منح امتيازات جبائية وشبه جبائية، طبقا للتشريع الساري المفعول.

ج) فترة الادماج:

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008م. نفس المرجع السابق.

- حددت الأجرة بـ 12.000 دج طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 11-105 المؤرخ في 06 مارس 2011م وفق التعديل الأخير.

– **التكوين لدى الحرفيين:** سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

– **ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط:** فترة الإدماج.

2-3-4) التكوين قصد التكيف مع منصب العمل:

يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز الاستفادة من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من اجل تكيفهم مع منصب العمل وذلك إما في هياكل التكوين العمومية أو الخاصة وإما على مستوى المؤسسات العمومية أو الخاصة وإما لدى الحرفيين المعلمين أو لدى الهيئات أو المنظمات المهنية المتوفرة على هياكل تكوين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وتخصص حصة محددة بنسبة 15% من النفقات الممنوحة للجهاز إلى التكفل بنشاطات التكوين والتحسين.

ودائما، ولدعم مستخدمي القطاع الاقتصادي في حالة التوظيف بعد فترة الإدماج، يمول الجهاز في حدود 60% ولمدة أقصاها ستة (06) أشهر،عملية التكوين التكميلي للتكيف مع منصب العمل خلال فترة عقد إدماج حاملي الشهادات وعقد الإدماج المهني بطلب من المستخدم على أساس عقد تكوين / تشغيل يبرم بين المستخدم ومصالح الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا يتضمن تعهد المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين. وفي إطار هذا الجهاز، ولتشجيع طالبي العمل لأول مرة على اكتساب تأهيل في المهن المفقودة في سوق العمل، تم تأسيس منحة تشجيعية للبحث عن تكوين. وتخصص هذه المنحة للمستفيدين من الجهاز الذين يتمكنون من تسجيل أنفسهم في تربصات تكوينية مؤهلة لا تزيد مدتها عن 06 أشهر في التخصصات أو الشعب التي تعرف عجزا في سوق الشغل. ويمكن مزاولة هذا التكوين في مراكز تكوينية معتمدة أو على مستوى المؤسسة. وتحدد قيمة المنحة المقدمة خلال فترة التكوين ب 3000 دج.

3) الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

لقد انتشر التأمين في العديد من الدول حيث بدأت برامج قومية بإعانات من الدولة بنظم اختيارية وكان أول ظهور لهذا النوع من التأمين في فرنسا سنة1905 م ثم النرويج في العام الموالي والدنمرك في عام1907 م أما أول تشريع إجباري فكان في بريطانيا سنة1911 م ، ايطاليا سنة 1919م، ألمانيا سنة1927 م، الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1935م، ثم اليابان سنة 1947م وكندا سنة 1955 م، أما عربيا فلم يعرف هذا التأمين إلا في ثلاث ة دول وهي مصر سنة 1964م، تونس سنة 1972 م والجزائر سنة 1994م. [1]

نجد التأمين عن البطالة ظهر لأول مرة في الجزائر وفقا للمرسوم التنفيذي 88/94 المؤرخ في 26 محرم 1415م الموافق لـــ 06 جويلية 1994م، الذي تضمن القانون الأساسي لهيئة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. حيث أصبح هذا الصندوق يتكفل بكل البطّالين الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية لما شهدته مرحلة التعديلات الهيكلية التي تضمنتها الإصلاحات الاقتصادية الكبرى، والتي أسفرت على غلق ما يقارب 985 مؤسسة كما سبق وأشرنا إليه. فكان الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 35 سنة إلى 50 سنة هم الذين شملهم نظام التعويضات للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ويتم إشراك كل من الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال التنسيق مع مصالح الصندوق للقيام بعمليات التحويل أو التكوين في حالة الضرورة، وكذلك مفتشية العمل بتصديقها على القوائم الاسمية الخاصة بالأجراء الذين يمنح لهم القانون الحق في الحماية والمحافظة على شغلهم.

بالإضافة إلى الخدمات الخاصة بتعويضات العمال الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية، فإن هذا الصندوق طور المساعدة وفق فلسفة الإدماج عبر التكوين المستمر لهؤلاء العمال، بإيجاد مراكز البحث عن الشغل(CRE) ومراكز المساعدة على العمل الحر (CATI)، بحيث تم التوسع في ذلك على مستوى التراب الوطني مما يساعد على إعادة إدماجهم من جديد في سوق

[1]- آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر(انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية)، رسالة دكتوراه تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر 2010م، ص245.

الشغل. كما أن هذا الصندوق يتدخل كذلك وفي إطار حماية الشغل عن طريق تنفيذ برامج مساعدة المؤسسات الموجودة في وضعيات صعبة.

وأثناء التطبيق الميداني لهذه السياسة تبين أنّ هناك بعض البطالين الذين يحوزون على معرفة في النشاط المقرر ممارسته، ولكنهم لا يملكون لا شهادات أكاديمية ولا شهادات إدارية تثبت هذا الجانب المعرفي ورغم هذا تم قبولهم بعد تشكيل كامل لملفاتهم وحولوا على نفس المنوال مثل الآخرين نحو هيكل الارتباط (CATI) حيث أن هناك إجراءات قد اتخذت لأجل المطابقة لمعارفهم عبر الهيئات المكونة والمتعاقدة مع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، كما أثيرت مسألة تحديد السن إلى 50 سنة، علما أن الكثير ممن تجاوزوا هذا السن لهم الوسائل المادية والمعنوية التي تسمح لهم بالاستثمار في مشاريع مجدية لهم ولكل الجماعة. ونظراً لأهمية المراكز المستحدثة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سبيل البحث عن النجاعة في تسيير برامجه، سنتطرق إلى كل من مركز البحث عن العمل ومركز دعم العمل الحر.

أ) التعريف بمركز البحث عن العمل: (Centre de recherche d'emploi)[1]

جاء مركز البحث عن العمل كجهاز أو آلية جديدة بدأ تطبيقها في إطار عملية نموذجية في مطلع سنة 1998م بالجزائر من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بحيث كانت الفكرة الأساسية تعمل على تسهيل إعادة إدماج البطال أو الباحث عن العمل وذلك باعتماد آليات تساعد هذا الأخير على تنمية قدراته ومواقفه في مواجهة الظروف الصعبة، من خلال تعليمه لتقنيات تحصيل مختلف المعارف في سبيل البحث عن مناصب الشغل المعروضة. فكان بذلك المركز يؤسس لاسترجاع ثقة الفرد في نفسه وجعله مستقلاً في خطواته نحو الاندماج المهني في سوق العمل، بالإضافة إلى محاولة إعطاء تقويم للكفاءات والخصائص المهنية للبطّال محل المتابعة من طرف المركز. ونظراً للنتائج الإيجابية التي حققها هذا المركز فقد تم تعميم الفكرة ليتم العمل به عبر 21 ولاية على مستوى القطر الوطني.

[1] - WWW.CNAC.DZ

وكفكرة حول عمل مركز البحث عن العمل نجده عبارة عن برنامج فوج مدعم، أين يلتقي 12حتى15 مشاركا يوميا وخلال ثلاث أسابيع تحت إشراف منشطٍ كفء يقوم بتقديم الدعم والمعلومات والعتاد اللازم للفريق أو الفوج.

أ–1) المستفيدين:

– كافة المستفيدين من أداءات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(ص و ت ب) الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية (التسريح الإجباري للعمال و/أو تصفية المؤسسة).

– الأشخاص الذين ليست لهم كفاءات و/أو لا يتمتعوا بثقة في النفس تمكّنهم من إثبات إمكانياتهم لدى

المستخدِمين.

– الأشخاص الراغبون في استرداد منصب شغل مأجور.

ب) مركز دعم العمل الحر:[1]

يعدّ مركز دعم العمل الحر بمثابة فضاء مخصّص للمترشح صاحب المشروع الّراغب في مرافقته في مسعى إحداث مؤسّسته برعاية فريق من المستشارين– المنشطين المكلفّين بـــ :

– إعلام المترشح – صاحب المشروع حول مختلف مراحل إنشاء مؤسّسته ،

– توجيه المترشح– صاحب المشروع لتمكّينه من اتخاذ قرارات مستنيرة من خيارات مشروعه الأساسية ،

– تكوين المترشح – صاحب المشروع لاكتساب المعارف اللاّزمة لتنفيذ مشروعه ،

– متابعة المترشح– صاحب المشروع لمحاشاة الاختلالات المعترضة في مسار إحداث مؤسسته.

3–1) التعويضات التي تقدمها هيئة التأمين عن البطالة:

يتم تقديم التعويضات الخاصة بالتأمين عن البطالة وفق الآليات التالية:

[1] -WWW.CNAC.DZ

– يجب التعويض عن البطالة على أساس أجر مرجعي والمقدر بنصف المبلغ بجمع متوسط الأجر الشهري الخام مع الأجر الوطني الأدنى المضمون.

– يجب أن لا يقل التعويض عن البطالة عن % 50 من الأجر المرجعي غير أنه لا يقل عن 75%من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يزيد عنه ب 3 مرات.

ويكون التعويض بشكل متناقص تدريجياً حيث أنه يمثل:

100 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من فترة التكفل.

80 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.

60 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.

50 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من فترة التكفل.

كما يخصم من مبلغ التعويض حصة الضمان الاجتماعي، الذي يستفيد من خلالها من تعويضات أخرى وهي:

– الاستفادة من أداءات التأمين عن المرض، الأمومة، ... الخ.

– المنح العائلية.

– أخذ في الحسبان فترة التكفل من قبل نظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.

– الاستفادة من رأس مال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق.

– انقضاء فترة التأمين عن البطالة ، يبقى المؤمن يستفيد من الأداءات العينية عن المرض والمنح العائلية لمدة 12 شهر.

– يمكن إحالة الأجير بعد انقضاء فترة التأمن عن البطالة إلى التقاعد المسبق(في حالة توفر الشروط)إذا لم يكن بالإمكان إدماجه في الحياة العملية.

وبحكم ما يقدمه هذا الصندوق من امتيازات بإمكانها أن تحد من أزمة البطالة وتساهم في التخفيف من آثارها الاجتماعية، وهو ما يثبته اهتمام السلطات من خلال فتح العديد من المراكز الجهوية (13مركز) و48 وكالة محلية.

وكنتيجة نجد أنّ الصندوق قد وضع إجراءات نشيطة لدعم البطالين تتمثل أساسا في:[1]

[1]- آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، نفس المرجع، ص255.

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

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

بالإضافة إلى مساهمة الصندوق في الحفاظ على مناصب الشغل بالمؤسسات التي تواجه صعوبات مالية بحيث تكون المساهمة في رأسمالها لتجنب إفلاسها، بحيث سجلت مصالح الصندوق إلى غاية أكتوبر2005 م استفادت 19 مؤسسة متوسطة عمومية من إجراءات المساعدة مما سمح بإنقاذ 1837 منصب عمل.

3-2) دعم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للمشاريع الاستثمارية:

إن فكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق ووضعها محل التطبيق لإنشاء الأنشطة لصالح البطالين الذين تتجاوز أعمارهم 35 سنة على أن لا يتجاوزوا 50 سنة قد أخذت أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري المشترك بتاريخ 2003/07/14 والمخصص لتقييم وتقدير أنشطة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، خاصة وأن هذا الصندوق يحوز كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير وقد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة لفئة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين (35-50 سنة) المستثناة من الاستفادة من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، باعتبار هذه الأخيرة تتكفل بالشباب التي تتراوح أعمارهم بين (18-35) سنة نتطرق إلى هذا الجهاز فيما بعد.

فكان إحداث النشاطات من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 35- 50 سنة تمثل المهمة الأخيرة التي أسندت للصندوق، إذ أن عملية تعويض البطالين لا تمثل سوى مهمة ظرفية أشرفت على النهاية بعد أن يستنفذ جل المستفيدين من هذا التعويض لحقوقهم.

أمّا المهمة الجديدة للصندوق كانت بصدور المرسوم الرئاسي03-514 المؤرخ في 30ديسمبر2003م والذي يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوو المشاريع

والبالغين من السن 35–50 سنة(الجريدة الرسمية رقم 84 ، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2003)، تأتي إثراءاً للقانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

3–3) شروط الاستفادة من الإعانات المالية التأمين عن البطالة:[1]

إن الاستفادة من الإعانات التي يقدمها الصندوق تتطلب توافر الشروط التالية:

– أن يتراوح السن ما بين (35–50) سنة.

– أن يكون مقيماً بالجزائر.

– أن لا يشغل أي عمل مأجور عند تقديم طلب الاستفادة.

– أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM) على الأقل منذ 06 أشهر كطالب عمل، أو منخرط لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(CNAC).

– يجب أن يتمتع بكفاءات مهنية تتلاءم والنشاط المستهدف.

– إمكانية المساهمة في تمويل المشروع.

– أن لا يكون قد قام بنشاط لحسابه الخاص منذ 12 شهر على الأقل.

– عدم الاستفادة من إعانات في إطار إحداث نشاطات.

أما الإجراءات التنظيمية للقيام باستحداث النشاطات فقد تضمنها نفس المرسوم التنفيذي رقم 04–02 مؤرخ في 03 جانفي2004 م الذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوو المشاريع الذي أشرنا سابقاً، كالحد الأدنى للأموال الخاصة في المشروع ، مبلغ القروض الغير مكافأة، وغيرها من الإجراءات التحفيزية الأخرى ويمكن تلخيص ما جاء فيه كما يلي[2]:

أ) مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 05 مليون دينار.

ب) يحدد الحد الأدنى للمساهمة الخاصة بالمستفيد حسب مبلغ الاستثمار كما يلي:

– 05 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل عن 02 مليون دينار أو يساويها.

– 10 % من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يزيد عن 02 مليون ويقل أو يساوي 05 مليون دينار.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 المحدّد لشروط منح الإعانات للبطالين ذوي المشاريع البالغين مابين خمسة و ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة و مستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2004)

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004، نفس الرجع.

*- يدفع التخفيض المقتطع من حساب التخصيص الخاص رقم 062-302 وفق المادة 14 من نفس المرسوم.

– وقد يخفض إلى 08 % عندما ينجز الاستثمار في مناطق خاصة، مناطق الجنوب والهضاب العليا.

ج) الاستفادة من القروض غير المكافأة: تتغير حسب مبلغ الاستثمار حيث:

– تمثل 25% من التكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل مبلغه عن 02 مليون دينار أو يساويها.

– تمثل 20% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يفوق مبلغه 02 مليون ويقل عن 05 مليون دينار أو يساويه.

– ويرفع إلى % 22 من المبلغ الإجمالي للاستثمار في الحالة الثانية عندما ينجز المشروع بمناطق خاصة أو في ولايات الجنوب والهضاب العليا.

د) تخفيض في نسبة معدل الفائدة المطبق على القروض الممنوحة من طرف البنوك: *

– تخفيض 75% من المعدل المدين المطبق من طرف البنوك والمؤسسات المالية، إذا كانت الاستثمارات منجزة في قطاع الفلاحة، الري، والصيد البحري.

– تخفيض بنسبة 50% من المعدل المدين من طرف البنوك والمؤسسات المالية، إذا تمت الاستثمارات في جميع القطاعات الأخرى.

عندما تكون الاستثمارات في مناطق خاصة أو في ولايات الجنوب والهضاب العليا، ترفع معدلات التخفيض المذكورة أعلاه إلى 90% و 75% على التوالي من المعدل الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية.

هـــ) ضرورة انخراط البطالين ذوى المشاريع في صندوق ضمان الأخطار الناجمة عن الإقراض.

لكن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وفي دورة تقويمية لجهاز دعم إحداث النشاطات في أواخر شهر جوان 2010م، تم إدخال تعديلات جديدة تلبية لطموحات الفئة الاجتماعية المعنية بهذا الجهاز والتي كانت ترمي إلى تقويم وتحويل ثقافة المقاولة، يتضح ذلك جلياً من خلال التعديلات التي تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 10 – 156 المؤرخ في 20 جوان 2010م الذي يعدل ويتمم المرسوم الرئاسي رقم 03–514 المؤرخ في 30 ديسمبر2003م، والمتعلق بإحداث و توسيع النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين ثلاثين (30) إلى خمسين

(50) سنة، أضف إلى ذلك المرسوم التنفيذي رقم 10–158 المؤرخ في 20 جوان 2010 الذي يعد ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 04–02 المؤرخ في 03 جانفي2004، والمحدد لمستويات وشروط منح المساعدات للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين (30) إلى (50) سنة ونورد فيما يلي أهم النقاط التي جاءت بها هذه التعديلات:

* تخفيض مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل (شهر واحد (01) بدلا من ستة (06) أشهر).

* رفع مستوى الاستثمار من خمسة (05) ملايين دينارا جزائري إلى عشرة (10) ملايين دينار جزائري.

* شرط السن للالتحاق بالجهاز يصبح من 30 سنة (بدلا من 35 سنة) إلى 50 سنة.

* و علاوة على إحداث النشاط، توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات.

كما نجد الإجراءات التنظيمية تتغير تبعاً لهذه التعديلات، كتغير المساهمة الخاصة أو الفردية في المبلغ الإجمالي للاستثمار، وكذا مستوى القروض الغير مكافأة نلخصها كما يلي:

أ) المساهمة الشخصية في مبلغ الاستثمار:

– 05% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل مبلغ هذا الاستثمار عن 05 ملايين دينار جزائري.

– 10% من المبلغ الإجمالي عندما يزيد هذا الاستثمار عن 05 ملايين دينار ويقل عن 10 ملايين دينار أو يساويها.

ب) كما تغير مبلغ القروض الغير مكافأة حسب كلفة الاستثمار ولا يمكن أن تتجاوز:

– 25% من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن 05 ملايين دينار أو يساويها.

– 20% من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن خمسة ملايين دينار ويقل عن 10 ملايين دينار جزائري أو يساويها.

لكن ما لبثت هذه التعديلات أن تستقر إلى أن دخلت عليها تعديلات جديدة أخرى جد محفزة تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 11–104 المؤرخ في 06 مارس 2011م الذي يعدل ويتمم

المرسوم التنفيذي 04-02 المؤرخ في 03 جانفي 2004م والذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 إلى 50 سنة. ونلخص أهم التعديلات كما يلي:

– أن يكون مسجلاً لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب شغل، أو يكون مستفيد من تعويضات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

أ) المساهمة الشخصية في مبلغ الاستثمارات تكون حسب مستويين:

– 01% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن 05 ملايين دينار جزائري أو يساويها.

– 02% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يفوق هذا الاستثمار 05 ملايين دينار ويقل عن 10 ملايين دينار أو يساويها.

ب) نسبة منح القروض الغير مكافأة تكون كما يلي:

– 29% من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن 05 ملايين دينار جزائري أو يساويها.

– 28% من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يفوق هذا الاستثمار 05 ملايين دينار ويقل عن 10 ملايين دينار جزائري أو يساويها.

وإضافة إلى هذه التعديلات فقد استحدث المشرع قرضاً إضافياً غير مكافأ لفائدة:

* أصحاب المشاريع حاملي شهادات التكوين المهني مبلغه 000 500 دج لاقتناء عربة ورشة لممارسة نشاطات:

– الترصيص.

– وكهرباء العمارات.

– التدفئة والتكييف.

– الزجاجة ودهن العمارات.

– ميكانيك السيارات.

* أصحاب المشاريع حاملي شهادات التعليم العالي مبلغه 000 000 1 دج للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث مكاتب جماعية:

– طبية.

– مساعدي القضاء.

– الخبراء المحاسبين، محافظي الحسابات، المحاسبين المعتمدين.

– مكاتب الدراسات والمتابعة التابعة لقطاعات البناء والأشغال العمومية والرّي.

* قرض إضافي غير مكافأ مبلغه 000 500 دج يمنح لأصحاب المشاريع للتكفل بإيجار المحل المخصص لإحداث نشاطات إنتاج السلع والخدمات، باستثناء النشاطات المذكورة أعلاه الخاصة بحاملي الشهادات الجامعية.

للإشارة لا يتم الجمع بين القروض الذكورة أعلاه.

ج) تخفيض نسب الفوائد الممنوحة من طرف البنوك والمؤسسات المالية في إطار التمويل الثلاثي كما يلي:

– 80% من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في قطاعات الفلاحة والصيد البحري والبناء والأشغال العمومية والرّي وكذا الصناعات التحويلية. ترفع النسبة إلى 95% إذا كانت هذه الاستثمارات في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

– 60% من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاط الأخرى. ترفع هذه النسبة إلى 80% إذا كانت هذه الاستثمارات في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

أمّا فيما يخص طريقة أو شكل تمويل مشاريع البطالين المقبولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والبنوك أو المؤسسات المالية، فيمكن تلخيصها في الجدول التالي وهي الطريقة المعمول بها في كافة مستويات النسب التي سبق وأن أشرنا إليها عبر التعديلات الخاصة بإحداث النشاطات من الفئة البطالة.

الجدول رقم 12 يمثل شكل تمويل المشاريع الخاصة بالبطالين في إطار دعم إحداث النشاطات

تكلفة المشروع	المساهمة الشخصية	القرض الغير مكافأ	القروض البنكية
تكلفة الاستثمار أقل أو يساوي 05 مليون دينار جزائري	%01	%29	%70
تكلفة الاستثمار أكبر من 05 مليون دينار وأقل أو يساوي 10 مليون دينار جزائري.	%02	%28	%70

من إنجاز الطالب وفق المرسوم التنفيذي المعدل والمتمم رقم 11–104 المؤرخ في 06 مارس 2011م

وحسب الجدول فإنّ تمويل المشاريع يأخذ الشكل الثلاثي، الذي يشترك فيه كل من صاحب المشروع الذي تتراوح نسبة مشاركته بين 01% و 02% حسب تكلفة الاستثمار، ويمكن اعتبار ذلك امتياز قياسي لم يسبق له مثيل في إجراءات دعم إحداث النشاطات، أضف إلى ذلك نسبة القرض الغير مكافأ التي تتراوح بين 29% و 28% من تكلفة المشروع أي القرض بدون فائدة، لتأخذ البنوك النسبة الأكبر في تمويل المشاريع تبلغ 70% من المبلغ الإجمالي للمشروع.

3–4) كيفيات تسديد القروض:

إنّ المستفيد من تمويل مشروعه من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وفق الصيغ التي أشرنا إليها سابقاً، يطرح تساؤلاً كبيراً لديه حول كيفيات تسديد قروض التمويل هذه الخاصة بالبنوك من جهة والقروض الغير مكافأة من جهة أخرى، لكن المشرع أجاب عن هذا الانشغال على أنّ الآجال الخاصة بتسديد القروض البنكية تمتد إلى غاية سبع(7) سنوات مع تأجيل يتراوح بين سنة واحدة(1) وسنتين(2)، وعند تسديد قيمة القرض البنكي كاملة، ينتقل إلى البداية في تسديد قيمة القرض الغير مكافأ والذي يسدد على مدى خمس(5) سنوات عبر أقساط سداسية، ابتداء من آخر استحقاق بنكي.

3-5) صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطّالين ذوي المشاريع:[1]

يهدف هذا الصندوق إلى ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للبطّالين ذوي المشاريع الذين ينتمون إلى الفئة العمرية المعنية (30-50) سنة* في إطار دعم إحداث النشاطات من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ويكمل ضمان الصندوق الضمان الذي يقدمه المنخرط المقترض إلى البنك أو المؤسسة المالية باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد عند تاريخ التصريح بالعجز وفي حدود 70% فيحل بذلك محل البنوك والمؤسسات المالية.

وكملخص حول الإجراءات التنظيمية ينخرط في الصندوق كل بنك أو مؤسسة مالية تقوم بتمويل عمليات إحداث النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع، بالإضافة إلى البطالين أنفسهم أصحاب المشاريع، على أن يدفع كل من المنخرطين اشتراكات إلى هذا الصندوق. ويكون توطين هذا الصندوق على مستوى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يخضع في تسييره للمدير العام بمساعدة أمانة دائمة، وهو يتمتع بالاستقلالية المالية عن الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

3-5-1) موارد الصندوق: تتمثل موارد هذا الصندوق في النقاط التالية:

أ) تخصيص أوّلي من أموال خاصة، يتكون:

- مساهمة الخزينة العمومية.
- مساهمة البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة برأسمال.

ب) الاشتراكات أو المنح المدفوعة للصندوق من:

- المنخرطين المقترضين المستفيدين من القروض المتعلقة بإحداث النشاطات.
- البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة.

ج) عائد التوظيفات المالية للأموال الخاصة والاشتراكات أو المنح المحصلة.

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 04-03 مؤرخ في 03 جانفي 2004م، يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35-50 سنة، وتحديد قانونه الأساسي، تم صدوره في الجريدة الرسمية بتاريخ 11جانفي2004م.

*- تم تغير شرط السن ليصبح 30-50 سنة حسب التعديلات الواردة سنة 2010م كما سبق وأن أشرنا إليها سابقاً.

د) الهبات والوصايا والإعانات المخصصة للصندوق.

ه) تخصيصات تكميلية من أموال خاصة عند الحاجة تاتي من المشاركين في الرأسمال الأوّلي ومن البنوك أو المؤسسات المالية الجديدة المنخرطة.

بالإضافة إلى إمكانية لجوء الصندوق إلى تسهيلات مصرفية لتغطية حاجاته المالية.

أمّا عن حصيلة النشاطات الخاصة بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مجال خلق مناصب شغل جديدة بالمراسيم التحفيزية وتمويل نشاطات الأفراد المنتمين إلى الفئة العمرية 35–50 سنة، نتطرق إليها بالتفصيل فيما بعد.

4) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

لقد تم الإعلان عن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب خلال الملتقى الدولي حول تشغيل الشباب Forum international sur l'emploi des jeunes والذي قام به المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وانعقد بمشاركة العديد من المتعاملين الاقتصاديين الدوليين CNES. وقد انعقد الملتقى بالجزائر العاصمة أيام 11 إلى 13 مارس 1996م. وقد تضمن الملتقى نظرة واسعة عن تشغيل الشباب في العالم من خلال أربع ورشات أساسية، وناقش المحاور الهامة في مجال محاربة البطالة والتحديات التي تواجه الشباب الذي ينوي دخول عالم الشغل.

وتتمثل هذه الورشات فيما يلي :[1]

1– تشغيل الشباب والتحديات الاقتصادية الاجتماعية.

2– المعالجة القانونية المؤسساتية لتشغيل الشباب.

3– تمويل تشغيل الشباب من خلال أشكال هذا التمويل والمؤسسات المختصة بذلك.

4– التعاون والشراكة الدولية في مجال تشغيل الشباب.

وتعتبر دراسة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ومجموعة التقارير التي يقوم بها مرجعا هاما في مجال تقييم تشغيل الشباب في الجزائر. لهذا كانت نقطة الانطلاقة لجهاز دعم تشغيل

[1]- الغوتي سعاد، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، مذكرة ماجيستير في العلوم القانونية فرع الدولة والمؤسسات العمومية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر 2004-2005، ص46.

*- تم إقفال هذا الصندوق وفقاً لتعليمة وزارة المالية رقم 29 المؤرخة في 29\09\1996.

الشباب من خلال الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، وقد شارك هذا الأخير كثيرا وساهم بقوة في ترقية الاستثمار الخاص في الجزائر.

مرّت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كذلك بعدة مراحل منذ التأسيس، بحيث تناولتها عدة نصوص قانونية تعديلية ومتممة للقانون الأساسي القديم الذي تضمنه الأمر 96\14 المؤرخ في 24 جوان 1996م، والذي تضمنه قانون المالية التكميلي لسنة 1996م، في المادة 16 منه نصّت على فتح حساب تخصيص خاص رقم 302.087 تحت عنوان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وبموجب هذه المادة تم خلق حساب تخصيص خاص رقم 302.049 *بعنوان الصندوق الوطني لترقية التشغيل الذي سخر أساساً لصرف الأموال المخصصة للمستثمرين الشباب.

ليكون التأسيس النّهائي لإنشاء هذا الجهاز هو المرسوم الرّئاسي رقم 96\234 المؤرخ في 02\07\1996م والذي يتعلق بدعم تشغيل الشباب، تلته فيما بعد عدة مراسيم تنفيذية كان أوّلها المرسوم التنفيذي 96\295 المؤرخ في 08\09\1996م، الخاص بتسيير حساب التخصيص الخاص 302.087 (الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب) والذي أوكلت فيه مهمة الآمر بالصرف لهذا الحساب للوزير المكلف بالتشغيل، أمّا الآمرون بالصرف الثانويين آنذاك كانوا مندوبو تشغيل الشباب وأمناء الخزائن الولائية في انتظار التطبيق الفعلي وتنصيب الهيئة المعنية.

وكلمحة حول تبعية الجهاز وبعد أربع سنوات من البداية الفعلية لعمل هذا الجهاز 1997م، نجد أنّه سنة 2001م، تنتقل وصاية هذا الجهاز إلى وزارة التضامن بعدما كانت تابعة للوزارة المكلفة بالتشغيل، الأمر الذي آثار تساؤلات عدّة حول أهداف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إن كانت اقتصادية أو اجتماعية، وهو التساؤل الذي يطرح نفسه إلى يومنا هذا فيما يخص بعض برامج التشغيل المستحدثة من طرف الدولة وآلياتها التسييرية، لأنّ الطريقة أو الآلية توحي بالنتيجة و الهدف.

بالإضافة إلى ذلك هناك عدة مراسيم تنفيذية أخرى، تضمنت شروط الإعانة المقدمة لفئات الشباب المعنية، كالمرسوم التنفيذي رقم 96\297 المؤرخ في 08\09\1996م، ومراسيم

تنظيمية أخرى على غرار المرسوم التنفيذي 03\288 المؤرخ في 06\09\2003م الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، وعلى خلاف المراسيم السابقة التي جاءت بجملة من التعديلات فقط فإنّ هذا المرسوم قام بإلغاء المرسوم السابق المتعلق بشروط ومستوى هذه الإعانات.

4-1) موارد ونفقات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:[1]

أ- موارد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تشمل الموارد المالية للوكالة أساساً مايلي:

- تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب.
- حاصل استثمارات الأموال المحتملة.
- الهبات والوصايا.
- المساهمات المحتملة التي تقدمها الهيئات الوطنية والدولية بعد ترخيص من السلطات المعنية.
- كل حاصل آخر يرتبط بنشاطاتها.

ب- نفقات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تتمثل في ثلاث أجه للإنفاق

- نفقات التثبيت.
- نفقات التسيير والصيانة.
- النفقات الضرورية المرتبطة بهدفها وإنجاز مهامها.

4-2) الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب[2]**:**

لقد أحدث الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والذي تعتبر تخصيصاته من أهم الموارد المالية التي تتشكل منها موارد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمقتضى المادة 16 من الأمر رقم 14/96 المؤرخ في 1996/06/24 م الذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1996م. وقد جاء في نص المادة أنه يفتح في كتابات الخزينة حساب التخصيص الخاص رقم 302.087 تحت عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب وتم مباشرة تحديد التخصيصات التي تدخل ضمن موارد ونفقات الصندوق. وتطبيقا لهذه المادة فقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 96\295

[1]- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يناير 2004م، ص36.

[2]- الغوتي سعاد، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 89-91.

المؤرخ في 1996/09/08م يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص. كما أوضح المرسوم بأن الآمر الرئيسي بالصرف لهذا الحساب هو الوزير المكلف بالتشغيل كما يسند تسيير الحساب إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

– وقد ورد على أحكام هذه المادة تعديلين مهمين كان الأول بموجب المادة 224 من القانون 21\01 المؤرخ في 22\12\2001م المتضمن قانون المالية لسنة 2002 م أما آخر تعديل فهو الوارد ضمن المادة 60 من القانون رقم 03\22 المؤرخ 2003/12/28م المتضمن قانون المالية لسنة 2004م وبالرجوع إلى هذا التعديل الجديد فقد أصبح حساب الصندوق يقيد فيه ما يأتي:

أ) في باب الإيرادات:

– تخصيصات ميزانية الدولة

– حواصل الرسوم لتوعية المؤسسة عن طريق قوانين المالية.

– جزء من رصيد حساب التخصيص الخاص رقم 302.049 (الصندوق الوطني لترقية التشغيل) عند إقفاله.

–حاصل تسديد القروض بدون فوائد الممنوحة للمقاولين الشباب.

–كل الموارد والمساهمات الأخرى.

ب) في باب النفقات:

– منح القروض بدون فائدة لصالح الشباب ذوي المشاريع من أجل إقامة مؤسسات صغيرة.

– خفض نسب فوائد الاعتمادات الممنوحة للشباب ومنح الضمانات لصالح البنوك.

– العلاوة الممنوحة بشكل استثنائي للمشاريع التي تنطوي على ميزة تكنولوجية ذات قيمة.

– التكفل بالدراسات والخبرات وأعمال التكوين المنجزة أو الملتمسة من طرف

– نفقات التسيير المرتبة بتنفيذ البرامج والمساعدات والأعمال المذكورة أعلاه.

4-3) شروط الاستفادة من تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:[1]

إنّ الاستفادة من تمويل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يتطلب توافر بعض الشروط لدى أصحاب المشاريع المتقدمين لهذه الوكالة، ويتعلق الأمر بالدرجة الأولى بما يطلق عليه باستثمار الإنشاء والمتمثل في إحداث مؤسسات مصغرة جديدة في جميع النشاطات، باستثناء النشاط التجاري من طرف صاحب أو أصحاب المشاريع المؤهلين لهذا الجهاز. ويمكن ذكر هذه الشروط كما يلي:

- أن يكون الشاب بطالا.
- أن يتراوح سنه بين 19 و 35 سنة عندما يحدث الاستثمار ثلاثة مناصب شغل دائمة على الأقل (بما في ذلك الشركاء)، يمكن رفع سن مسير المؤسسة المنشأة إلى أربعين 40 سنة كحد أقصى.
- أن يكون لديه تأهيل مهني أو مهارة ذات الصلة بالنشاط المرتقب ممارسته.
- تقديم مساهمة شخصية لتمويل مشروعك.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب للعمل.[2]

4-4) طرق تمويل المشاريع الاستثمارية من طرف الوكالة: [3]

لا يمكن أن تتجاوز كلفة الاستثمار 10 ملايين دينار جزائري بالنسبة لصيغتي التمويل المحددة في إطار هذا الجهاز، على أن يأخذ التمويل الصيغتين التاليتين:

أ) التمويل الثلاثي:[*] في هذه الصيغة تتمم مساهمة صاحب المشروع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و قرض بنكي من طرف البنوك أو المؤسسات المالية الأخرى. وتكون هذه الصيغة من التمويل حسب مستويين:

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003م، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب أصحاب المشاريع ومستواها،(الذي يلغي المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996م.

[2]- المرسوم التنفيذي 11-103 المؤرخ في 06مارس2011م يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06سبتمبر2003م، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المادة 02.

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003م، نفس المرجع، المادة 03.

*- التعديل الذي تم على شروط الإعانة المقدمة للشباب كان مؤخراً، مدة الدراسة التي تناولناها كانت حتى سنة 2010.

– **المستوى الأول:** مبلغ الاستثمار لا يتجاوز 2.000.000 دج.

القرض البنكي	القرض بدون فائدة (الوكالة)	المساهمة الشخصية
70%	25%	5%

– **المستوى الثاني:** مبلغ الاستثمار يتراوح من 2.000.001 دج إلى 10.000.000 دج

القرض البنكي	القرض بدون فائدة (الوكالة)	المساهمة الشخصية
70%	20%	10%

ب) التمويل الثنائي: أمّا في هذه الصيغة من التمويل، تتمم المساهمة الشخصية لصاحب المشروع بقرض بدون فائدة تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

تنقسم صيغة هذا النوع من التمويل إلى مستويين كذلك:

– **المستوى الأول:** مبلغ الإستثمار لا يتجاوز 5.000.000 دج

القرض بدون فائدة (الوكالة)	المساهمة الشخصية
25%	75%

– **المستوى الثاني:** مبلغ الاستثمار يتراوح من 2.000.001 دج إلى 10.000.000 دج

القرض بدون فائدة (الوكالة)	المساهمة الشخصية
20%	80%

4-4-1) الإعانات والامتيازات المالية الأخرى:

بالإضافة إلى الامتيازات الضريبية التي أقرّها المرسوم التنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003م، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب أصحاب المشاريع ومستواها، من خلال المواد 12 إلى 14 والتي تضمنت تخفيض نسب الفوائد الخاصة بالبنوك، والأمر رقم 96-31 مؤرخ في 30 ديسمبر 1996م الذي يتضمن قانون المالية لسنة 1997م، المتضمن للامتيازات

الجبائية المختلفة، فقد استحدثت ضمن التعديل الأخير (المرسوم التنفيذي 11-103 المؤرخ في 06مارس2011م يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06سبتمبر2003م) نوعان من الإعانات المالية للمؤسسة المصغرة خلال مرحلتين:

أ– **مرحلة الإنجاز:** والتي خلالها، تستفيد من:

أ–1) إعانات مالية من خلال:

– **قرض بدون فائدة يتغير حسب مبلغ الاستثمار:** بالإضافة إلى هذا القرض، تمنح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ثلاثة قروض بدون فائدة أخرى للشباب أصحاب المشاريع:

* قرض بدون فائدة يقدر بـــ 500.000 دج موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء عربة ورشة لممارسة نشاطات الترصيص و كهرباء العمارات و التدفئة و التكييف و الزجاجة و دهن العمارات و ميكانيك السيارات.

* قرض بدون فائدة يقدر بـــ 500.000 دج للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مقيمة.

* قرض بدون فائدة يمكن أن يبلغ000.00 1000 دج لفائدة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي للتكفل بإيجار المحلات الموجهة لإحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بالمجالات الطبية و مساعدي القضاء و الخبراء المحاسبين و محافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين ومكاتب الدراسات و المتابعة الخاصة بقطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

هذه القروض الثلاثة لا تجمع وتمنح فقط للشباب أصحاب المشاريع الذين يلجؤون إلى تمويل ثلاثي بمساهمة كل من البنك و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و صاحب المشروع وفي مرحلة إحداث النشاط فقط.

– **تخفيض نسب الفوائد البنكية:** تدفع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جزءا من الفوائد على القرض البنكي.

– **القرض بدون فائدة:** هو قرض على المدى الطويل تمنحه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

الولايات الأخرى	ولايات الهضاب العليا و الجنوب	الولايات

		القطاعات
75%	90%	**القطاعات ذات الأولوية***
50%	75%	**القطاعات الأخرى**

* القطاعات ذات الأولوية: الفلاحة، الري ، الصيد البحري،(وقد أضيفت قطاعات أخرى ضمن التعديل الأخير مثل البناء و الأشغال العمومية ، الصناعة التحويلية، مع تغير معدلات التخفيض).

أ–2) الامتيازات الجبائية:[1] إلى جانب الإعانات المالية يستفيد صاحب المشروع من امتيازات جبائية تعفيه من الأعباء التي يمكن أن ترهق مؤسسته وخاصة إذا كان من المستثمرين المبتدئين، وتكون هذه الامتيازات كما يلي:

–شراء التجهيزات والحصول على الخدمات بدون رسوم (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة).

– تطبيق المعدل المخفض بنسبة 5 % من الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة.

– الإعفاء من رسوم نقل الملكية على الاكتسابات العقارية المخصصة لممارسة النشاط.

– الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود تأسيس المؤسسات المصغرة.

ب) مرحلة الاستغلال:

تمنح امتيازات جبائية للمؤسسات المصغرة (لمدة 03 سنوات بداية من انطلاق النشاط أو 06 سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة)، و تتمثل في الإعفاء الكلي من:

– الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات.

– الرسم على النشاطات المهنية.

(يتم تمديد فترة الإعفاء إلى سنتين عندما تحدث المؤسسة المصغرة على الأقل ثلاثة مناصب شغل لمدة غير محددة).

[1]- المرسوم التنفيذي 11-103 المؤرخ في 06مارس2011م يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06سبتمبر2003م.

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

– الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات و إضافة البنايات المخصصة للنشاط الذي تمارسه.

4-5) إنشاء صندوق الضمان:[1]

وضع الصندوق تحت وصاية السيد وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، و موطنه لدى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي. يدير الصندوق مجلس الإدارة و يسيره المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

4-5-1) دور الصندوق:

تم إنشاء صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع لتعزيز البنوك لتحمل الأخطار الخاصة بتمويل المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار هذا الجهاز.

يكمل ضمان الصندوق الضمانات المحددة من قَبل في الجهاز و المتمثلة في:

– رهن التجهيزات و/ أو رهن العربات في الدرجة الأولى لصالح البنوك، و في الدرجة الثانية لصالح الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

– تحويل التأمين متعدد الأخطار لفائدة البنك.

أ) الانخراط في صندوق الضمان:

يتمثل المنخرطون في صندوق الضمان في كل من البنوك التي تمنح القروض لإنشاء مؤسسات مصغرة في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الشباب أصحاب المشاريع الذين اختاروا صيغة التمويل الثلاثي لإنجاز مشاريعهم.

ب) كيفيات الانخراط:

[1] - WWW.ANSEJ.DZ

ينخرط الشاب صاحب المشروع في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع بعد تبليغ الموافقة البنكية. فانخراطه يسبق تمويل مشروعه.

يحسب مبلغ الاشتراك في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع على أساس مبلغ القرض البنكي الممنوح و مدته.

يقوم صاحب المشروع بدفع الاشتراك دفعة واحدة في الحساب المحلي لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع. تقدر نسبة الاشتراك بـــ % 0.35 من مبلغ القرض الذي يمنحه البنك.

5) الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

يعتبر القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من السياسات العمومية للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي ،ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة في المعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة(تشغيل ذاتي،عمل بالمنزل،نشاطات حرفية وخدماتية...الخ)، هدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يرتكز أساسا على الاعتماد على النفس والمبادرة الذاتية وعلى روح المقاولة.

لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية تماشياً مع احتياجات الأفراد الغير مؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والتي تشمل فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل الغير مستقر والبطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الرّسمي.

فكان عقب التوصيات المقدمة خلال الملتقى الدولي المنعقد في ديسمبر 2002م حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر" والذي ضمّ عدداً معتبراً من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م المعدل، وكانت تبعيتها للوزارة المكلفة بالتشغيل لتصبح فيما بعد تابعة للوزير المكلف بالتضامن الوطني بمقتضى المرسوم الرّئاسي رقم 08-10 مؤرخ في 27 جانفي 2008م الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م الذي سبق وأن أشرنا إليه.

وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر كجهاز مسيرة لهذا البرنامج، على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين الأفراد الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والانطلاق في مشاريع مصغرة منتجة للسلع و الخدمات، مع استثناء النشاطات التجارية من الإعانات والخدمات التي يوفرها الجهاز.

بالإضافة إلى ذلك لا يقتصر دور الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر على تقديم المساعدات المالية فقط، بل يتعدى ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، التكوين لتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم تنمية التعارف واكتساب الخبرات المختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

وتتميز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر عن غيرها من الأجهزة الأخرى بكونها تتوفر على خلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر، حيث يحصل المواطنون على التوجيه و المرافقة مما يجنبهم عناء التنقل إلى عاصمة الولاية للاستعلام و إيداع و متابعة ملفاتهم.

كل هذا سمح للوكالة من أن تكون ذات فعالية كبيرة في تحقيق نشاطات اقتصادية مدرة للدخل ومساهمة في خلق مناصب عمل للكثيرين و حتى من فئة النساء الماكثات في البيوت اللائي شققن طريقهن بثبات في عالم الشغل في تخصصات الفلاحة، الحرف، الصناعات التقليدية والخدمات وأصبح نشاطهن يساهم بشكل كبير في تدعيم ميزانية الأسرة.

5-1) شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر و مستواها

5-1-1) شروط التأهيل للاستفادة : يستفيد من الإعانات في إطار القرض المصغر الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط التالية: [1]

– بلوغ سن المترشح ثمانية عشر سنة (18) فأكثر ، وأما ما فوق السن القانوني للتقاعد يجب أن تدرس ملفات طالبي القرض حسب كل حالة آخذين بعين الاعتبار حالة المترشحين (قدرتهم على خلق نشاط استثماري و مدى التسديد) .

– أن يكونوا بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر و غير منتظم.

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004م، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها.

– أن يتوفروا على إقامة مستقرة.

– أن يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالنشاط المرتقب.

– أن لا يكونوا قد استفاد من مساعدة أخرى لإحداث الأنشطة.

– أن تقدم مساهمة شخصية يحددها القانون من طرف المستفيدين.

5–1–2) مستوى المساهمة الشخصية المقدمة:

و حسب المادة (03) و (04) من نفس المرسوم التنفيذي رقم 04–15، تقدم المساهمات الشخصية نقدا ويحدد المستوى الأدنى للمساهمات الشخصية كما يلي :

المستوى الأول:

أ) 05 % من الكلفة الإجمالية للنشاط ، بعنوان إحداث أنشطة باقتناء العتاد الصغير و المواد الأولية اللازمة لانطلاق المشروع، و يخفض هذا المستوى إلى 03% ضمن الشروط الغير المجتمعة الآتية :

1) إذا كان المستفيد حائزا على شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها.

2) إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة ، أو على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا.

المستوى الثاني:

ب) 10 % من الكلفة الإجمالية التي لا يمكن أن تفوق ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) بعنوان شراء المواد الأولية

5–1–3)القروض الغير مكافأة التي تمنحها الوكالة :

يستفيد الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المنصوص عليها في المواد من 02 إلى 05 التي تضمنتها أحكام هذا المرسوم من إعانة ممنوحة من طرف الوكالة في إطار دعم القرض المصغر قصد تحسين قابلية استمرار المشروع، بحيث تكون هذه الإعانة عبارة عن قروض غير مكافأة، بالإضافة إلى المساعدة التقنية للوكالة واستشارتها ومرافقتها ومتابعتها، ولا يمكن أن يتجاوز مبلغ القرض الغير مكافأ في حال المستويات التالية:

أ) قروض اقتناء عتاد صغير ومواد أولية :

– 25 % من الكلفة الإجماليـــة للنشاط عندما تفوق هذه الكلفـــة مبلـــغ مئة ألف دينار (100.000دج) و تساوي أربعمائة ألف دينار (400000 دج) أو تقل عنها و يرفـــع هذا المستـــوى إلى 27 % من الكلفـــة الإجماليـــة للنشاط :

– إذا كان المستفيد حاملا شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها .

– إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة أو على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا .

ب) قروض شراء مواد أولية :

–90% من الكلفة الإجمالية و التي لا يمكن أن تفوق ثلاثين ألف دينار (30000 دج)

5-1-4)القروض التي تمنحها البنوك: يحدد مستوى إعانة القرض البنكي كما يلي :

– 95 % من الكلفة الإجمالية للنشاط عندما تفوق هذه الكلفة خمسين ألف دينار (50.000 دج) و تساوي مائة ألف دينار (100.000دج) أو تقل عنها .

و يرفع هذا المستوى إلى 97 % فيما يلي :

أ) إذا كان المستفيد حاملا شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها .

ب) إذا أنجز النشاط في منطقة خاصة أو على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا.

– 70% من الكلفة الإجمالية للنشاط ، عندما تفوق هذه الكلفة مائة ألف دينار (100.000دج) و تساوي أربعمائة ألف دينار (400.000دج) أو تقل عنها .

5-2) تخفيض نسبة الفوائد البنكية : يحدد معدل تخفيض نسب فوائد القروض البنكية الممنوحة بعنوان القرض المصغر من البنوك و المؤسسات المالية للمستفيد، تضمنها نفس المرسوم كما يلي:

– 80 % من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الأنشطة المنجزة، بما أن المعدل المدين هو نفس المعدل المطبق في السوق فيما يخص التمويلات المماثلـــة.

– 90 % من المعدل المدين الذي تطبقه البنوك والمؤسسات المالية، عندما تنجز هذه الأنشطة في مناطق خاصة وعلى مستوى الجنوب والهضاب العليا.

ولا يتحمل المستفيد من القرض سوى فارق نسبة الفائدة غير المخفض.

5-3) صيغ تمويل مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

المستوى الأول: كلفة المشروع أق من 30.000 دج

1- **تمويل ثنائي:** سلفة بدون فائدة لا تتجاوز 30.000 دج.

– مساهمة الوكالة 90 % (قرض غير مكافأ).

– مساهمة المستفيد 10%.

المستوى الثاني: تكلفة المشروع بين 50.000 دج إلى 100.000 دج، يكون التمويل كالتالي:

تمويل ثنائي: للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50.000 إلى 100.000 دج.

– مساهمة البنك 95 % أو 97 % بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90%.

– مساهمة المستفيد 03 % أو 05%.

المستوى الثالث: تكلفة المشروع تتراوح بين 100.001 دج إلى 400.000 دج، في هذه الحالة يأخذ التمويل الشكل التالي:

تمويل ثلاثي :

– مساهمة البنك 70 % بفوائد مخفضة بنسبة 80 % إلى 90 %.

– مساهمة المستفيد 03 % أو 05%.

– مساهمة الوكالة 25 % أو 27 % بدون فوائد.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا كان المستفيد حاملا لشهادة أو وثيقة معادلة معترف بها فإن نسبة مساهمته الشخصية ستنخفض من 05 % إلى 03 %, وترتفع مساهمة الوكالة من

25% إلى 27 % في حالة التمويل الثلاثي، و من 95 % إلى 97 % بالنسبة للبنك في حالة التمويل الثنائي.

يمكننا تلخيص صيغ تمويل مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر السابقة الذكر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 13: صيغ تمويل مشاريع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

قيمة المشروع	صنف المقاول	المساهمة الشخصية	القرض البنكي	سلفة الوكالة	نسبة الفائدة
من 50.000 دج إلى 100.000 دج	حامل لشهادة أو وثيقة معترف بها و أو الذي ينجز نشاطه في منطقة خاصة	03%	97%	–	10% مناطق خاصة
	الأصناف الأخرى	05%	95%	–	20% مناطق خاصة
من 100.000 دج إلى 400.000 دج	حامل لشهادة أو وثيقة معترف بها و أو الذي ينجز نشاطه في منطقة خاصة	03%	70%	27%	10% مناطق خاصة
	الأصناف الأخرى	05%	70%	25%	20% مناطق خاصة
30.000 دج	الأصناف الأخرى (شراء	10%	–	90%	–

	مواد أولية)				

من تجميع النصوص القانونية للمرسوم التنفيذي 04–15 المؤرخ في 22 جانفي 2004م، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين للقرض المصغر ومستواها.

5–4) كيفية تسديد القروض:

يلتزم المستفيد بعد تمويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى خمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات. أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل.

– تمنح للمستفيد من السلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية و التي لا تتعدى مبلغ 30.000 دج فترة إعفاء من التسديد تقدر بثلاثة أشهر على أن تسدد السلفة على 04 أقساط. وفق جدول زمني محدد على مدة 12 شهرا.

– بالنسبة للتمويل الثنائي(بنك–مستفيد) فتمنح للمستفيد فترة إعفاء أقصاها ستة أشهر بعدها.

– بالنسبة للتمويل الثلاثي (بنك–وكالة– مستفيد) فتسدد السلفة كالأتي:

– نسبة 70% الخاصة تسدد على أقساط، بعد مدة إعفاء أقصاها 12 شهرا حسب جدول زمني محدد في مدة أقصاها 5 سنوات.

– بعد 3 أشهر من تسديد سلفة البنك يقوم المستفيد بتسديد السلفة بدون فائدة الخاصة بالوكالة والمقدرة بـــ 25 أو 27 % على 12 قسط في مدة 3سنوات و حسب جدول زمني محدد.

5–5) الموارد المالية ونفقات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:[1]

تضمن المرسوم التنفيذ رقم 04–14 الذي سبق وأن أشرنا إليه والمتعلق بالقانون الأساسي للوكالة في الشق الخاص بالأحكام المالية، الموارد المالية والنفقات الخاصة بهذه الوكالة والتي يمكن ذكرها من خلال النقاط التالية:

أ) الموارد المالية:

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي.
*- قبل إنشاء الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر، تصرف نفقات الوكالة من التخصيصات المسجلة في الجدول (ج) لقانون المالية التكميلي لسنة 2001م والجدول (ج) لقانون المالية لسنة 2002م.

– تخصيصات الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر المذكور في المادة 07 من المرسوم الرّئاسي رقم 04–13 المؤرخ في 22 جانفي 2004م والمتعلق بجهاز القرض المصغر.

– حصائل الودائع المالية المحتملة.

– الهبات والوصايا والإعانات.

– المساهمات المحتملة التي تقدمها الهيئات الوطنية والدولية بعد ترخيص من السلطات المعنية.

– كل الحصائل المختلفة المرتبطة بأنشطتها.

ب) نفقات الوكالة: تتكون نفقات الوكالة مما يلي:*

– نفقات التثبيت.

– نفقات التسيير والصيانة.

– النفقات الضرورية المرتبطة بهدفها وإنجاز مهامها.

5–6) صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة

يتولى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة (الذي يتواجد مقره بجوار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر) ضمان القروض البنكية، وقد أنشأ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04–16المؤرخ في 22–01–2004 المتضمن استحداث صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة و تحديد قانونه الأساسي.

يضمن هذا الصندوق القروض المصغرة التي تمنحها البنوك و المؤسسات المالية المنخرطة فيه لصالح المقاولين الذين تلقوا إشعارا بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

يغطي الصندوق، بناء على طلب البنوك المعنية، باقي الديون المستحقة من الأصول والفوائد عند تاريخ التصريح بالنكبة، وذلك في حدود خمسة وثمانين في المائة 85%.

يحل الصندوق، في إطار تنفيذ الضمان، محل البنوك والمؤسسات المالية في حقوقها اعتبارا، عند الاحتمال، للاستحقاقات المسددة وفي حدود تغطية الخطر.

يحق للبنوك و كل المؤسسات المالية، التي قامت بتمويل المشاريع المعتمدة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الانخراط في صندوق الضمان، كما يتعين على المستفيدين من القرض المصغر و البنوك و المؤسسات المالية إيداع اشتراكاتهم لدى الصندوق.

5-7) الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر:

تم استحداث الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر في إطار الحسابات الخاصة للخزينة ضمن حسابات التخصيص الخاص طبقاً للمادة24 من الأمر 05-05 المؤرخ في 25 جويلية 2005م والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2005م، وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05-414 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005م، وتم تقييد حساب التخصيص الخاص لهذا الصندوق تحت الرّقم 117-302 عنوانه "**الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر**"، كما جاء هذا المرسوم يحدد كيفيات تسيير هذا الحساب أو الصندوق.

5-7-1) الموارد المالية ونفقات الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر:[1]

أ) الإيرادات: تم تقييد في باب الإيرادات العناصر التالية:*

- تخصيصات ميزانية الدولة.
- حاصل الرّسوم النوعية المؤسسة عن طريق القوانين المالية.
- حاصل تسديدات القروض بدون فوائد الممنوحة للأفراد المؤهلين للقرض المصغر.

ب) النّفقات: أمّا النفقات فقد حدد مجالها كما يلي:

- منح القروض بدون فوائد لصالح المواطنين المؤهلين للقروض المصغرة عندما تفوق كلفة المشروع 100.000 دج المخصصة لتكملة مستوى المساهمات الشخصية المطلوبة للاستفادة من القرض البنكي، على أن لا يتجاوز مبلغ الاستثمار 400.000 دج.
- منح القروض بدون فوائد بعنوان اقتناء مواد أولية التي لا تتجاوز كلفتها 30.000 دج.
- تخفيض نسب فوائد القروض البنكية التي يتحصل عليها المواطنون المؤهلون لجهاز القرض المصغر.
- مصاريف التسيير المرتبطة بتنفيذ البرامج والأعمال المذكورة أعلاه، والمصاريف المتعلقة بسير الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

5-8) أهم التعديلات التي أدخلت على جهاز القرض المصغر:[1]

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 05-414 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005م، يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 117-302 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر.

*- بالإضافة إلى هذه الحواصل يضيف المرسوم التنفيذي تحويل رصيد حساب الإيداع لدى الخزينة العمومية المفتوح لحساب الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تطبيقاً للمادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م.

لقد أدخلت مؤخراً تعديلات جديدة على جهاز القرض المصغر تضمنها المرسوم الرئاسي رقم 11–133 مؤرخ في 22 مارس سنة 2011، يتعلق بجهاز القرض المصغر، والمرسوم التنفيذي 11–134 المؤرخ في 22 مارس 2011م. نلخص أهم هذه التعديلات من خلال النقاط التالية:

– رفع مبلغ الاستثمار من(400.000 دج) إلى (1.000.000 دج).

– قرض بدون فوائد بعنوان اقتناء المواد الأولية يرفع سقفه إلى (100.000 دج) بعدما كان 30.000دج في النصوص السابقة، مع رفع نسبة السلفة بدون فوائد إلى 100% بالنسبة لنمط تمويل شراء المواد الأولية.

– إلغاء المساهمة الشخصية المفروضة على طالب القرض المصغر بالنسبة لنمط تمويل شراء المواد الأولية.

– تخفيض المساهمة الشخصية المفروضة على طالب القرض المصغر إلى 1% بالنسبة لنمط التمويل الثلاثي.

– رفع نسبة تخفيض الفوائد التجارية التي تطبقها البنوك على القرض البنكي إلى نسبة 95 %، في المناطق الخاصة و الجنوب و الهضاب العليا.

– رفع السلفة بدون فوائد الموجهة إلى تكملة القرض البنكي في حالة اقتناء الأدوات البسيطة والمواد الأولية إلى 29 % من كلفة النشاط.

– إحداث الأنشطة، بما في ذلك الأنشطة في المنزل، باقتناء العتاد الصغير والمواد الأولية اللازمة لانطلاق النشاط والمصاريف الأخرى المرتبطة بها.

[1]- مرسوم تنفيذي رقم 11-134 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 22 مارس سنة 2011 ,يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 29 ذي القعدة1424 الموافق 22جانفي 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر و مستواها.

خلاصة:

تلك هي أهم الآليات والأجهزة التي تضمنتها سياسة التشغيل في الجزائر والتي كانت تستهدف قطاع التشغيل بصورة مباشرة، فكانت تختلف من أجهزةٍ لدعم العمل المأجور وأجهزة أخرى لدعم الرّوح المقاولاتية خاصة لدى فئة الشباب الذين يبلغون من العمر 18 إلى 30 سنة، ممثلة في كل من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وجهاز القرض المصغر بالإضافة إلى الأجهزة التي تسيرها وكالة التنمية الاجتماعية. كما نجد أنّ سياسة التشغيل التي انتهجتها الحكومة لم تستثني البطالين الذين تجاوزت أعمارهم 30 سنة من خلال استحداثها لجهاز دعم المبادرات الفردية يشرف على تسييره الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة منذ سنة 2004م، ناهيك عن السياسة التحفيزية المصاحبة لهذه الأجهزة.

لكن حسب الآليات التي تضمنها كل جهاز، نجد أنّ أكثر الأجهزة تفاعلاً مع سوق اليد العاملة جهاز المساعدة على الإدماج المهني، بصفته يشمل كافة أصناف ومستويات اليد العاملة المتواجدة في السوق. هذا الجهاز الذي استحدث سنة 2008م كان له النصيب الأوفر في امتصاص البطالة حتى وإن كان ذلك بصفة مؤقتة خاصة أصحاب الشهادات الجامعية، والذي كان الهدف منه اكتساب المعارف وتسهيل إدماج اليد العاملة المؤهلة في سوق أصبح التأهيل الجامعي يستوجب خبرة مهنية إلى جانبه.

وفي محاولتنا هذه لرصد أهم برامج التشغيل نجد أنها تمس كافة الفئات العمرية من البطالين وكافة أصناف اليد العاملة سواء بدون تأهيل إلى غاية أصحاب المؤهلات الجامعية، بالإضافة إلى ذلك وكتوجه تستهدفه سياسة التشغيل نجدها تدعم أكثر أصحاب المبادرات الفردية لما لها من نتائج إيجابية على امتصاص البطالة وخلق مناصب شغل جديدة، خاصة بإدخال

التعديلات الأخيرة على أجهزة منح القروض التي أصبحت تتراوح نسبة المساهمة الفردية من 01% إلى 02% من قيمة الغلاف المالي الخاص بالمشاريع الاستثمارية كما سبق وأن ذكرنا.

المبحث الثالث: حصيلة ونتائج برامج سياسة التشغيل في الجزائر للفترة 1999- 2010

بعد التعرض إلى مختلف برامج التشغيل وأنواعها، وحتى تكتمل الدراسة يستوجب علينا عرض حصيلة هذه الأجهزة والبرامج المستحدثة خلال العشرية الممتدة من 2000- 2010، والتي ستكون بمثابة دراسة تقييميه من جانبين، الجانب الخاص بعدد مناصب العمل التي تمّ استحداثها سواء تعلق الأمر بالعمل المأجور أو تلك المتعلقة بأصحاب المبادرات الحرّة وأصحاب المشاريع الاستثمارية الخاصة التي من شأنها إحداث مناصب عمل جديدة، ومن جانب آخر المخصصات المالية التي تم رصدها خلال هذه العشرية من ميزانية الدولة، نتطرق إلى ذلك كما يلي:

1) حصيلة برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية(ESIL) 1999-2009م

يمكننا الإطلاع على حصيلة هذا البرنامج من خلال المعطيات الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم 14: تطور عدد مناصب العمل والمخصصات المالية في إطار برنامج ESIL للفترة 1999-2009م

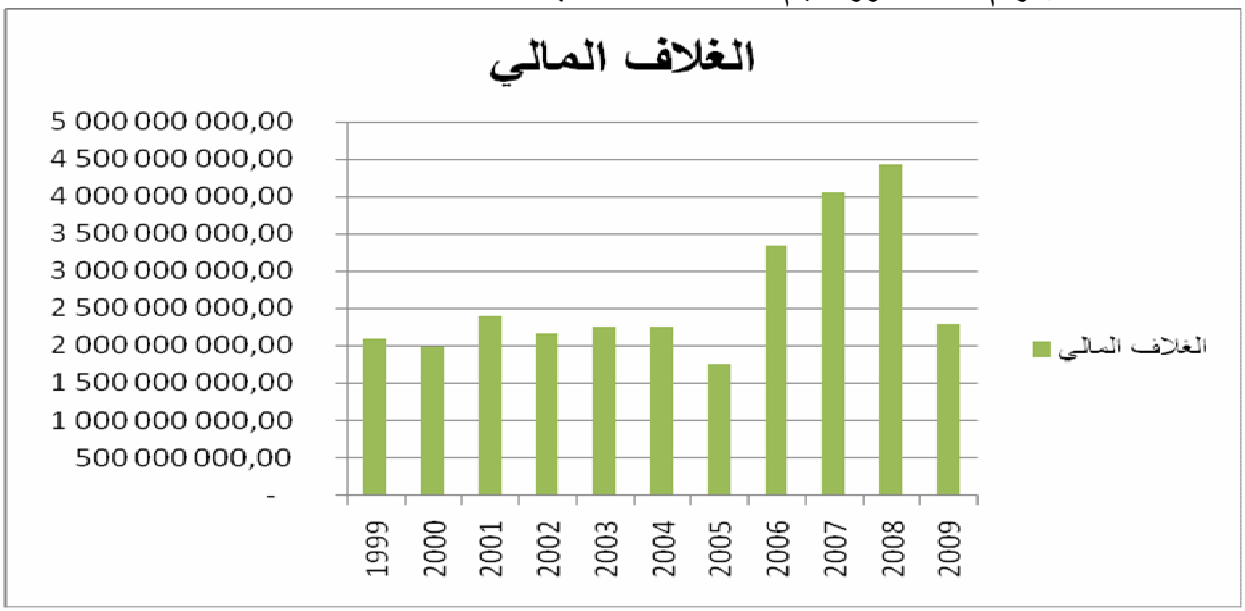
ESIL		
السنة	مناصب العمل المستحدثة	الغلاف المالي
*1999	79 000	2 100 000 000,00
*2000	72 500	2 000 000 000,00
*2001	89 000	2 400 000 000,00
*2002	70 500	2 172 446 000,00
*2003	72 500	2 263 050 000,00
*2004	72 500	2 263 050 000,00
*2005	62 581	1 756 648 425,00
**2006	104 408	3 350 690 000,00
**2007	126 266	4 053 140 000,00

**2008	131 516	4 428 520 000,00
**2009	130 976	2 301 790 000,00
المجموع	1 011 747	29 089 334 425,00

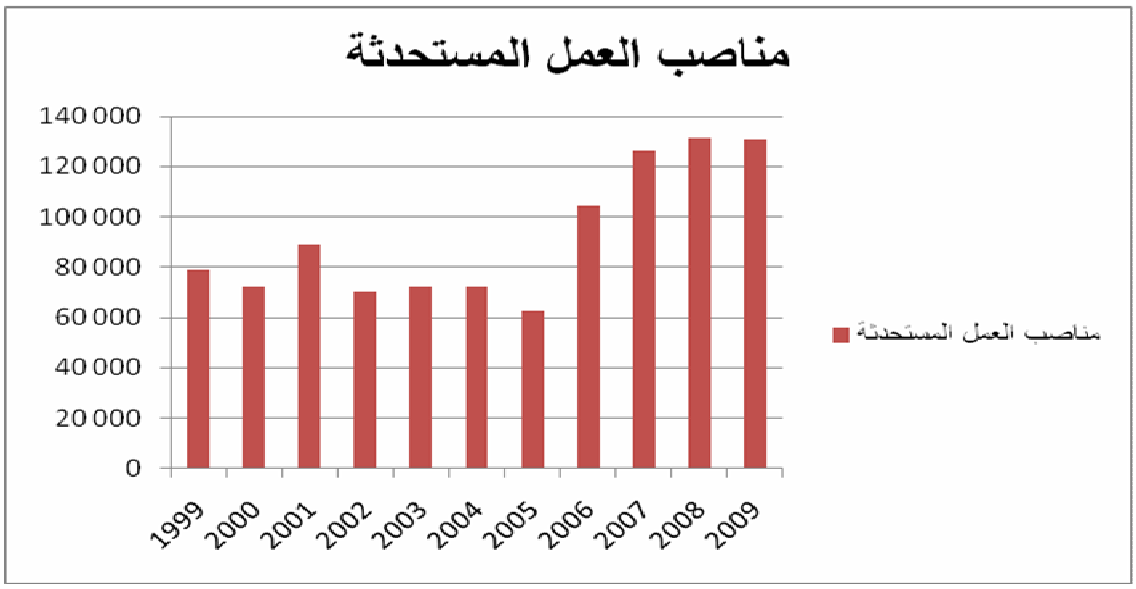
* : A.mamouni Magistrat à la Cour des comptes. étude portant sur les transferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. décembre 2006. P16

** : Gouvernement Algérien , ALGERIE 2eme Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement , septembre 2010, P33

الشكل رقم 37: تطور حجم المخصصات المالية 1999-2009



الشكل رقم38: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج ESIL 1999-2009



إنّ التحليل الخاص بمناصب العمل المستحدثة في إطار برامج العمل المأجور الذي اعتمدته الدولة من خلال برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية ESIL خلال العشرية الممتدة 1999- 2009م، يعطي تشريحاً واضحا لمساهمة هذا البرنامج في تشغيل اليد العاملة، بحيث تميزت الفترة الممتدة من 1999- 2004م بتذبذب التطور من تراجع وتقدم سواء تعلق الأمر بالمخصصات المالية أو التغيير العددي في خلق مناصب العمل، فمثلاً من سنة 1999 إلى 2000م تراجع عدد مناصب العمل من 79000 منصب إلى 72500 منصب، استجابة إلى تراجع التمويل بـــ 100.000.000.00 دج أي فقدان ما يقارب 6500 منصب، لكن التمويل الإضافي الذي شهدته سنة 2001م بمقدار 400.000.000.00 دج عن سنة 2000م أعطى نتائجه بارتفاع في عدد مناصب العمل، حيث سجلت سنة 2001م 89000 منصب عمل بفارق 16500 منصب لتعود الوضعية إلى التذبذب من جديد بارتفاع وانخفاض لتصل أدنى حدٍ لها سنة 2005م بغلاف مالي قدره 1.756.648.425.00 دج مقابل 62581 منصب عمل، بالرّغم من أنّ هذه الفترة تزامنت مع انطلاق برنامج الإنعاش الذي رصدت له مبالغ مالية ضخمة، ليحدث ارتفاعاً محسوس في عدد مناصب العمل سنة 2006م مسجلاً 104408 منصب عمل نتيجة ارتفاع في الغلاف المالي الذي سجل 3.350.690.000.00 دج.

ليصبح بذلك الهدف من بعد المحافظة على مناصب العمل الشغل، ومحاولة خلق تطور إيجابي في خلق عدد مناصب الشغل، بحيث تشهد الفترة الممتدة من 2007 إلى 2009م ارتفاعاً في

الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج بحيث بلغ حدود 4.400.000.000.00 دج سنة 2008م، في المقابل شهد تطور عدد المناصب المستحدثة في هذا المجال نوعاً من التطور الإيجابي بالحفاظ على مناصب العمل الموجودة بحيث انتقل من 104408 منصب سنة 2006م إلى حدود 131516 منصب سنة 2008م، ويبقى ذلك راجع إلى البرنامج الوطني الذي اتبعته حكومة في سبيل تحقيق هدفها ببلوغ 02 مليون منصب عمل.

وعلى الرّغم من أنّ هذا البرنامج يمول بالدرجة الأولى مناصب الشغل التي لا تتعدى مدّتها سنة واحدة والمنحة الزهيدة التي يتقاضاها المستفيدون منه، فإنّه يساعد الشباب البطّال على الاستفادة من دخل مهما كان قليلاً واكتساب تجربة مهنية تؤهلهم وتساعد على إدماجهم في إطار سياسة الإدماج التي انتهجتها بعض قطاعات الدولة.

2) حصيلة برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) 1999–2009:

يمكننا الإطلاع على حصيلة جهاز عقود ما قبل التشغيل CPE فيما يخص حجم المخصصات المالية وتطور عدد مناصب العمل المستحدثة خلال الفترة الممتدة من 1999–2009م من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم15: تطور مناصب العمل المستحدثة والمخصصات المالية في إطار برنامج CPE 1999– 2009

CPE		
السنة	مناصب العمل المستحدثة	الغلاف المالي
*1999	14 006	1 397 793 000,00
*2000	11 543	1 116 010 800,00
*2001	6 614	646 004 000,00
*2002	4 683	427 033 000,00
*2003	4 805	436 945 000,00
*2004	52 172	3 028 000 000,00
*2005	48 718	6 418 600 000,00

**2006	41 375	5 822 840 000,00
**2007	62 382	8 688 130 000,00
**2008	55 977	8 667 740 000,00
**2009	21 929	4 452 190 000,00
المجموع	324 204	41 101 285 800,00

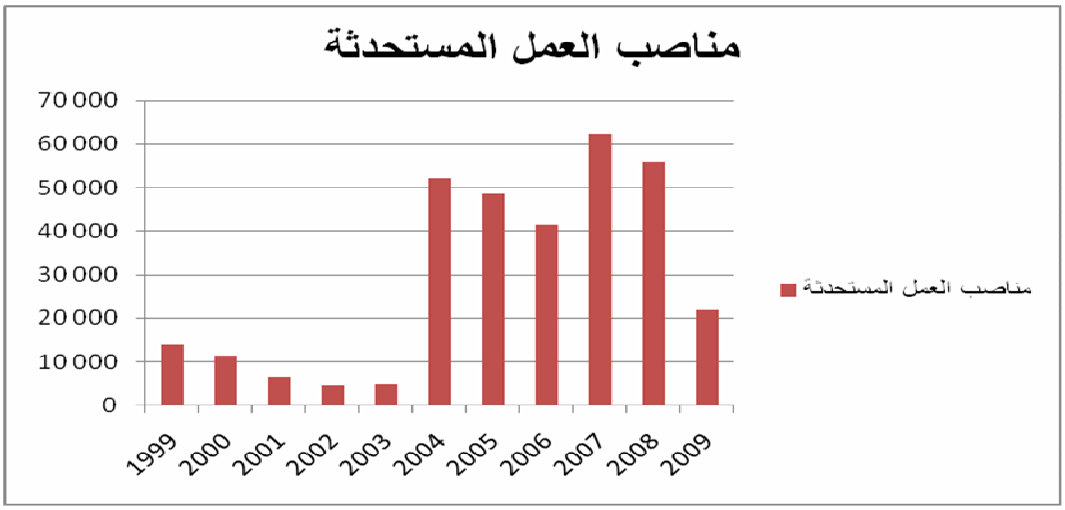
* : A.mamouni Magistrat à la Cour des comptes. étude portant sur les transferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. décembre 2006. P17

** : Gouvernement Algérien , ALGERIE 2eme Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement , septembre 2010, P38

الشكل رقم 39: تطور المخصصات المالية في إطار جهاز عقود ما قبل التشغيل 1999– 2009

الشكل رقم 40: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار جهاز عقود ما قبل التشغيل

2009 -1999



لقد جاء هذا البرنامج يستهدف فئة معينة من الأيدي العاملة آل وهي فئة الجامعيين والتقنيين السامين خريجي معاهد التكوين المهني البطالين، وكما سبق وأن أشرنا فإنّ انطلاقة هذا البرنامج كانت سنة 1998م لتعرف البداية سنة 1999م إقبالاً لليد العاملة لكن يبقى منخفضاً مقارنة بالبرامج الأخرى نظراً للإجراءات المعقدة للحصول على هذا النوع من العقود، بحيث يبلغ عدد مناصب العمل التي تم خلقها سنة 1999م 14006 منصب بتكلفة إجمالية بلغت 1.397.793.000.00 دج، لكن سرعان ما توجهت إلى الانخفاض من سنة 2000م إلى غاية 2003م لتبلغ أدنى حدٍ لها سنة 2002م 4683 منصب عمل، الأمر الذي يعكس صعوبة توجيه

اليد العاملة في تلك الفترة من جهة وقلة الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج من جهة أخرى بحيث كانت مناصب العمل محدودة حسب المناصب المالية التي تمنحها الدولة وليس عروض العمل المتوفرة ودليل ذلك سنة 2004م، بحيث ارتفع الغلاف المالي إلى 3.028.000.000.00 دج ليقابله 52172 منصب عمل ويمكن ترجمت هذا الارتفاع إلى التخلي عن شرط الخدمة الوطنية طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 402-98 بتاريخ 1998/12/02م.

لكن دائماً يبقى الإقبال على هذا الجهاز مرتبطاً بالنتائج المحققة والميزات التي يتميز بها، حيث أنّنا نجد الطابع المؤقت لهذا النوع من العقود وقصر المدة في القطاع الاقتصادي سواء عمومي أو خاص والتي تصل في حدود 06 أشهر من جهة، وتركز معظم المناصب المفتوحة في القطاع الإداري العمومي الذي يخضع إلى قانون الوظيف العمومي المعروف بعدم المرونة في الجانب الخاص بإدماج أصحاب عقود ما قبل التشغيل. كلها كانت عوامل تنفر الفئة المعنية بهذا الجهاز وبالتالي تسجيل تراجع سنتي 2005،2006م، وذلك رغم ارتفاع الأغلفة المالية المرصودة بحيث بلغت 6.418.000.000.00 دج وبزيادة فتح المجال أمام طالبي العمل بقبولهم في مختلف القطاعات الإدارية بشكل أكبر وارتفاع مخصصات الميزانية سنة 2007-2008م إلى حدود 8.600.000.000.00 دج أعطى نتيجة في ارتفاع مناصب العمل التي بلغت سنة 2007م 62382 منصب عمل، أمّا عن تراجع الميزانية تدريجياً من سنة 2008 إلى 2009م يمكن الأخذ بعين الاعتبار إطلاق الجهاز الجديد جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP الذي أعطى نوعاً من الحرية وبساطة الإجراءات للحصول على عقد عمل، والذي في نفس الوقت كما سبق وأن أشرنا فقد شمل كافة فئات اليد العاملة بحيث سجلت سنة 2009م تراجعاً في الميزانية نسبته (-48,63%) بغلاف مالي قدره 4.452.190.000.00 دج مقارنة بسنة 2008م التي سجلت ميزانية قدرها 8.667.740.000.00 دج وهو الأمر الذي انعكس على تراجع عدد مناصب العمل سنة 2009م إلى 21929 منصب عمل بنسبة قدرها (-60,82%).

والهدف الأساسي وفق هذا البرنامج خاصة بالنسبة للمستفيدين يبقى دائماً هدفها مشتركاً بين مختلف برامج سياسة التشغيل وهو اكتساب الخبرة وتهيئة هذه الفئة للتشغيل في مؤسسات أخرى، بحيث تستفيد هذه الأخيرة من تخفيف تكلفة الاختيار والتعيين لعمّال هي في حاجة لهم.

3) حصيلة برنامج منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة(IAIG) خلال الفترة 1999- 2009م:

تعتبر منحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) من أهم البرامج التي تعتمدها الدولة ليس فقط في إطار سياسة التشغيل وإنّما في إطار سياسة محاربة الفقر كذلك، وتظهر أهميتها من خلال عدد مناصب العمل التي توفرها والمخصصات المالية المقابلة لها وإن كانت هذه المنحة غير معتبرة، ويمكن الإطلاع على نتائج هذا البرنامج من خلال الجدول التالي:

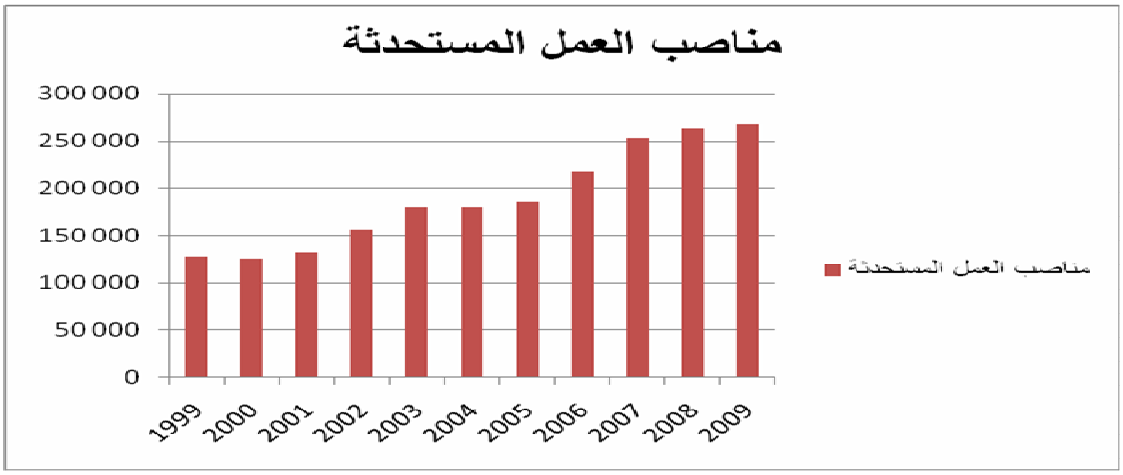
الجدول رقم 16: تطور مناصب العمل والمخصصات المالية في إطار برنامج IAIG 1999- 2009

IAIG		
السنة	**مناصب العمل المستحدثة**	**الغلاف المالي**
*1999	128 000	5 197 172 000,00
*2000	125 000	5 635 947 000,00
*2001	132 255	5 814 254 000,00
*2002	155 814	6 747 038 000,00
*2003	180 000	7 327 352 000,00
*2004	180 100	6 762 659 310,00
*2005	185 275	6 960 507 885,00
**2006	217 590	9 583 040 000,00
**2007	252 980	11 584 600 000,00
**2008	262 655	11 989 300 000,00
**2009	267 601	11 115 220 000,00
المجموع	2 087 270	88 717 090 195,00

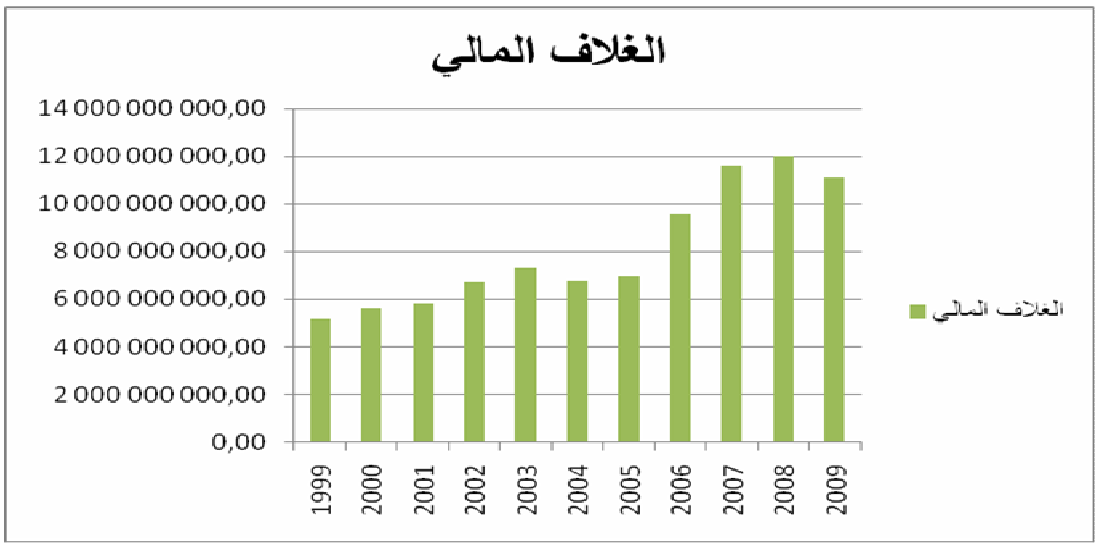
* : A.mamouni Magistrat à la Cour des comptes. étude portant sur les transferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. décembre 2006. P16

** : Gouvernement Algérien , ALGERIE 2eme Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement , septembre 2010, P33

الشكل رقم 41: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج IAIG 1999– 2009



الشكل رقم 42: تطور المخصصات المالية في إطار برنامج IAIG 1999– 2009



من خلال الجدول والأشكال البانية نجد أنّ البرنامج الخاص بمنحة التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) يكتسب أهمية كبيرة خاصة عندما اتخذت الدولة في سياستها العامة في محاربة البطالة ومحاربة الفقر والتهميش، ونجد أكبر دليل على ذلك المخصصات المالية التي تأخذ منحى تصاعدي ابتداءاً من سنة 1999م حيث بلغ عدد مناصب العمل المستحدثة 128.000 منصب عمل بكلفة مالية إجمالية 5.197.172.000.00 دج لتبلغ ميزانية هذا البرنامج سنة 2009م 11.115.220.000.00دج مسجلة بذلك معدل تطور إيجابي طيلة المدة 1999– 2009م بمعدل 1,13%، تترجمه عدد مناصب العمل المستحدثة حيث بلغت سنة 2009م 267.601 منصب عمل بزيادة نسبتها 109,06 % وهذا كله راجع إلى دعم مخططات التنمية الاجتماعية التي اعتمدتها الحكومة في محاولة منها لحصر دائرة الفقر ومحاربة الهشاشة لدى الأفراد معدومي الدخل. ونجد هذا

البرنامج له هدف اجتماعي أكثر منه اقتصادي نظراً للمنحة الزهيدة التي يتقاضاها الأفراد لكنّه في نفس الوقت لا يهمل الجانب الخاص بسياسة التشغيل في شقّها المتعلق بإعداد وتكوين الأفراد بدون تأهيل.

4) حصيلة برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) 1999- 2009 :

إضافة إلى نتائج برامج التشغيل السابقة نجد لبرنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) لا يقل أهمية من حيث المخصصات المالية ومناصب العمل المستحدثة في هذا الإطار وذلك خلال نفس فترة الدراسة 1999- 2009م، يتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 17: تطور المخصصات المالية وعدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج TUP-HIMO

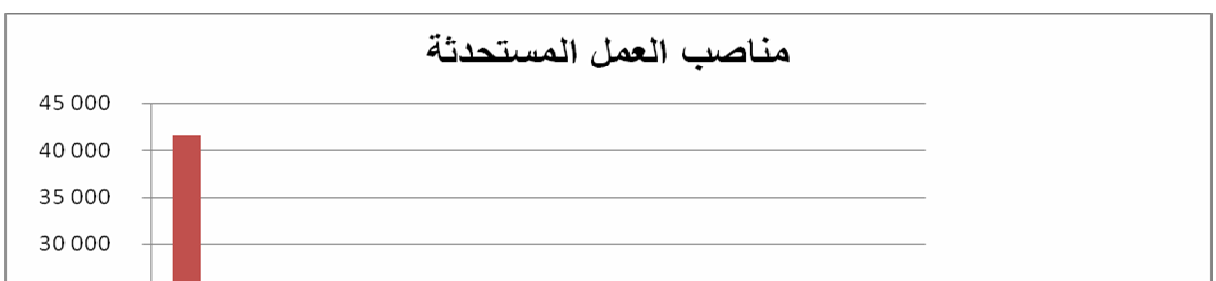
TUP HIMO

السنة	مناصب العمل المستحدثة	الغلاف المالي
*1999	41 650	2 522 814 000,00
*2000	17 314	1 604 784 000,00
*2001	11 811	2 675 740 000,00
*2002	17 257	3 706 832 000,00
*2003	16 745	3 678 916 339,00
*2004	11 797	3 185 000 000,00
*2005	10 820	1 220 008 587,00
**2006	19 936	5 286 050 000,00
**2007	19 131	6 029 580 000,00
**2008	12 973	4 049 820 000,00
**2009	15 964	5 071 130 000,00
المجموع	**195 398**	**39 030 674 926,00**

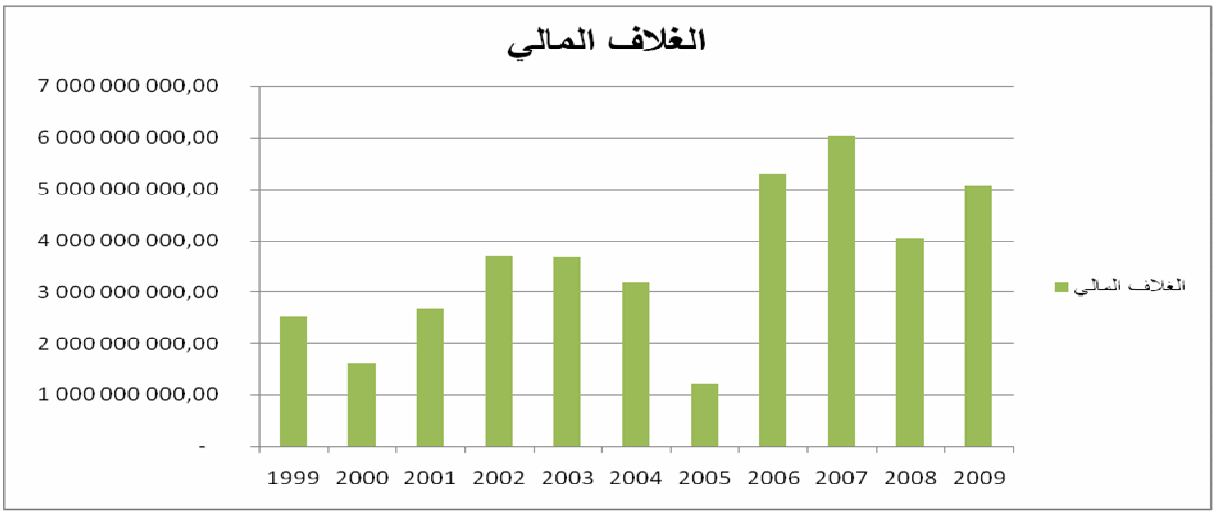
* : A.mamouni Magistrat à la Cour des comptes. étude portant sur les transferts sociaux en provenance du budget de l'Etat. décembre 2006. P14

** : Gouvernement Algérien , ALGERIE 2eme Rapport National sur les objectifs du millénaire pour le développement , septembre 2010, P36

الشكل رقم 43: تطور مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات استعمال مكثف لليد العاملة خلال الفترة 1999– 2009م



الشكل رقم 44: تطور المخصصات المالية المستحدثة في إطار برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة خلال الفترة 1999– 2009م



بناءاً على المعطيات الموضحة في الجدول أعلاه والأشكال البيانية التي تترجم هذه المعطيات بشكل أوضح، يتضح لنا أنّه على عكس البرامج السابقة نجد برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP–HIMO) له غاية ذات هدفين بالإضافة إلى صيغة العمل المأجور فهو يدعم الرّوح المقاولاتية والمبادرة الحرّة لدى الأفراد وهو الهدف الأساسي من هذا البرنامج، خاصة عندما نجده يستهدف على العموم الفئات بدون تأهيل أو تكوين خاص والملاحظ من خلال المنحنيات والمعطيات أنّ المخصصات المالية رغم ارتفاع حجمها إلاّ أنّنا نجد مناصب العمل المستحدثة قليلة مقارنة ببرامج التشغيل الأخرى، بحيث نلاحظ ذلك جلياً من خلال سنة

2001م أين بلغ الغلاف المالي 2.675.740.000.00 دج مقابل 11811 منصب عمل لترتفع وتنخفض مناصب العمل حسب الميزانية المخصصة لكل سنة لتبلغ سنة 2006م 5.286.050.000.00 دج مقابل 19936 منصب عمل، ويمكن تفسير ذلك على أنّ هذا البرنامج يعمل على تمويل مشاريع لا تقتصر على أجور العمّال المستخدمين بل يجري الحديث في هذا الشأن على كلفة المشاريع الإجمالية من مصاريف مستخدمين إلى استهلاك مواد أولية بالإضافة إلى فائدة صاحب المشروع المبتدئ، مع العلم أنّ وسائل العمل توفرها الجهة المسؤولة على إعطاء المشاريع بالإضافة إلى أنّ كلفة المشروع في إطار هذا البرنامج تصل في بعض الأحيان إلى 3.000.000.00 دج.

وبناءاً عليه نجد أنّ هذا البرنامج وكقراءة للمخصصات المالية فإنّه يدعم سياسة التشغيل في صيغة العمل المأجور المباشر من جهة وصيغة أخرى يهدف من ورائها إلى بناء وتكوين المقاولين المبتدئين وأصحاب المبادرات الحرة في إطار دعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي من شأنها المساهمة في المستقبل في خلق الثروة ومناصب عمل جديدة.

5) حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) للفترة 2000- 2010

على عكس البرامج السابقة الذكر والتي تعمل على خلق مناصب عمل في إطار العمل المأجور المباشر، نجد في مقابلها الأعمال الحرة والمقاولاتية تأخذ حيزاً هاماً من الدّ عم المالي الذي توفره الحكومة بهدف بعث المبادرات الحرّة والخلاّقة لمناصب عمل دائمة ومحددة المدّة، لذلك وحتى يتسنى لنا الإطلاع على حصيلة البرامج الممولة في هذا الإطار قمنا برصد المعطيات الخاصة بالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب طيلة عشرية كاملة 2000- 2010م، موضحة في الجدول التالي:

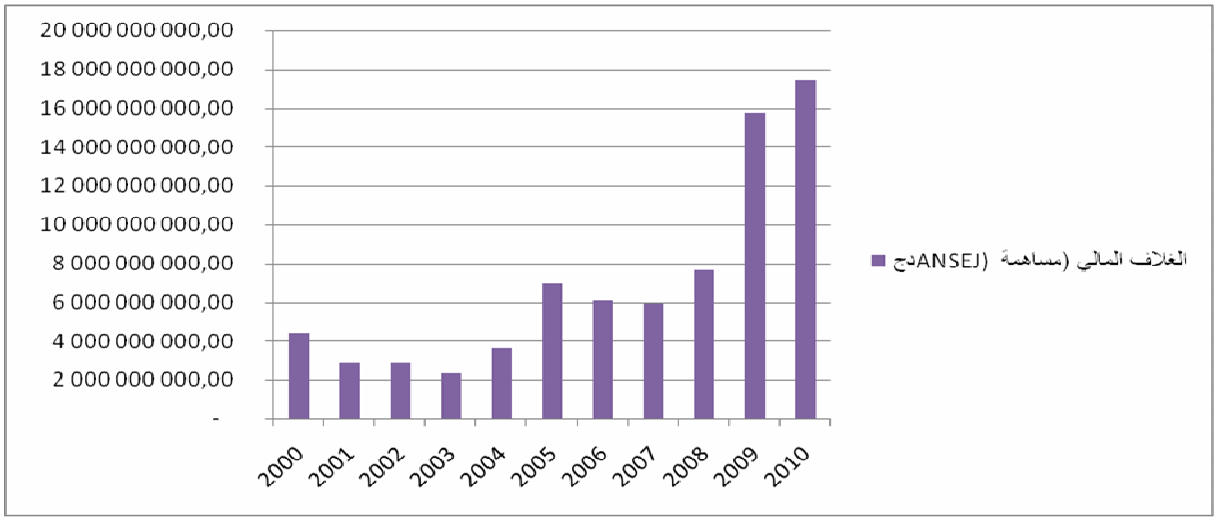
الجدول رقم 18: تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المستحدثة في إطار الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) للفترة 2000- 2010

السنة	عدد المشاريع الممولة	مناصب العمل المتوقعة	الغلاف المالي (مساهمة ANSEJ)

2000	10359	28735	17.611.408.000 دج
2001	7279	20152	11.511.019.000 دج
2002	7087	19631	11.724.572.000 دج
2003	5664	14771	9.489.341.000 دج
2004	6691	19077	14.582.112.000 دج
2005	10549	30376	27.952.670.000 دج
2006	8645	24500	24.342.910.000 دج
2007	8102	22685	23.592.450.000 دج
2008	10634	31418	30.663.027.000 دج
2009	20848	57812	62.947.003.000 دج
2010	22641	60132	69.821.336.000 دج
المجموع	118.499	329.289	304.237.847.000 دج

المصدر: المديرية العامة للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

الشكل رقم 45: تطور حجم الغلاف المالي لبرامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للفترة 2000- 2010م



الشكل رقم 46: تطور عدد المشاريع الممولة وعدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) 2000-2010.

من خلال الجدول والأشكال البيانية أعلاه، يلاحظ من الشكل رقم (46) أنّ عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة سنة 2000م بلغ 10359 مشروع لكنه تراجع خلال السنوات 2001 إلى 2004م ليتراجع معه عدد مناصب العمل المتوقع استحداثها وذلك نظراً للآليات وطريقة عمل الوكالة خلال هذه الفترة، التي كانت تعاني نوعاً من الجمود ومركزية القرار بالإضافة إلى الفترة التي تأخذها دراسة الملفات الاستثمارية بحيث بلغت في بعض الأحيان من سنة إلى سنتين هذا من جهة، ومن جهة أخرى تحديد مجال النشاطات بوقف تمويل بعض النشاطات التي كثر الطلب عليها، خاصة وأنّ المقبلين على المشاريع الاستثمارية لا تكون لديهم دراية تامة بالمشروع وهو أحد التبريرات التي تقدمها الوكالة في هذا الشأن، أمّا عن الغلاف المالي فبعد أنّ بلغ 17.611.408.000.00 دج سنة 2000م تراجع هو الآخر إلى 14.582.112.000.00دج كما يوضحه الشكل البياني رقم (45)، ليشهد دائماً تذبذباً في المخصصات المالية بعد أن ارتفع الدّعم المالي سنة 2005م إلى 27.952.670.000.00دج وهو ارتفاع ملحوظ ارتفع معه عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المتوقعة كما يوضّحه الشكل رقم (46)، يتراجع أيضاً الدّعم المالي سنة 2007م إلى 23.592.450.000.00 دج، لكن انطلاقاً من سنة 2008م شهد تمويل المشاريع ارتفاعاً ملحوظاً متجاوز عتبة 30.500.000.000.00 دج، لتمويل ما يقارب 10634 مشروع، ويأخذ تطور الغلاف المالي منحى تصاعدي ليرتفع إلى الضعف سنة 2009م، ليبلغ حجم الغلاف المالي سنة 69.821.336.000.00 دج مقابل 22641 مشروع ممول والذي يخلق حوالي 60132 منصب عمل، وهذا الارتفاع صاحب انطلاق برنامج ترقية التشغيل ومكافحة البطالة سنة 2008م بحيث كانت الانطلاقة من إعادة تقييم مسار الحكومة في مجال سياسة

التشغيل، وهو الأمر الذي يعكس إرادة الحكومة في دعم المبادرة الحرّة وإعادة تفعيل الآليات الخاصة بها.

بصفة عامة نجد حجم الغلاف المالي الذي تمّ استهلاكه خلال الفترة الممتدة من 2000–2010م 304.237.847.000.00 دج، تمّ من خلاله تمويل 118499 مشروع والمتوقع منها خلق 329289 منصب عمل، وهذا ما يعكس الأهمية التي يكتسبها حجم التمويل في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ، لكن النتائج المحصل عليها في مجال خلق مناصب شغل تبقى دون الأهداف والنتائج المرجوة وذلك راجع إلى أنواع النشاطات التي يتم تمويلها بحيث يكون معظمها يعتمد على العمل الفردي، بالإضافة إلى المساهمة الشخصية في التمويل التي كانت مرتفعة في المشاريع التي تفوق كلفتها 2.000.000.00 دج (بلغت 10%) وهي نسبة تعجيزية بالنسبة للشباب البطّال خاصة إذا بلغت كلفة الاستثمار 10.000.000.00 دج وهذا ما تمّ تداركه في التغييرات الأخيرة التي خرج بها مجلس الوزراء في فيفري 2011م بحيث انخفضت نسبة المساهمة الشخصية إلى 02% والمستوى 2.000.000.00 دج ارتفع إلى 5.000.000.00 دج بمساهمة شخصية 01%، وينتظر من هذه الإجراءات أن تأتي أكلها في المخطط الخماسي 2010–2014م.

خلاصة:

من خلال عرض حصيلة أهم برامج و أجهزة التشغيل السابقة يتضح لنا أن البرامج التي تعتمد منحة زهيدة تحتل المرتبة الأولى في مجال توفير مناصب العمل، على اعتبار أنها غير مكلفة لميزانية الدولة وفي المقابل معالجة شكلية لمشكل البطالة، فنجد برنامج IAIG خلال العشرية 1999 إلى 2009 يوفر كأدنى حد من عدد المناصب 125.000 منصب في السنة ويبلغ أقصاها سنة 2008 267601 منصب، ليكلف الدولة خلال هذه العشرية ميزانية قدرها 88.700.000.000.00 دج ليليها فيما بعد البرنامج الخاص بـــ ESIL بميزانية قدرها حوالي 29.000.000.000.00 دج لتبلغ أقصى حد في توفير المناصب بلغ 131.516 منصب سنة 2008، و عند الأخذ بحجم المخصصات المالية لهذين البرنامجين نجدها منخفضة مقارنة بعدد مناصب العمل المستحدثة، وهذا ما يدفع الدولة لإبقاء هذا النوع من البرامج الغير مكلفة واعتمادها في المعالجة الظرفية لأزمة البطالة الأمر الذي يكون له انعكاس خطير في المستقبل على استقرار سوق العمالة في الجزائر.

و يأتي بعد هذين البرنامجين في جانب المخصصات المالية كلا من برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) و(TUP-HIMO) اللذين يسجلان تقارب في حجم الأغلفة المالية، بحيث سجلت إجمالي الميزانية لعشرية 1999- 2009 لبرنامج CPE حوالي 41.100.000.000.00 دج مقابل حوالي 39.000.000.000.00 دج لبرنامج (TUP-HIMO) لنفس الفترة، لكن يتقدم برنامج CPE في الميزانية فيما يخص توفير مناصب العمل مسجلا أعلى حد له سنة 2007م 62.382 منصب، لكن برامج (TUP-HIMO) بلغت كأعلى حد ما يقارب 20.000 منصب سنة 2006م و ذلك راجع إلى طبيعة هذا الأخير الذي يأخذ شكل أعمال مقاولاتية للمبتدئين في مجال الأعمال الحرة، ويدخل كلا هذين البرنامجين في خانة المعالجة الظرفية للبطالة كذلك وفي المقابل هذه البرامج، نجد دعم الدولة بتمويلها لأصحاب المبادرات الحرة من خلال جهاز (ANSEJ) يحتل المرتبة الأولى من حيثية المخصصات المالية تبلغ أقصاها سنة 2010 حوالي 70.000.000.000.00 دج لكن المقابل في توفيرها لمناصب العمل منخفض في الحقيقة لأن المتوقع 132 60 منصب وذلك راجع كما سبق وأن أشرنا إلى نوع الأنشطة التي تمولها الوكالة والتي تعتمد في غالبها على النشاط الفردي.

و بهذا الشكل نخلص إلى أن سياسة التشغيل التي تتبعها الدولة تعتمد على الظرفية في معالجتها لأزمة البطالة حتى وإن كانت تعطي حظوظ في بعض الأحيان من خلال عمليات الإدماج لكن بنسب جد ضئيلة وهذا ما تعلق بالعمل المأجور.

أما تمويل المبادرات الحرة والمشاريع الاستثمارية الذي تعتمده الدولة لا يرقى إلى تحقيق أهدافها في مجال خلق مناصب العمل.

المبحث الرابع: برامج التشغيل ومخصصاته المالية في مكافحة البطالة– دراسة حالة ولاية تيارت

إنّ الدّراسات المتعلقة بقضية التشغيل لا يمكن حصرها بشكل كامل نظراً لتشعب وتداخل المجالات الاقتصادية التي تعنى بهذه القضية، ذلك لأنّ كل قطاعٍ سواء كان فلاحي أو صناعي أو خدماتي تضمنتهم السياسة العامة للحكومة كلها لها انعكاسات على قطاع التشغيل هذا إن كان على المستوى الوطني، وحتى نعطي بعداً ميدانياً للدراسة أردنا أن نجري دراسة حالة لولاية تيارت من خلال إحصاء أهم برامج التشغيل التي استفادت منها خلال العشرية الأخيرة 2000– 2010م وانعكاساتها على سوق العمل والتخفيض من معدلات البطالة على المستوى المحلي.

لذلك سنتعرض في هذا المطلب إلى بطاقة فنّية لولاية تيارت تتضمن أهم مؤشرات سوق العمل ثم ننتقل مباشرة إلى حصيلة أهم برامج التشغيل للفترة 2000– 2010م.

1) البطاقة الفنية لولاية تيارت:

نتطرق من خلال البطاقة الفنية لولاية تيارت لأهمّ العناصر التعريفية بالولاية والتي يمكن أن تعطينا فكرة عامة خاصة عندما نتعرض إلى طابع النشاط الذي يغلب عليها من جهة ومؤهلاتها الاقتصادية كفكرة عامة في دراستنا لمسألة التشغيل وانعكاسات السّياسات الحكومية في هذا المجال على ولاية تيارت.

1-1) الموقع الجغرافي وخصائص ولاية تيارت:

تعتبر ولاية تيارت من أقدم المدن التاريخية وأول دولة إفريقياً أسّسها عبد الرحمن ابن رستم هذا من الجانب التاريخي، وهي حالياً ولاية يغلب عليها الطابع الفلاحي والرّعوي تقع في الهضاب العليا ومناخها قاري، أمّا من ناحية الموقع فنجدها تقع في الشمال الغربي من الجزائر (تقريبا وسط الشمال الجزائري) يحدها من الشرق كل من الولايتين (الجلفة) في جنوبها الشرقي و(المدية) في شمالها الشرقي، ومن الغرب كل من ولاية (سعيدة) في جنوبها الغربي و(معسكر) في شمالها الغربي أمّا من الشمال يحدّها كل من ولاية (تسمسيلت) في شمالها الشرقي و(غليزان) في شمالها الغربي، ويحدها من الجنوب كل من ولاية (الأغواط) في جنوبها الشرقي

و(البيض) في جنوبها الغربي. أمّا عن التنظيم الإداري للولاية فهي تحمل الرقم 14 وطنيا وتضم 14 دائرة و42 بلدية. ويبلغ تعداد السكان 314 852 نسمة(تقدير سنة 2009م) في حين تقدر المساحة الإجمالية بـــ 20673 كلم^2.

كما يمر عبر **ولاية** تيارت (مفترق الهضاب العليا) ثلاث طرق وطنية الطريق الوطني رقم 23 و 14 و40 التي تربط بين الشمال والجنوب وبين الشرق والغرب، كما تتوفر على مطار دولي (متوقف حاليا عن العمل نظراً لأشغال البناء المتوقفة فيه).

1-2)الموارد الطبيعية:

تتوفر الولاية على موارد طبيعية هامة منها 1.609.900 هكتار من الأراضي الفلاحية و 142.966 هكتار من مناطق السهوب والمناطق الغابية 142.422 هكتار، ويبلغ متوسط تساقط الأمطار من 300 إلى 500 مم سنويا.

كما تزخر **ولاية تيارت** بموارد هامة من المعادن والكلس والصلصال للآجر والقرميد والرمل والزجاج وكلس المرمر لصخور النحت والفليس للطرقات والرمل للبناء.

1-3) القدرات الاقتصادية: والتي نعني بها العوامل الأساسية في بعث النشاط الاقتصادي في ويمكن تلخيص أهم هذه العوامل كما يلي:

- وجود 10 أحواض منحدرة بقدرة 1.500.000 متر مكعب وستة أخرى في طور الانجاز بقدرة 4.700.000 متر مكعب.

- وفي المجال الفلاحي بلغ إنتاج الحليب 30.000.000 لتر، ويتصدر الإنتاج النباتي منتوجات الحبوب منها القمح الصلب والقمح اللين والشعير والخرطال، بالإضافة إلى الموارد الحيوانية التي تقدر بـــ 1.190.000 رأسا من الغنم و37.652 رأسا من البقر و115.957 رأسا من الماعز.

أ) القطاع الصناعي: يشمل هذا القطاع عددا من الوحدات الإنتاجية والشركات الصناعية

- شركة BTK لإنتاج العربات الصناعية.
- الشركة الوطنية للسباكة.
- وحدة إنتاج بطاريات السيارات.

– وحدة إنتاج الأدوية بملاكو.

– مصنع الأحذية بفرندة (متوقف عن الإنتاج منذ إعادة الهيكلة).

– مصنع النسيج (متوقف عن الإنتاج منذ إعادة الهيكلة).

– بالإضافة إلى وجود منطقة صناعية بعاصمة الولاية هناك تسعة مناطق أخرى للنشاط الإنتاجي والصناعي.

أماّ قطاع الصحة فيضم 06 مستشفيات و مراكز استشفائية في الأمراض العقلية، بإجمالي الأسِرة 1534 سريرا.

ب) القطاع السياحي: يتوفر قطاع السياحة على

– 09 فنادق منها 3 مصنفة .

– مواقع سياحية (حمام معدني).

– حظيرة للتسلية (متوقفة حالياً لانعدام عامل الأمن).

– مركز للخيول(إسطبل للخيول مصنف).

2) حصيلة برامج التشغيل على المستوى المحلي لولاية تيارت للفترة 2000–2010م

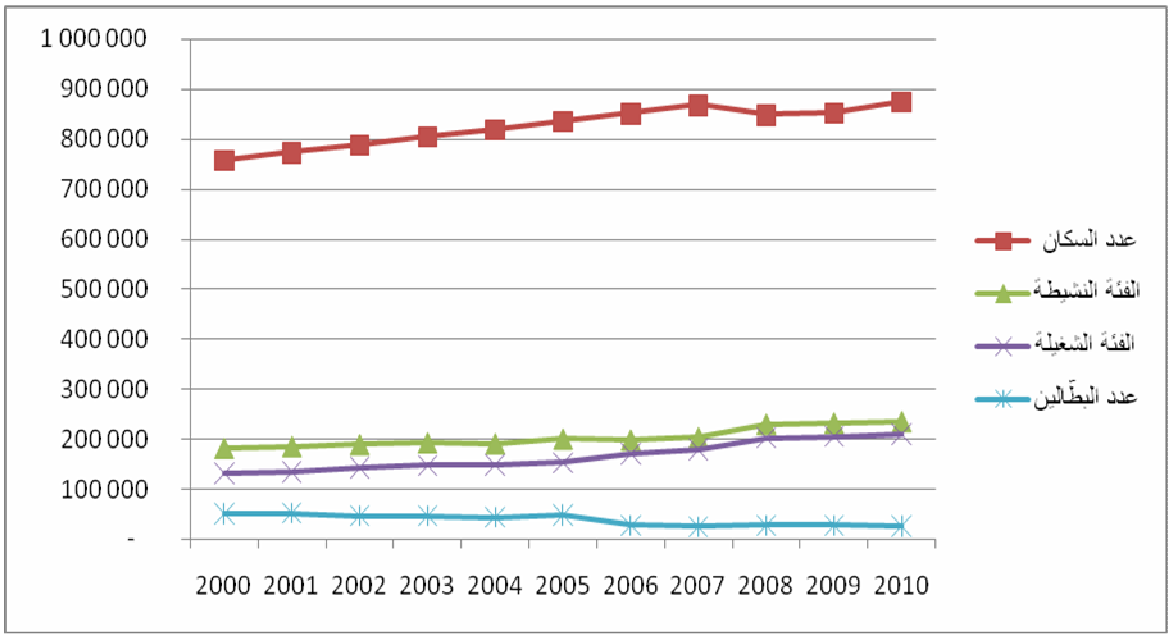
قبل التعرض إلى البرامج التي سبق وأن أشرنا إليها في تحليلاتنا على المستوى الوطني من أجل إحصاء حصيلة هذه الأخيرة على المستوى الولائي، نتطرق إلى أهم مؤشرات سوق التشغيل في ولاية تيارت والمتمثلة في الكثافة السكانية التي تدلنا على الفئة النشيطة وبالتالي استخراج الفئة الشغيلة وعدد البطّالين وفي الأخير إحصاء معدل التشغيل والبطالة للفترة الممتدة من 2000 إلى 2010م والجدول التالي يلخص لنا أهّم هذه المؤشرات.

الجدول رقم 19: تطور عدد السكان لولاية تيارت ومؤشرات التشغيل والبطالة للفترة (2000– 2010)

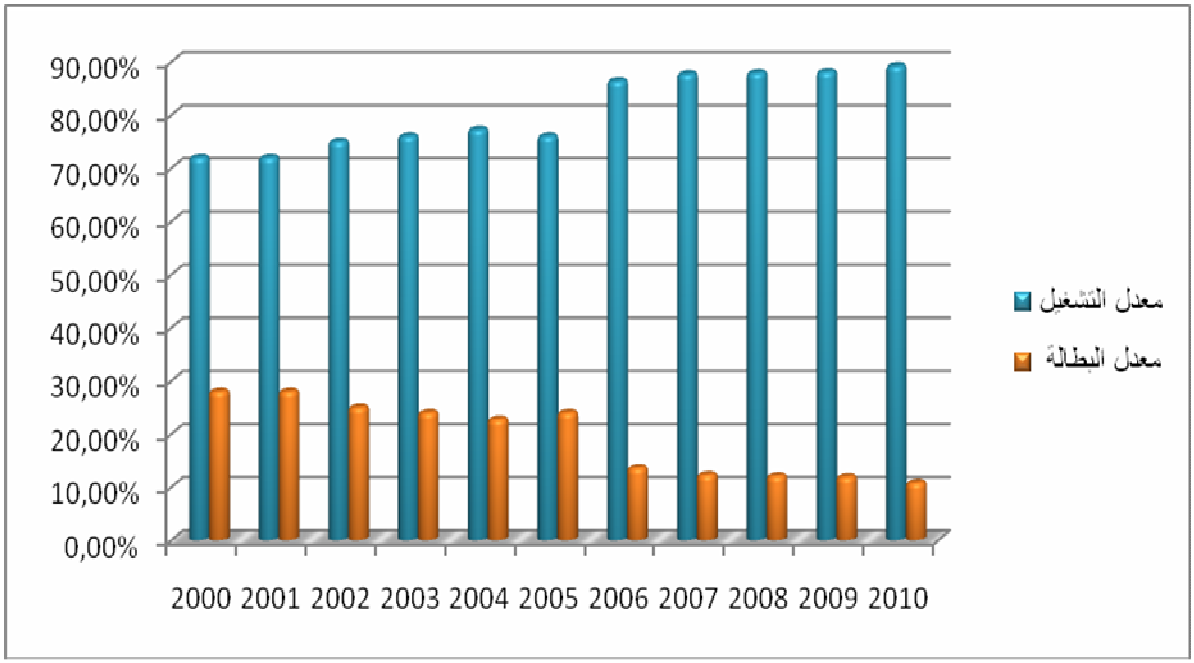
السنة	عدد السكان	الفئة النشيطة	الفئة الشغيلة	عدد البطّالين	معدل التشغيل	معدل البطالة
2000	756 889	181 199	130 463	50 736	72,00%	28,00%
2001	772 336	184 897	133 126	51 771	72,00%	28,00%
2002	788 098	188 670	141 502	47 168	75,00%	25,00%
2003	803 548	192 370	146 201	46 169	76,00%	24,00%
2004	819 002	190 662	147 287	43 375	77,25%	22,75%
2005	834 453	199 768	151 823	47 945	76,00%	24,00%
2006	851 133	197 586	170 687	26 899	86,39%	13,61%
2007	868 155	202 481	177 570	24 911	87,70%	12,30%
2008	847 813	228 954	201 283	27 671	87,91%	12,09%
2009	852 314	231 597	204 055	27 542	88,11%	11,89%
2010	874 050	234537	209207	25330	89,20%	10,80%

مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية لولاية تيارت

الشكل رقم 47: تطور الكثافة السكانية ومؤشرات التشغيل والبطالة لولاية تيارت للفترة (2000- 2009).



الشكل رقم48: تطور معدلات التشغيل والبطالة لولاية تيارت للفترة (2000- 2009).



يتضح لنا جلياً من خلال الجدول والأشكال البيانية أعلاه أنّ هناك توافق بين ما شهدناه على المستوى الوطني والمستوى المحلي للولاية، بحيث نسجل على المستوى الولائي تراجع لمعدلات البطالة وارتفاع في معدلات التشغيل وهو ما يبينه الشكل رقم (48) بحيث بلغ معدل البطالة سنة 2000م 28% ليتراجع عبر كامل السنوات حتى وإن شهد تذبذباً بين سنتي 2004 و2005م حيث بعدما انخفض إلى 22,75% سنة 2004م يرتفع بمعدل 1,25% إلى سنة 2005م والذي يمكن ترجمته بنهاية المخطط الخماسي الأول الذي تضمن مخطط الإنعاش الاقتصادي وفي انتظار انطلاق المخطط الخماسي الثاني بمواصلة برنامج الإنعاش الاقتصادي، الأمر الذي يترجمه تراجع معدل البطالة بـــ 11 نقطة مسجلاً 13,61% سنة 2006م يقابله ارتفاع في معدل التشغيل يصل إلى 86,39% من الفئة النشيطة التي شهدت هي الأخرى تزايداً متذبذباً خلال السنوات خاصة ابتداءًا من سنة 2004م التي شهدت تراجعاً في الفئة النشيطة ثم ارتفاعاً سنة 2005م لتنخفض من جديد سنة 2006م كما يوضحه المنحنى في الشكل رقم (47)، ويمكن تفسير ذلك بتعدد مجالات التكوين وارتفاع نسبة النجاح ومحاولة التقليل من معدلات التسرب المدرسي، لكن كل ذلك لم يمنع ارتفاع نسبة الفئة النشيطة فيما بعد انطلاقاً من سنة 2007م لتبلغ سنة 2009م 231597 فرد.

لكن حسب التقييم العام لهذه المؤشرات فإنّها تأخذ اتجاهاً إيجابياً بحيث نجد معدل البطالة تراجع إلى 10,80% سنة 2010م يقابله ارتفاع جد معتبر في معدل التشغيل ليبلغ 89,20% في نفس السنة، وهو ما توضحه المنحنيات في الشكل رقم(47).

وحتى تكون المتابعة بشكل أدق نتطرق إلى حصيلة أهم برامج التشغيل في الولاية حتى يتسنى لنا ترجمة هذه المعدلات بالمخصصات المالية المستهلكة في هذا الشأن.

2-1) حصيلة برنامج مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية(ESIL) 2000-2010

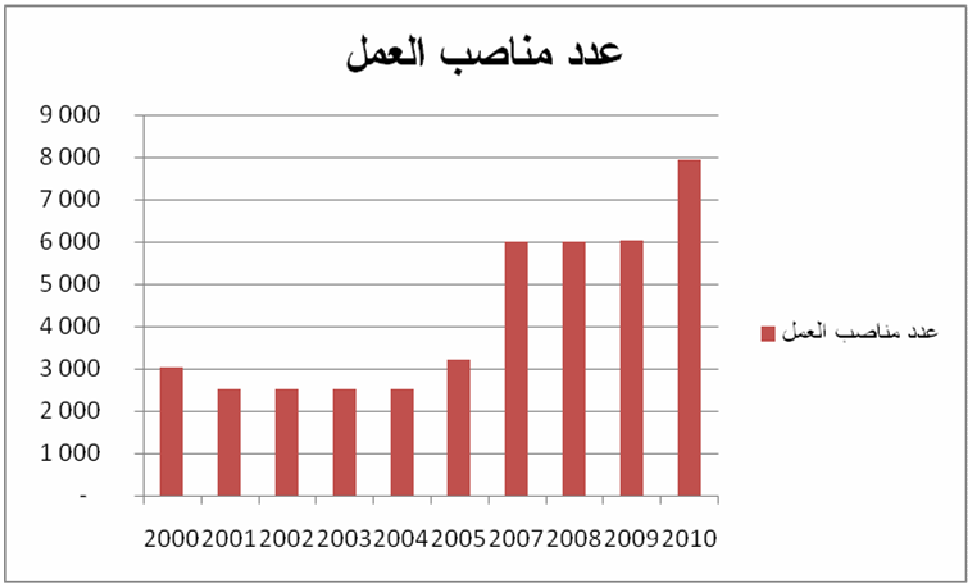
يعتبر برنامج الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL) من أهم البرامج التي تعتمدها الحكومة في سياستها التشغيلية، وهو ما ينعكس على مستوى الولاية خاصة الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم20: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة وحجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج ESIL لولاية تيارت للفترة (2000- 2010).

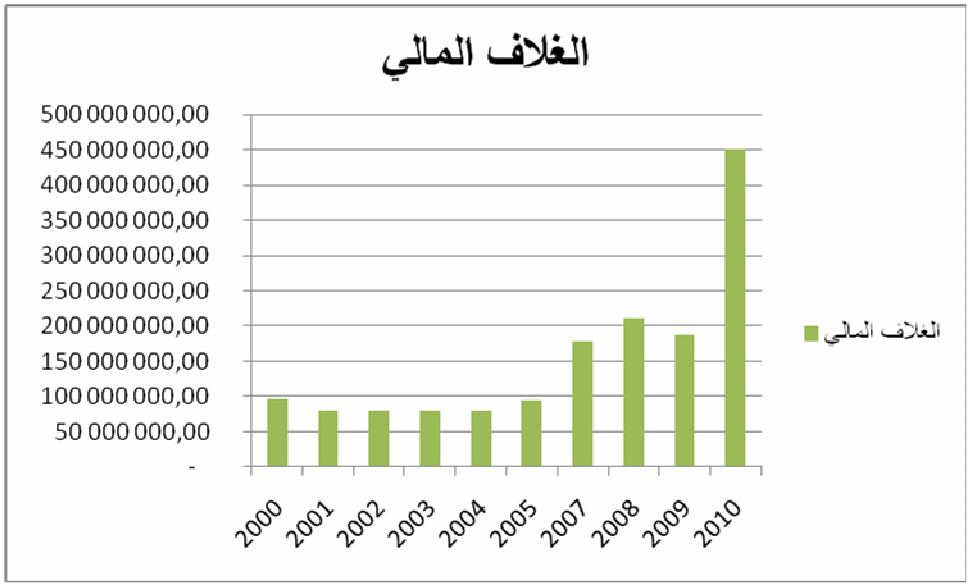
السنة	عدد مناصب العمل	الغلاف المالي
2000	3 025	97 102 500,00
2001	2 500	80 146 200,00
2002	2 500	80 028 350,00
2003	2 500	79 882 600,00
2004	2 500	80 250 290,00
2005	3 200	95 280 720,00
2007	6 000	177 630 700,00
2008	6 000	210 372 700,00
2009	6 035	186 891 550,00
2010	7 928	450 362 177,26
المجموع	42 188	1 537 947 787,26

المصدر: مديرية النشاطات الاجتماعية-ولاية تيارت.

الشكل رقم 49: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج ESIL لولاية تيارت للفترة (2000- 2010).



الشكل رقم 50: تطور حجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج ESIL لولاية تيارت للفترة (2000– 2010).



من خلال الجدول والأشكال البيانية يتضح لنا أنّ البرنامج ESIL يخلق سنوياً ما لا يقل عن 2000 منصب عمل وذلك رغم المنحة الزهيدة المخصصة لهذا البرنامج، فنجد في الشكل رقم (49) نوعاً من الثبات إلى غاية 2004م بالمحافظة على نفس عدد مناصب العمل ونفس الشيء نقوم بتسجيله بالنسبة للمخصصات المالية كما هو موضح في الشكل رقم (50) بغلاف لا يتجاوز 80.250.000.00 دج، لكن ابتداءاً من سنة 2005م شهد عدد مناصب العمل ارتفاع إلى غاية 2010م مسجلاً 7928 منصب، يقابله كذلك ارتفاع في المخصصات المالية لهذه السنوات لتصل حدّها الأقصى 450.362.177.26 دج، وهذا الارتفاع منطقي بالموازاة مع انطلاق سياسة جديدة لترقية التشغيل والمحافظة على مناصب الشغل من سنة 2008م ، والملاحظ أنّ المخصصات المالية التي تمّ رصدها لهذا الجانب شهدت ارتفاعاً فاق الضعف من سنة 2007م إلى 2010م وذلك راجع دائماً إلى الكم الهائل لمناصب العمل المستحدثة في هذا الشأن مقابل منحة لا تتعدى 3000 دج للمستفيد شهرياً.

2-2) حصيلة برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) 2000-2010:

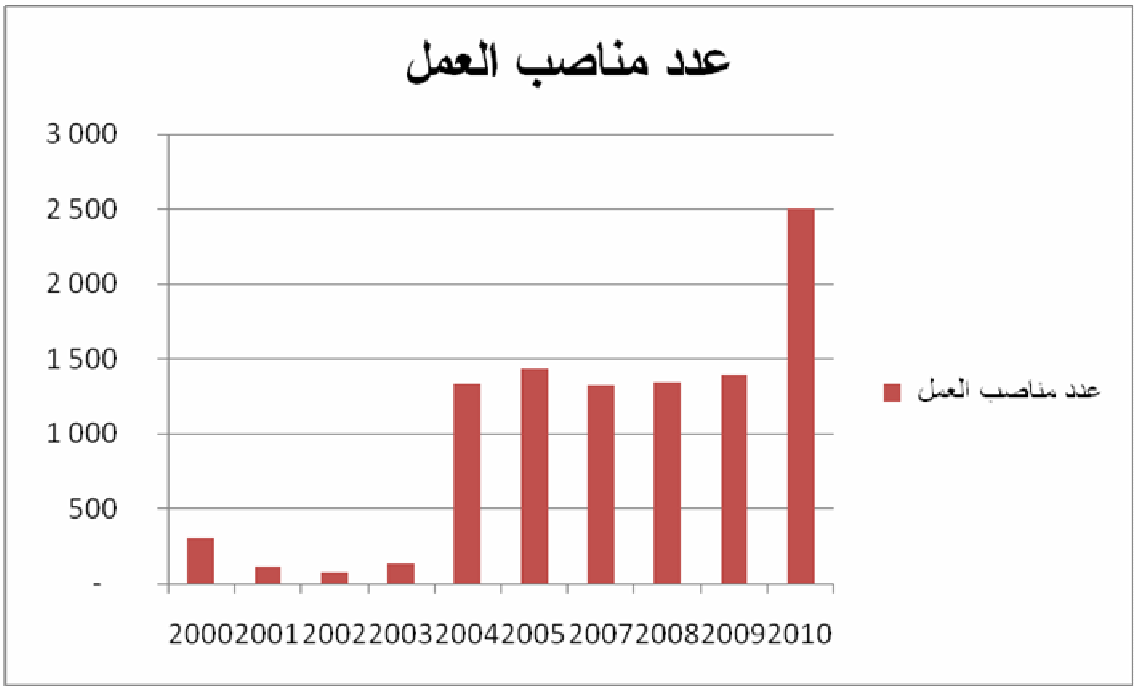
برنامج عقود ما قبل التشغيل كما سبق وأن أشرنا، هو موجه إلى فئة الشباب البطّال حاملي الشهادات وبالنظر إلى أهميته حاولنا جمع حصيلة هذا البرنامج والتي يلخصها الجدول التالي:

الجدول رقم21: تطور مناصب العمل المستحدثة وحجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج CPE لولاية تيارت للفترة 2000- 2010

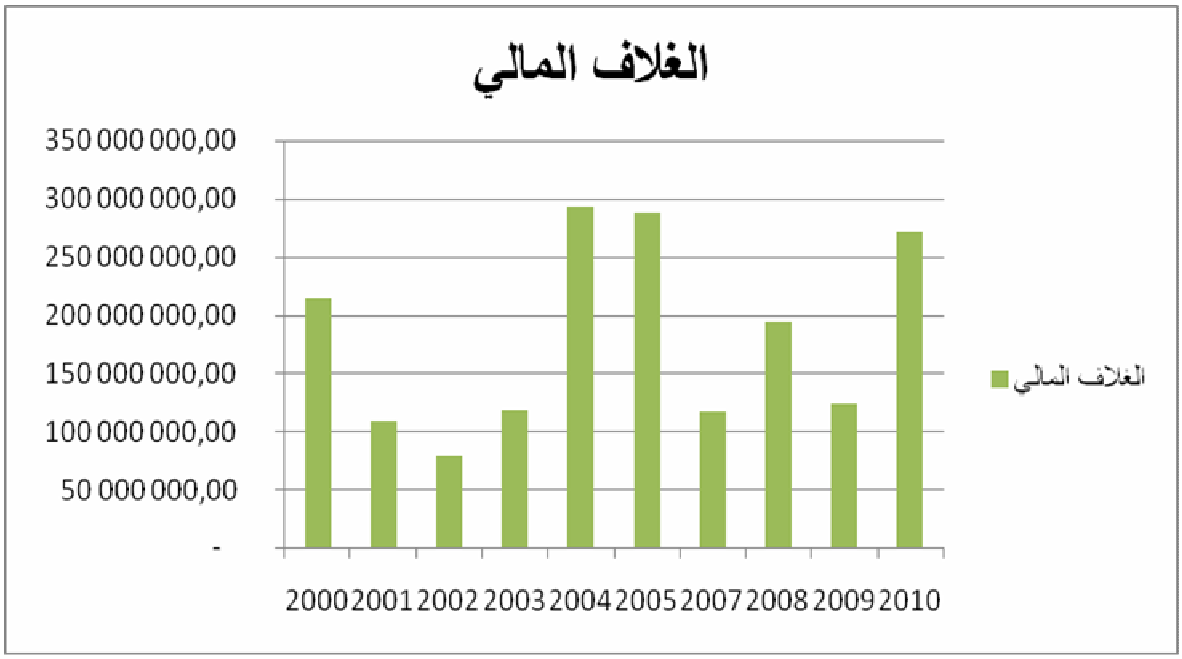
السنة	عدد مناصب العمل	الغلاف المالي
2000	299	214 288 140,00
2001	110	108 349 210,00
2002	75	78 989 220,00
2003	135	118 310 179,60
2004	1 336	293 388 740,00
2005	1 435	288 210 140,00
2007	1 327	117 107 592,50
2008	1 346	194 068 957,30
2009	1 389	123 849 376,91
2010	2 500	271 407 810,20
المجموع	11 152	1 842 350 460,31

المصدر: مديرية النشاطات الاجتماعية.

الشكل رقم 51: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج CPE لولاية تيارت للفترة (2000- 2010).



الشكل رقم 52: تطور حجم الغلاف المالي المستهلك في إطار برنامج CPE لولاية تيارت للفترة (2000- 2010).



إنّ برنامج عقود ما قبل التشغيل في البداية شهد عدّة عراقيل رغم المخصصات المالية التي رصدت لهذا البرنامج على مستوى ولاية تيارت خاصة عند العلم بأنّ القطاعات أو الهياكل الخاضعة إلى قانون الوظيف العمومي لم تكن تتعامل مع هذا النوع من البرامج وهذا ما يفسر ارتفاع حجم الأغلفة المالية، لكن هناك انخفاض في عدد مناصب العمل المستحدثة وهو ما توضحه الأشكال البيانية، بحيث يبين الشكل رقم (52) ارتفاع الغلاف المالي خلال السنوات 2000– 2003م، لكن ليست هناك استجابة في ارتفاع عدد مناصب العمل حسب الشكل رقم (51) يمكن إرجاع ذلك إلى اعتبارات عدّة منها انطلاق هذا البرنامج في سنواته الأولى 1999م والإجراءات الخاصة بالحصول على منصب عمل من خلال الحصول على الموافقة من طرف المستخدم التي تعتبر في بعض الأحيان مستحيلة لكنّنا نجد استجابة فيما بعد، منذ سنة 2004م بارتفاع عدد مناصب العمل مقابل الارتفاعات المالية، بحيث نجد سنة 2004م تم خلق 1336 منصب وهو ارتفاع بقدر 10 أضعاف مقابل غلاف مالي قدره 288.210.140.00 دج، وهذا الارتفاع تبينه الأشكال البيانية رقم (51) و(52) بحيث يبقى عدد مناصب العمل نوعاً ما محافظاً على مستواه، لكن تسجل تراجع في المخصصات المالية للسنوات 2007–2009م بشكلٍ متذبذب ليعود إلى الارتفاع سنة 2010م كل من عدد مناصب العمل وحجم الغلاف المالي بحيث سجلت هذه السنة عدد مناصب قدره 2500 منصب مقابل غلاف مالي قدره 271.407.810,20 دج.

على العموم فإنّ هذا البرنامج منذ سنة 2008م حافظ على مستوى متوازن وإيجابي في كلا الجانبين المالي وخلق عدد مناصب العمل، وذلك راجع إلى السياسة التشغيلية المتبعة منذ هذه السنة والتي كانت انطلاقاً من مراجعة تقييمية لكافة البرامج التشغيلية، لكن يبقى ذلك في التشغيل المؤقت حتّى وإن سجل في بعض الحالات إدماج نسبة معينة من اليد العاملة.

2-3) حصيلة برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) 2008- 2010 :

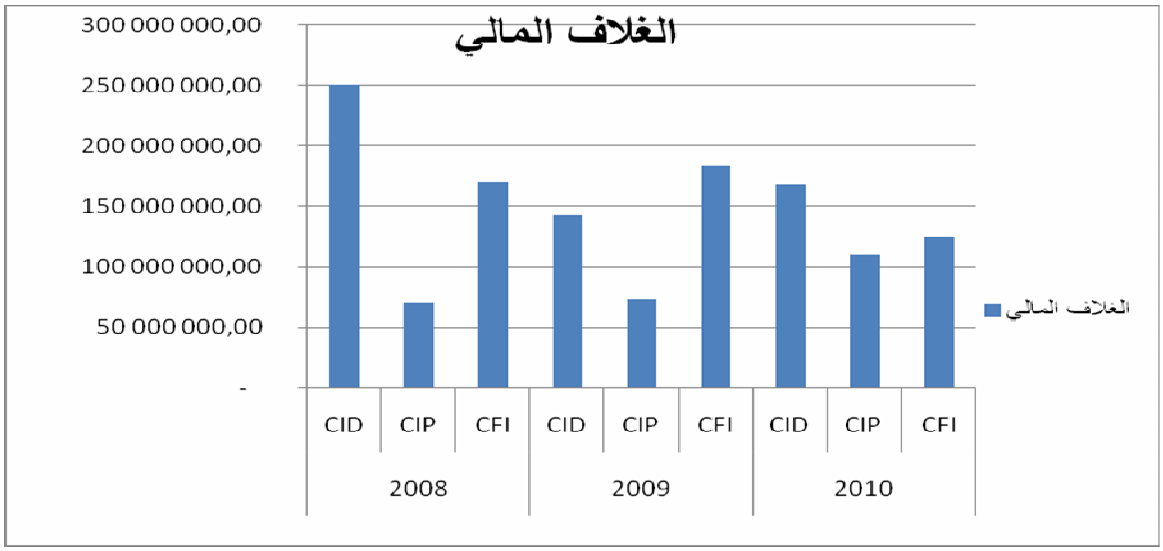
يعتبر برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثمرة لحقل تجارب السياسات التشغيلية في الجزائر، وحتى يتسنى لنا معرفة نتائج هذا البرنامج يتضح لنا ذلك من خلال الجدول رقم (22) الذي يبين لنا حصيلة هذا البرنامج على مستوى ولاية تيارت.

الجدول رقم22: حصيلة برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) للفترة 2008-2010م

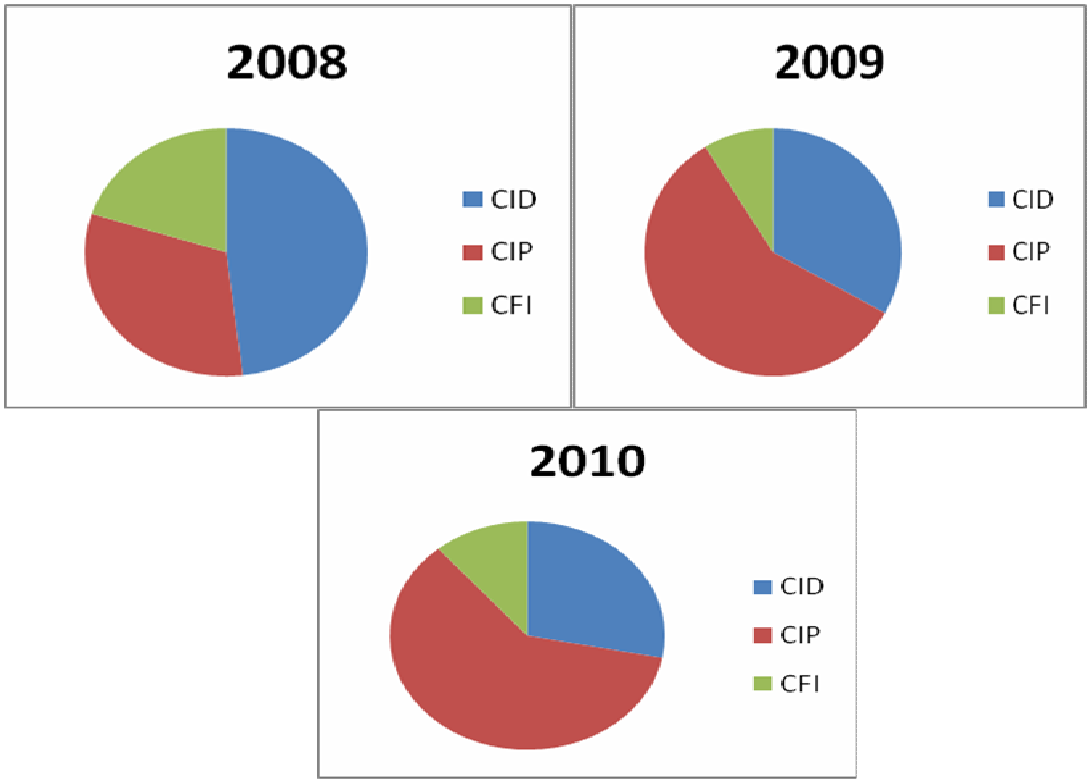
جهاز إدماج المهني (DAIP)			
السنة	نوع العقد	الغلاف المالي	مناصب العمل المستحدثة
2008	CID	250 000 000,00	2435
	CIP	70 000 000,00	1612
	CFI	170 000 000,00	1010
	المجموع	**490 000 000,00**	**5 057**
2009	CID	142 000 000,00	3326
	CIP	73 000 000,00	5810
	CFI	183 000 000,00	879
	المجموع	**398 000 000,00**	**10 015**
2010	CID	168 000 000,00	2843
	CIP	110 000 000,00	6136
	CFI	125 000 000,00	1128
	المجموع	**403 000 000,00**	**10 107**

المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل.

الشكل رقم53: تطور المخصصات المالية لبرنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) 2008 – 2010م.



الشكل رقم54: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة في إطار برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) للفترة 2008–2010م.



من خلال الجدول والأشكال البيانية نلاحظ أنّ حصيلة هذا البرنامج الذي يتكفل بكافة الفئات الشابة التي لا يتجاوز سنّها 35 سنة وجميع مراتب ومستويات التأهيل، فنجد الانطلاقة سنة 2008م سجلت في الإجمالي خلق حوالي 5057 منصب عمل، أين احتلت العقود الخاصة بحاملي الشهادات الجامعية (CID) المرتبة الأولى في عدد المستفيدين يليه خريجي معاهد التكوين المهني بعقود (CIP) وفي الأخير عقود التكوين والإدماج (CFI) كما يوضحه الشكل رقم (54)، لكن يحتل في الرتبة الأولى سنتي 2009 و2010م أصحاب عقود (CIP) ثم (CID) وفي الأخير (CFI) وذلك مقابل إجمالي للمخصصات المالية لكافة هذه العقود في كل سنة بغلاف معتبر بمعدل 430.000.000.00 دج في السنة، أمّا عدد المناصب فقد عرف تطوراً إيجابياً حيث بلغ سنة 2008م 5057 منصب إلى 10107 منصب سنة 2010م، ممّا ساعد على إدماج نسبة معينة من هذه اليد العاملة في القطاعات خاصة الاقتصادية.

2-4) حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) لولاية تيارت 2000-2010م:

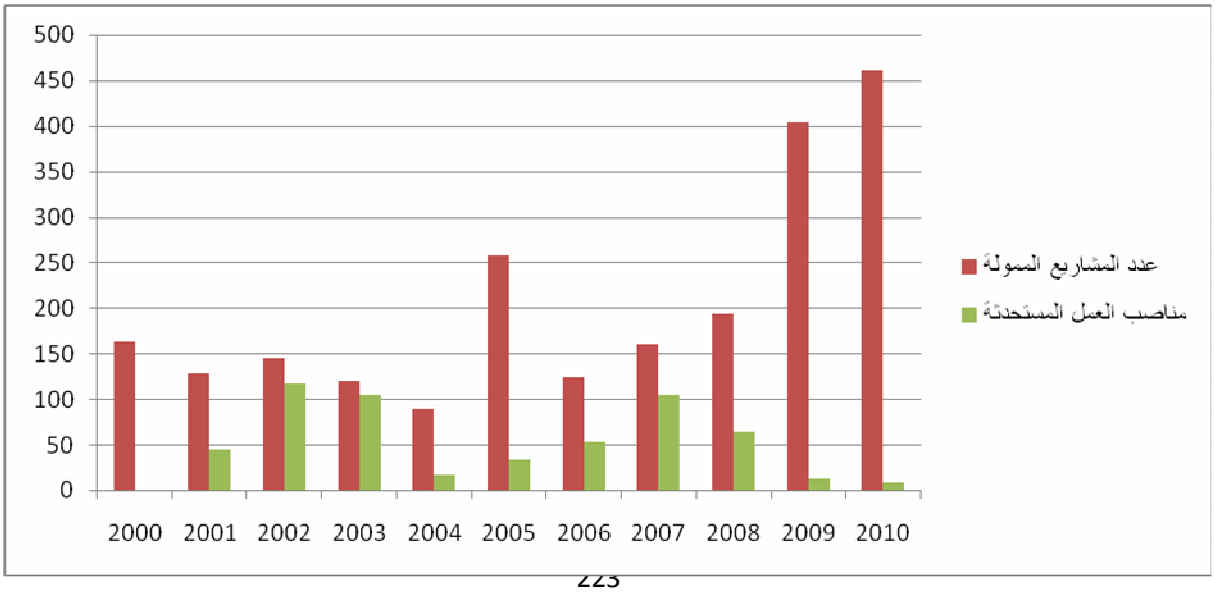
على خلاف برامج التشغيل في إطار العمل المأجور دائماً نجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كما سبق وأن أشرنا تعمل على دعم المبادرات الحرة من خلال تمويل الشباب أصحاب المشاريع الاستثمارية، ويمكن تلخيص حصيلة نشاط الوكالة على المستوى الولائي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 23: حصيلة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ لولاية تيارت للفترة 2000-2010م

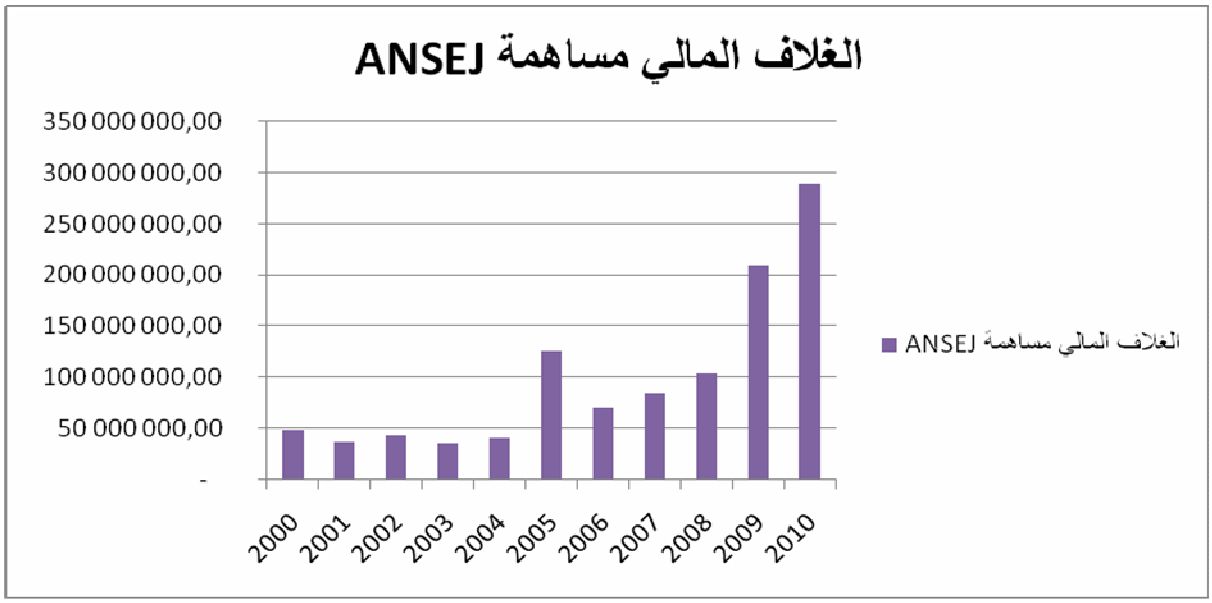
السنة	عدد المشاريع الممولة	مناصب العمل المستحدثة	الغلاف المالي (مساهمة ANSEJ)
2000	163	0	48 558 290,00
2001	128	45	37 363 688,00
2002	145	117	43 352 780,00
2003	120	105	35 776 532,00
2004	89	17	41 400 794,00
2005	258	33	125 540 354,00
2006	124	53	70 709 198,00
2007	160	104	84 541 726,00
2008	194	64	104 276 378,00
2009	404	12	209 125 531,00
2010	461	8	289 941 747,00
المجموع	**2246**	**558**	**1 090 587 018,00**

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيارت.

الشكل رقم55: تطور عدد المشاريع الممولة ومناصب العمل المستحدثة في إطار برامج الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيارت للفترة (2000- 2010).



الشكل رقم56: تطور حجم المخصصات المالية المستهلكة في تمويل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لولاية تيارت للفترة (2000– 2010).



من خلال الجدول والأشكال البيانية أعلاه يتضح لنا مدى مساهمة المشاريع الاستثمارية التي تمولها الوكالة في خلق مناصب عمل وهو ما يظهر لنا من الشكل رقم (55)، بحيث نلاحظ أنّ عدد المشاريع الممولة سنة 2000م سجل 163 مشروع دون أن يكون هناك خلق لمناصب عمل ليرتفع فيما بعد عدد مناصب العمل المستحدثة بشكل تصاعدي إلى سنة 2003م مسجلاً 105 منصب عمل مقابل 120 مشروع تمّ تمويلها، لكن الغلاف المالي المخصص خلال السنوات 2000–2004م بمعدل حوالي 41.000.000.00 دج حتى وإن كان متذبذباً بين الارتفاع والانخفاض وهو مبلغ القرض الغير مكافأ أي مساهمة ANSEJ من إجمالي المبالغ الكلية للاستثمارات كما يوضحه الشكل رقم (56)، وتسجل سنة 2005م ارتفاع في التمويل بلغ 125.540.354.00دج مقابل 258 مشروع لكن عدد مناصب العمل المستحدثة بلغ 33 منصب، ويمكن إرجاع ذلك إلى نوع المشاريع الممولة والتي تعتمد في الغالب على عمل فردي لا يعمل على خلق مناصب عمل، ومن خلال الشكل رقم (55) نلاحظ تراجع في عدد المشاريع

سنة 2006م نتيجة تراجع في التمويل حتى وإن أخذ منحى تصاعدي إلاّ أنّ هذا التراجع ناتج عن الإجراءات والآليات المتبعة في قبول المشاريع وتمويل البنوك بالإضافة إلى المدّة الزمنية التي يأخذها الملف للحصول على التمويل كمرحلة نهائية تصل إلى سنة وسنة ونصف خلال السنوات السابقة لسنة 2008م.

ومع انطلاق مخطط ترقية التشغيل سنة 2008م شهدت المخططات المالية ارتفاعاً بلغت سنة 2010م 289.941.747.00 دج مقابل ارتفاع لعدد المشاريع الممولة من 194 مشروع سنة 2008م إلى 461 مشروع لكن عدد مناصب العمل المستحدثة وإن شهد ارتفاعاً له سنة 2008م مسجلاً 64 منصب عمل إلاّ أنّه سجل تراجعاً إلى 08 مناصب سنة 2010م والسبب الأساسي في ذلك إعادة فتح المجال أمام المشاريع التي تعتمد على العمل الفردي.

على العموم تبقى توجهات أصحاب المبادرات الحرّة وإن كانت حسب الكفاءات والمحيط بعيدة عن الأهداف والتوقعات التي تضعها الحكومة بشكل عام في مجال خلق مناصب العمل دون احتساب أصحاب المشاريع.

2-5) حصيلة الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر(ANGEM) لولاية تيارت 2006-2010م:

بالإضافة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) أحد أهم البرامج التشغيلية التي تعتمد عليها الحكومة خاصة في المجال الحرفي، وعلى مستوى ولاية تيارت وتبعاً لطبيعتها تتوفر الولاية على عدّة مجالات للصناعات الحرفية والتقليدية، ويمكن تلخيص حصيلة نشاط هذه الوكالة على مستوى الولاية من خلال الجدولين والأشكال البيانية التالية التالية:

الجدول رقم 24: تطور تمويل شراء المواد الأولية وخلق مناصب العمل من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لولاية تيارت للفترة (2006-2010)

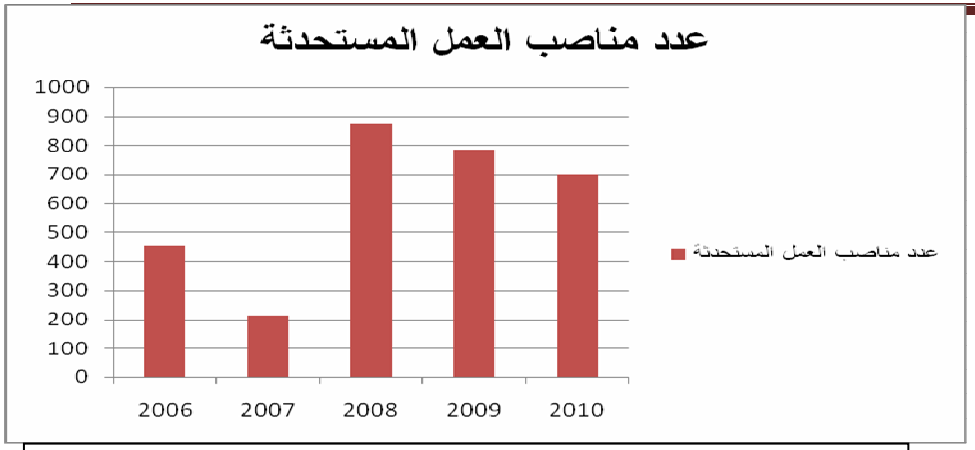
تمويل شراء المواد الأولية		
السنة	عدد المشاريع	الغلاف المالي
2006	453	12 187 974,14
2007	213	5 656 020,17
2008	874	23 358 274,39
2009	783	20 924 098,09
2010	699	18 707 227,79
المجموع	3022	80 833 594,58

المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت.

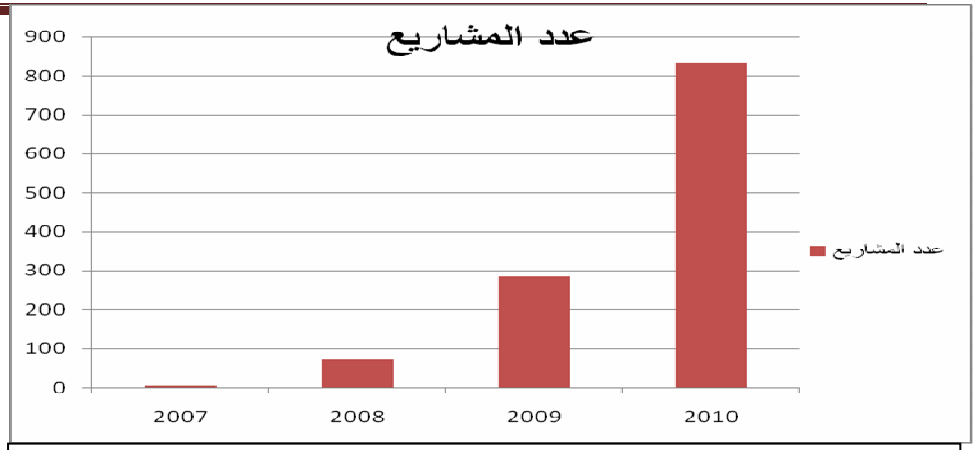
الجدول رقم 25: تطور تمويل شراء العتاد وعدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM لولاية تيارت للفترة (2006-2010).

تمويل شراء العتاد		
السنة	عدد المشاريع	الغلاف المالي
2007	5	430 700,32
2008	73	6 714 057,13
2009	285	27 091 189,19
2010	832	53 771 012,63
المجموع	1195	88 006 959,27

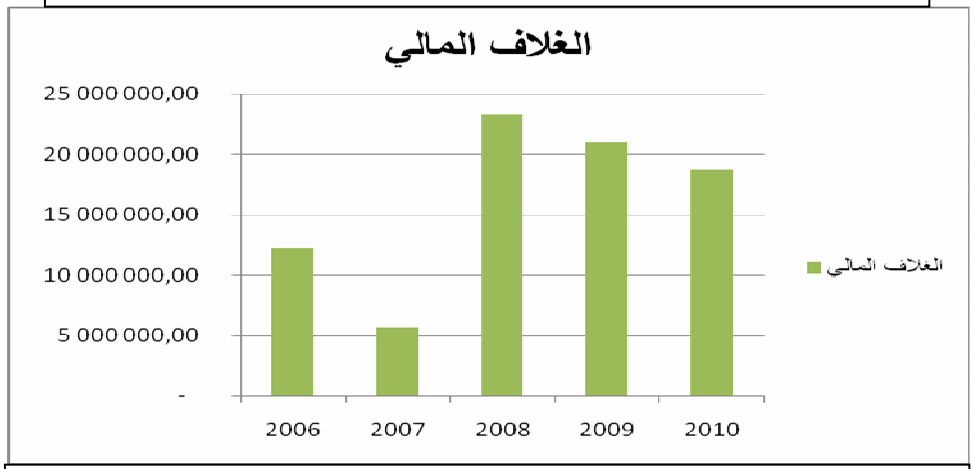
المصدر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر لولاية تيارت.



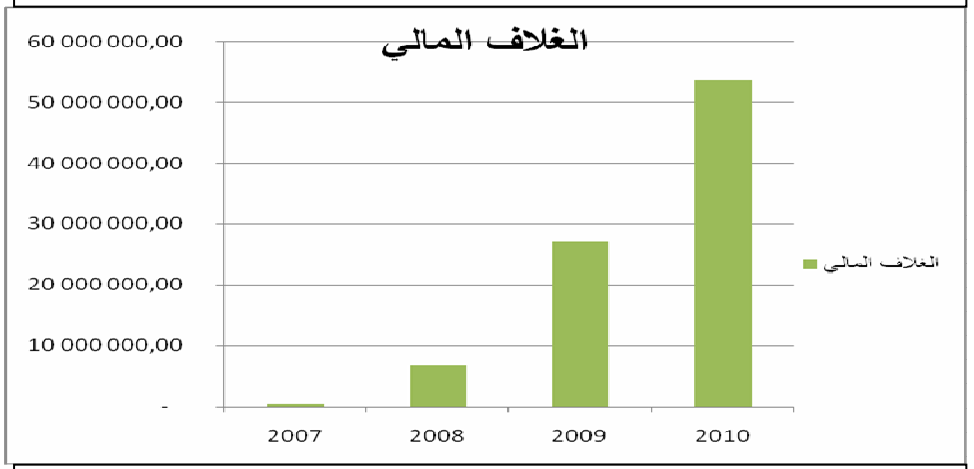
الشكل رقم 57: تطور عدد مناصب العمل المستحدثة من طرف ANGEM لولاية تيارت للفترة2006- 2010 (شراء المواد الأولية)



الشكل رقم 59: تطور عدد المشاريع الممولة من طرف ANGEM لولاية تيارت للفترة2006- 2010 (شراء العتاد)



الشكل رقم 58: تطور حجم الغلاف المالي المستهلك من طرف ANGEM لولاية تيارت للفترة2006- 2010 (شراء المواد الأولية)



الشكل رقم 60: تطور حجم التمويل المستهلك من طرف ANGEM لولاية تيارت للفترة2006- 2010 (شراء العتاد)

وفقاً لطبيعة النشاط الذي تموله الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) نجد هناك شكلين من أشكال التمويل، تمويل خاص بشراء المواد الأولية وتمويل خاص بشراء العتاد وحسب نوعي التمويل تتضح لنا طبيعة النشاط.

من خلال الجدول الخاص بتمويل شراء المواد الأولية والأشكال البيانية المتعلقة به نجد أنّ عدد مناصب العمل تقدر بعدد المشاريع الممولة بحيث سجلت سنة 2006م تمويل 453 مشروع بغلاف مالي يقدر بحوالي 12.000.000.00 دج وهو غلاف معتبر مقارنة بسقف التمويل، الذي يرتفع سنة 2008م كما يوضحه الشكل رقم (58) إلى 23.358.274.39 دج مقابل ارتفاع في عدد المشاريع مسجلاً 874 منصب، لكن يأخذ التمويل منحى متناقص سنتي 2009، 2010م ليتراجع معه أيضاً عدد المشاريع.

أمّا فيما يخص تمويل المشاريع الخاصة بشراء العتاد فقد أخذت منحى تصاعدي كما يوضحه الشكلين البيانيين، بحيث نلاحظ تصاعد لعدد المشاريع الممولة من 05 مشاريع سنة 2007م إلى 832 مشروع سنة 2010م، يقابله ارتفاع في المخصصات المالية التي ارتفعت من حوالي 400.000.00 دج إلى 53.771.012.63 دج، وهذا بعد إعادة النظر في الآليات والإجراءات الخاصة بتمويل المشاريع من طرف هذه الوكالة.

وعلى العموم يرجع ارتفاع عدد المشاريع الممولة في كلا نوعي التمويل إلى انخفاض كلفة المشاريع حسب نوعها وهو الأمر الذي يزيد إقبال الأفراد البطّالين من جهة ومن جهة أخرى إمكانية إعادة القروض نظراً لانخفاض مبالغها، لكن يبقى معظم المشاريع الممولة في هذا الإطار مؤقتة ولا تكتسب صفة الديمومة.

خلاصة:

إن حصيلة برامج وأجهزة التشغيل على المستوى المحلي لولاية تيارت تعكس نفس نتائج هذه البرامج على المستوى الوطني ذلك أن الأجهزة الخاصة بالعمل المأجور على غرار برامج ESIL و المتميز بالطابع المؤقت دائما يأتي في المرتبة الأولى في مجال خلق مناصب العمل إلى غاية 2009 ليصبح برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) يتقدم بخلق حوالي 10000 منصب عمل مقابل غلاف مالي قدره حوالي 400.000.000.00 دج، ويحتل هذا البرنامج المرتبة الأولى لكونه يشمل كافة فئات اليد العاملة بما فيها حملة الشهادات الجامعية وهذا البرنامج يدخل كذلك في خانة برامج التشغيل المؤقتة لكن يعطي فرصا للإدماج أكثر من سابقيه في القطاعات العمومية،

بشكل عام تبقى هذه البرامج مرهونة بالظرفية والمعالجة الشكلية لأزمة البطالة خاصة في ولاية تجمع بين مختلف قطاعات النشاط من صناعة ،خدمات وفلاحة بالإضافة إلى المجال الحرفي، ناهيك عن المؤسسات العمومية التي تم غلقها عقب الإصلاحات الهيكلية.

وفي مقابل برامج العمل المأجور نجد دعم المبادرات الحرة في هذه الولاية يأخذ حيزا هاما لكن دون أن يكون لها انعكاس إيجابي على سوق العمالة في الولاية لتبقى برامج التشغيل المؤقت متصدرة في ولاية لها إمكانية فتح المؤسسات العمومية التي تم غلقها من جديد وخلق مناصب شغل دائمة، نذكر على سبيل المثال مصنع النسيج الذي يعتبر مؤسسة إستراتيجية خاصة بمنطقة تيارت، ولهذا كان واقع السياسة التشغيلية يحتاج دائما لإعادة النظر في الظرف الذي تتوفر فيه الموارد المالية المطلوبة للمعالجة الفعلية لأزمة البطالة من خلال استغلال كافة الإمكانيات الاقتصادية للولاية وقس على ذلك مختلف الولايات على المستوى الوطني.

الخاتمة

لقد كانت دراستنا لموضوع هذا البحث لها من الأهمية ما يزيد المكتبة الجامعية إثراءا في مجال الدراسات التي اهتمت بقضية التشغيل في الجزائر، بحيث تناولنا من خلالها الجانب التمويلي لبرامج وأجهزة سياسة التشغيل المتبعة، من جهة ومن جهة أخرى كانت فترة الدراسة التي حدّدناها بالعشرية 2000-2010 لها أهمية هي الأخرى في معرفة النتائج المحصل عليها وهو ما زاد عن الدراسات السابقة التي اقتصر غالبها على تعداد البرامج ومعدلات التشغيل والبطالة لسنوات مضت.

كما أننا نسجل من خلال هذا البحث مناقشة قضية جوهرية في برامج سياسة التشغيل الوطنية آل وهي المساهمة الفعلية لهذه البرامج من خلال مخصصاتها المالية في المعالجة الجدّية لمشكل البطالة.

ولذلك تضمنت دراستنا لهذا الموضوع ثلاثة فصول، كان الفصلين الأولين عبارة عن الجانب النظري للدراسة أما الفصل الثالث تمثل في الجانب التطبيقي، نلخص أهم متضمنات هذه الفصول كما يلي:

- **الفصل الأول :** كان الفصل الأول أساسيا في الطرح النظري الخاص بحياد وتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، أين خلصنا إلى حتمية التدخل والتحرر من عقدة الكلاسيكيين على أن يكون هذا التدخل هادف وفعّال وهو ما تناولناه في دراستنا كذلك للسياسة الاقتصادية من خلال التعاريف الخاصة بها وأهدافها والوسائل المستعملة في تحقيق هذه الأهداف، وفي الأخير ركزنا على الموازنة العامة للدولة الأمر الذي يعطي نظرة حول النفقات العامة وأوجه الإنفاق وإيرادات الموازنة وتقسيماتها.
- **الفصل الثاني:** تناولنا خلال الفصل الثاني أهم المفاهيم النظرية للعمل والتشغيل بحيث تضمن تحديد هذه المفاهيم وفق المدارس الاقتصادية ثم تعرضنا إلى المفاهيم الخاصة بالبطالة، لننتقل فيما بعد إلى تحديد مفهوم سوق العمل ونقاط توازناته وهو الأمر الذي دفعنا إلى دراسة توازنات

هذا الأخير وفق الإيديولوجيات ومختلف المدارس الاقتصادية بما فيها الفكر الاقتصادي الحديث، لننتقل إلى أهم عنصر في هذا الفصل وهو سياسة التشغيل بتحديد المصطلحات وأنواعها وسائل عملها.

- **الفصل الثالث:** يعتبر الفصل الثالث الجانب التطبيقي لبحثنا هذا، الذي تطرقنا فيه إلى واقع العمالة وميزانية برامج التشغيل في الجزائر، وكانت فيه دراسة حالة لولاية تيارت، بحيث تضمن هذا الفصل أربعة مباحث، أين تعرضنا إلى أهم الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر وانعكاساتها على التشغيل، بالإضافة إلى عنصر أصبح يأخذ اهتماما كبيرا لدى حكومات مختلف الدول وهو التشغيل الغير رسمي والقطاع الغير رسمي في الاقتصاد، لننتقل فيما بعد إلى أهم الآليات والأجهزة التي تعتمدها الدولة في سياستها التشغيلية بما فيها الأجهزة التي لا تمولها ميزانية الدولة (الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC)، وفي الأخير تناولنا حصيلة هذه البرامج والأجهزة على المستوى الوطني ثم على المستوى المحلي لولاية تيارت.

تلك هي أهم المحطات التي مرّت بها دراستنا لإشكالية التشغيل وميزانية الدولة في الجزائر لنخلص في الأخير **لاختبار الفرضيات** إلى النتائج التالية:

- في اختبارنا **للفرضية الأولى** فقد أثبت الفكر والميدان الاقتصادي صحة الفرضية والمتمثلة في حتمية تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية بصفتها العنصر الفاعل في تنظيم وتفعيل الحياة الاقتصادية بحيث أصبح لزاما على الدولة أن تلعب دورها في الحفاظ على التوازنات الكبرى في الحين الذي أصبحت فيه قضية التشغيل والبطالة إحدى أهم أعمدة حفظ التوازنات ليست الاقتصادية فقط بل وحتى الاجتماعية والسياسية.
- أما في اختبارنا **للفرضية الثانية**، فإنّنا توصلنا إلى صحة الفرضية من خلال المعطيات الإحصائية للمخصصات المالية ونتائج العمالة ونسب البطالة، الخاصة ببرامج التشغيل المؤقت خلال الفترة 2000-2010 ونظرا للنتائج الإيجابية لهذه الأخيرة في حصرها لمعدلات البطالة من جهة وانخفاض كلفتها لازالت الحكومة تحافظ على هذا النوع من البرامج في سياستها التشغيلية كحلول مؤقتة تأخذ في الغالب شكل عقود محددة المدة لا

تتجاوز السنة مقابل منح لا ترقى إلى أجور على غرار برامج ESIL وIAIG وخاصة إذا أخذنا بعامل القوة الشرائية.

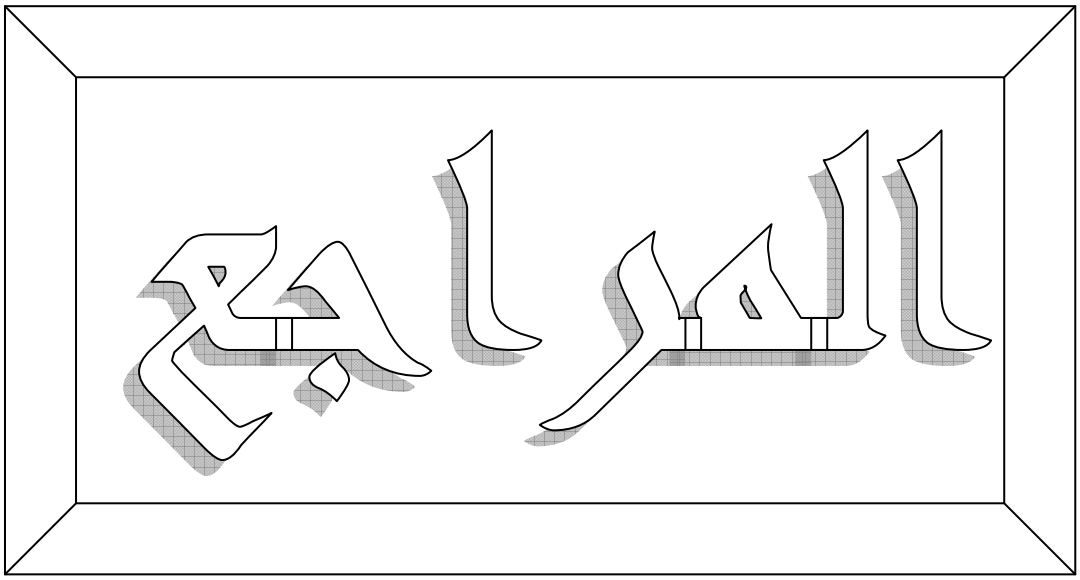
- وفي اختبارنا **للفرضية الثالثة** أثبتت النتائج المتحصل عليها صحة هذه الفرضية كذلك والتي نجد من خلالها ارتفاع حجم المخصصات المالية من ميزانية الدولة في سبيل دعم الاستثمارات الفردية، لكن في المقابل لا نجد المشاريع الممولة في هذا الإطار خلاّقة لمناصب عمل بكمٍ معتبر، ذلك لأن معظم أصحاب هذه المشاريع التي تمّ تمويلها تعتمد على العمل الفردي من جهة، ومن جهة أخرى نجد مستثمرين خواص ليست لديهم ثقافة التوسع في الاستثمار والأغلب ليس لديهم علم بأنّ هذه الأجهزة تدعم كذلك المستثمرين النشاطيين لتوسعة نشاطهم، بالإضافة إلى جهلهم بالمحفزات التي تضعها الدولة من أجل تشغيل عمال آخرين الغير مستغلين، سواء ما تعلق بالنظام الجبائي، أو دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

كنتيجة عامة حول دراستنا لهذا الموضوع، نخلص إلى أنّ قضية التشغيل تبقى محل بحث دوري يتناوله كل باحث حسب أهداف دراسته، وقد توصلنا من خلال دراستنا هذه لموضوع ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل إلى أنّ الدولة تبقى دائما مسؤولة على حفظ التوازنات الاقتصادية و الاجتماعية خاصة، لأنّ إشكالية التشغيل في مجتمعنا الحالي أصبحت تطرح قضايا أخرى أهمها عدالة التوزيع وهي إحدى قواعد الإنفاق العام، والحق في العمل والمساواة وهي حقوق يكفلها الدستور مصدر كل القوانين.

وبناءا عليه فإن سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر تعتمد الظرفية والمعالجة الشكلية لأزمة البطالة من خلال التركيز على برامج التشغيل المؤقت، حتى وإن كانت هذه الأخيرة تساعد وبنسب قليلة في خلق مناصب عملٍ دائمة عن طريق الإدماج، ومن جهة أخرى المنح المخصصة في إطار هذه البرامج جد منخفضة لا تراعى فيها أدنى المعايير المتخذة في قياسات القوة الشرائية وخاصة عندما نجد هذا النوع من البرامج يأخذ أكبر نسبة من معدلات التشغيل.

من ناحية أخرى نجد كذلك برامج التشغيل المؤقت لحملة الشهادات خاصة الجامعيين أصبحت تشغل نسبا معتبرة من اليد العاملة المؤهلة، لكن في نفس الوقت لها انعكاس سلبي نظرا لطابعها الظرفي أو المؤقت الذي سيخلق أزمة في المستقبل، وعلى العموم فإن برامج التشغيل المؤقت لا تأخذ بالعامل الاقتصادي في إحداث مناصب العمل وهو ما يحتم عليها صفة الطابع الظرفي أو المؤقت.

أما فيما يخص برامج دعم أصحاب المبادرات الحرة التي تمولها الدولة، أصبحت تعالج في قضية التشغيل معالجة تأخذ طابعا سياسياً أكثر منها اقتصادياً، خاصة بعد إقرار القوانين الأخيرة سنة 2011م بتخفيض نسبة المساهمة الشخصية ورفع سقف القروض في بعض البرامج، فإن هذه الإجراءات جد تحفيزية بحيث يكون لها أثر على المدى الطويل لذلك فهي تحتاج إلى متابعة وتوجيه أكثر.


المراجع

المراجع

المراجع باللغة العربية:

الكـــتـــــب:

1) د.عبد الرزاق الفارس. الحكومة والفقراء والإنفاق العام. دراسة لظاهرة عجز الموازنة وآثارها الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت 1997 .

2) ضياء مجيد الموسوي. الخوصصة والتصحيحات الهيكلية- أراء واتجاهات. ديوان المطبوعات الجامعية-الطبعة الثالثة 2005.

3) الدكتور عصام سليمان. مدخل إلى علم السياسة. دار النضال للطباعة والنشر والتوزيع. بيروت الطبعة الثانية 1989.

4) د.عبد المجيد قدي. المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية- دراسة تحليلية تقييمية. ديوان المطبوعات الجامعية 2003.

5) عمر صخري. التحليل الاقتصادي الكلي. ديوان المطبوعات الجامعية.الجزائر. الطبعة السادسة 2008.

6) بلعزوز بن علي. محاضرات في النظريات والسياسات النقدية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2004

7) شوام بوشامة. مدخل في الاقتصاد العام. الجزء الثاني. الطبعة الرابعة. دار الغرب للنشر والتوزيع. وهران 2000.

8) د مجدي محمود شهاب. الاقتصاد المالي. نظرية مالية الدولة. السياسات المالية للنظام الرأسمالي. دار الجامعة الجديدة للنشر. الاسكندرية 1999.

9) كردودي صبرينة. تمويل عجز الموازنة العامة للدولة في الاقتصاد الإسلامي. دار الخلدونية. الجزائر2007 .

10) جمال لعمارة. منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر. دار الفجر للنشر. القاهرة 2004.

11) محمد الصغير بعلي، يسري أبو العلا. المالية العامة. دار العلوم للنشر والتوزيع. عنابة 2003.

12) محمد عباس محرزي. اقتصاديات المالية العامة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر 2003 .

13) أليس شاوش بشير. المالية العامة. المبادئ العامة وتطبيقاتها في القانون الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية وهران 2007.

14) د. باسم علاوي عبد الجميلي. العمل في الاقتصاد الإسلامي. دار الكتب العلمية. بيروت لبنان 2006.

15) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر. الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر 2010.

16) حمو عارف. مبادئ الاقتصاد، مطابع الشمس، عمان 1993.

17) د.بن حمود سكينة. دروس في الاقتصاد السياسي. دار الملكية للطباعة والإعلام. الجزائر 2006.

18) أحمد الأشقر.السكان والتنمية الاقتصادية .منشورات جامعة حلب .سوريا1983-1984 .

19) د.أحمد حويتي وآخرون. البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي.أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض 1998.

20) د. مدني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية). دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن 2008.

21) رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة. مجلة عالم المعرفة. العدد226. الكويت،أكتوبر1998.

22) د. مدحت القريشي. اقتصاديات العمل. دار وائل للنشر والتوزيع. الأردن 2006.

23) عبد الرحمن يسري أحمد: النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
24) د. محمد علاء الدين عبد القادر. البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل الجات. العولمة. تحديات الإصلاح الاقتصادي. منشأة المعارف بالإسكندرية 2003.
25) أحمد مجدي حجازي :العولمة بين التفكيك وإعادة التركيب: دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
26) حمدي أحمد عناني. مقدمة في الاقتصاد الكلي. الدار المصرية اللبنانية. جامعة حلوان 1995.
27) ضياء مجيد الموسوي. سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2007.
28) د. نعمة الله نجيب إبراهيم. نظرية اقتصاد العمل. مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية2001 -2002.
29) ضياء مجيد الموسوي. النظرية الاقتصادية(التحليل الاقتصادي الكلي). ديوان المطبوعات الجامعية-الجزائر 1994.
30) د. نعمة الله نجيب إبراهيم. أسس علم الاقتصاد. مؤسسة شباب الجامعة مركز دلتا للطباعة. الاسكندرية 2000.
31) ولاس بيترسون. ترجمة برهان دجاني. الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي ج1.المكتبة العصرية صيدا بيروت 1967.
32) د.بريبش السعيد. الاقتصاد الكلي. دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 2007.
33) مداني بن شهرة. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية). دار الحامد للنشر والتوزيع- الأردن 2008.
34) ترجمة أحمد فؤاد بلبع ومراجعة إسماعيل صبري عبد الله. تاريخ الفكر الاقتصادي- الماضي صورة الحاضر. المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب- الكويت. عالم المعرفة. 2000

الرسائل والأطروحات:

35) درواسي مسعود. السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي. حالة الجزائر 1990-2004. أطروحة لنيل درجة دكتوراه دولة. 2005-2006 . جامعة الجزائر

36) ليلى. دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، رسالة ماجيستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتامع الاجتماع العائلي، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإسلامية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر باتنة.

37) شبوطي حكيم: دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الشغل, رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر, 2002.

38) دحماني محمد ادريوش. إشكالية التشغيل في الجزائر. رسالة ماجيستير. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية-جامعة أبي بكر بلقايد. 2005\2006.

39) حمود سعيدة. برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية(دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة). رسالة ماجيستير-علم اجتماع التنمية- جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية.2006/2005.

40) كوسة بوجمعة. سياسات التشغيل في الجزائر. عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة (دراسة ميدانية بمديرية التعمير والبناء لولاية سطيف). مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في تنمية الموارد البشرية.جامعة محمد خيضر-بسكرة. كلية الآداب والعلوم الاجتماعية. 2005-2006.

41) شلالي فارس. دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص :اقتصاد كمي. جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 2004-2005.

42) بوصافي كمال. حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية. رسالة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير . جامعة الجزائر. سنة 2006.

43) دحماني محمد أدرويش. إشكالية التشغيل في الجزائر. مذكرة ماجيستير تخصص اقتصاد التنمية. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. جامعة أبوبكر بلقايد تلمسان –2006 2005.

44) قندوز سناء، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJفي ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، رسالة ماجيستير في العلوم القانونية فرع الدولة والمؤسسات العمومية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية جامعة الجزائر 2004–2005م.

45) آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر(انعكاسات وأفاق اقتصادية واجتماعية)، رسالة دكتوراه تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر 2010م.

46) الغوتي سعاد، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في ترقية الاستثمار الخاص الجزائري، مذكرة ماجيستير في العلوم القانونية فرع الدولة والمؤسسات العمومية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر 2004–2005.

47) د. رمزي زكي. الاقتصاد السياسي للبطالة. سلسلة كتب ثقافية شهرية عالم المعرفة 226 . المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب–الكويت1998.

مقالات ومداخلات:

48) د أحمين شفير. الاقتصاد الجديد وتشغيل الشباب. المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب. الجزائر،15–17 نوفمبر 2009.

49) الملتقى الجهوي "لتعميم برامج التنمية الاجتماعية"، وكالة التنمية الاجتماعية، تيارت 2009.

50) أ. محمد قرقب (وزارة التشغيل والتضامن الوطني الجزائر)، عرض حـــول التوجيـــــه و الإرشـــــاد في برامج و أجهزة التشغيل بالجزائـــــــر، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: 11 – 13جويلية 2005 م.

دوريات ومنشورات

51) هنري أرفون. فلسفة العمل.ترجمة د. عادل العلوا. منشورات عويدات. بيروت باريس. ط2.

52) د. كشاد رابح، مسدور فارس. ندوة عربية حول البطالة (أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع) خلال أيام 26إلى 28 أفريل 2006م. الطبع جامعة سعد دحلب بمساهمة الوكالة الوطنية لتنمية البحث العلمي. الجزء الثاني.

53) ج. دن ورسك. البطالة مشكلة سياسية اقتصادية. ترجمة د. محمد عزيز، د. محمد سالم كعيبة. منشورات جامعة قاريونس بنغازي ط1ليبيا 1997.

54) وكالة التنمية الاجتماعية، برنامج ومهام، رسالة وكالة التنمية الاجتماعية، الجزائر 2000.

55) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب يناير 2004م.

المسوعات:

56) د. آلبر داغر، د. إلياس بيضون. الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة(البعد الاقتصادي) المجلد04. ناشرون اليونيسكو والأكاديمية العربية للعلوم. الطبعة الأولى 2007.

مراسيم ونصوص قنونية:

57) المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المؤرخ في 19 أفريل 2008م الذي يحدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه.

58) المرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 10 ذي القعدة 1424هـ الموافق لـ 03 جانفي 2004 المحدّد لشروط منح الإعانات للبطالين ذوي المشاريع البالغين مابين خمسة و

ثلاثين (35) و خمسين (50) سنة و مستوياتها (الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 11 جانفي 2004)

59) المرسوم التنفيذي رقم 04-03 مؤرخ في 03 جانفي 2004م، يتضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار قروض استثمارات البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35-50 سنة، وتحديد قانونه الأساسي، تم صدوره في الجريدة الرسمية بتاريخ 11جانفي2004م

60) المرسوم التنفيذي رقم 03-290 مؤرخ في 06 سبتمبر 2003م، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب أصحاب المشاريع ومستواها،(الذي يلغي المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996م.

61) المرسوم التنفيذي 11-103 المؤرخ في 06مارس2011م يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06سبتمبر2003م، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المادة 02.

62) المرسوم التنفيذي 11-103 المؤرخ في 06مارس2011م يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 06سبتمبر2003م.

63) المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 جانفي 2004م، الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها.

64) المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وتحديد قانونها الأساسي.

65) المرسوم التنفيذي رقم 05-414 المؤرخ في 25 أكتوبر 2005م، يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 117-302 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر.

66) مرسوم تنفيذي رقم 11-134 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 22 مارس سنة 2011 ,يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 29 ذي القعدة1424

الموافق 22جانفي 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر و مستواها.

المراجع باللغة الأجنبية:

OUVRAGES :

67) Lasary . Economie générale. La collection de l'étudiant. El dar el othmania.ALGER 2007.

68) Dr said boumendjel. Bréviaire économique de l'étudiant et du chercheur. Publication de l'université Badji Mokhtar-annaba.2003

69) Anne Perrot. Les nouvelles théories du marché du travail. Editions la découverte. Paris 1998.

70) Lasary. Economie générale. La collection de l'étudiant. El dar el othmania Alger 2007.

71) Jérome Gautié. Cout du travail et emploi. La découverte Paris 1998.

72) johannes P. jutting et Jun R., L'emploi informel dans les pays en développement une normalité indépassable?.édition de l'OCDE, Imprimé en France 2009 .

ARTICLES

73) Jean-Marc DANIEL. Rchard Musgrave et les Fonction économiques de l'Etat.La Revue du trésor- Mensuel d'études administratives, juridiques, financières, fiscales et économique N°1 janvier 2008.

74) Lahcen Achy, Substituer des emplois précaires à un chomage élevé, les défis de l'emploi au Maghreb, Carnegie Middle East Center, N°23 Novembre 2010.

THESES ET MEMOIRES

75) Youghourta bellache. L'économie informelle en Algérie, une approche par enquête auprès des ménages- le cas de Bejaia. Thèse de doctorat en co-tutelle 2010.

مواقع أنترنيت:

76) www.arab-ency.com
77) www.brises.org (politiques économiques)
78) www.ses.ens-lyon.fr
79) www.brises.org
80) www.ses.ens-lyon.fr
81) www.cnac.dz
82) www.ansej.dz

ملخص

إنّ معظم الدّراسات التي تناولت موضوع التشغيل في الجزائر ركزت بشكل كبير على الجانب العددي فيما يخص استحداث مناصب العمل دون الأخذ بعين الاعتبار حجم ميزانية الدولة المخصصة لذلك. بالإضافة إلى المعطيات المتعلقة بالتشغيل والآليات المستحدثة في هذا الشأن، فإننا نجد الدّراسات السابقة لا تتعدى معطياتها سنتي 2004 و2005م. لذلك حاولنا من خلال هذه الدّراسة المتواضعة التطرق إلى الجانب الخاص بميزانية الدولة في قضايا التشغيل، إضافة إلى تحديث معطيات سوق التشغيل خلال العشرية الأخيرة إلى غاية 2010-2009م. بحيث كان الهدف من ذلك تحديد أهم البرامج والأجهزة التي لها تأثير إيجابي في خلق مناصب الشغل، وكذا نتائج دعم الدولة لأصحاب المبادرات الحرّة مقارنة بالمخصصات المالية لدعم الشغل المأجور. فنرجو أن نكون قد وفقنا في ذلك، ليبقى هذا البحث محل إضفاءات جديدة تثري البحوث المستقبلية في مجال التشغيل بسوق العمل الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: التشغيل في الجزائر – استحداث مناصب العمل – ميزانية الدولة – سوق التشغيل – الشغل المأجور – أصحاب المبادرات الحرة.

Résumé

L'emploi en Algérie est devenu l'un des importants secteurs dans la stratégie économique et sociale du gouvernement. dont la recherche académique s'intéresse par les études réalisés concernant ce secteur, mais la majorités de ces études n'a pas pris en considération le budget d'Etat dans le cadre de la création d'emploi. Et pour cette raison qu'on a essayé d'actualisé les données du marché du travail en Algérie durant la dernière décennie (2000-2010), prenant en considération les divers programmes et dispositifs d'emploi, ainsi qu'au résultats des budgets d'Etat engagés dans le cadre de création d'emploi salariales, ou celui destinés à l'encouragement des promoteurs. Et par ce travail espérons nous qu'il sera un guide pour la recherche dans l'avenir.

Mots clés: l'emploi en Algérie – création d'emploi – budget de l'Etat – marché du travail – emploi salarial – promoteurs.

Abstract

Most of the studies concerning the subject of employment has emphasized on the number of offices without paying attention to the country s budget planned to it. Besides the data concerning this subject, the recent studies did not pass the years of 2004 and 2005. For this reason I try to treat the country s budget and update the data of the word of employment through the last decade. Therefore, the aim from this study is to specify the most important programmes which have a positive effect in the creation of offices, and the results of the country s support to the entrepreneurs comparing with workers within the government. Therefore, I hope that I have paved the way to the coming studies concerning the Algerian employment.

key Words: employment in Algeria – country s budget – employment market – creation of offices – entrepreneurs – workers.