

جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ل.م.د تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسة
تحت عنوان:

دور المقاولات في امتصاص البطالة

دراسة حالة وكالة تشغيل الشباب ANSEJ سعيدة (2011-2018)

إشراف الدكتور:

◆ بوريش لحسن

إعداد الطالبين:

◆ تاجر وداد

◆ بوترة سهام

أعضاء اللجنة المناقشة

◆ الدكتور: بلعربي عبد القادر..... أستاذنا رئيسا

◆ الدكتور: بوريش لحسن..... أستاذنا مشرفا

◆ الدكتور: بلخيرة جواد عمر..... أستاذنا ممتحننا

السنة الجامعية: 2018-2019 م

كلمة شكر وتقدير

نشكر الله عزّ وجل، ونحمده حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه .

نحمده تعالى على نعمة العقل والعلم الذي يسير لنا الوصول إلى إنجانر هذا العمل البسيط ونسأله أن ييسر لنا الوصول إلى درجات أعلى من أجل علم ننتفع به ويرزقنا جنان الخلود إن شاء الله .

تتقدم بتشكراتنا الخاصة إلى الأستاذ الفاضل الدكتور "بومريش لحسن" بما قدمه لنا ولغيرنا من الطلبة، مما رسم على شخصيته معالم الإنسان القدير والمتواضع التي كسبت احترام طلبته له، وقد كان لنا الشرف أن حظينا بإشرافه على مذكرتنا فلك منا نحن معدا المذكرة كل الشكر والتقدير .

كما نتقدم بالشكر الخاص إلى أعوان وكالة ANSEJ

وإلى كل من ساهم بإنجانر هذا العمل سواء من بعيد أو قريب

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وصلى الله على صاحب الشفاعة محمد صلى الله عليه وسلم التقي الكريم .
وعلى آله وصحبه الميامين، ومن تبعهم بالإحسان إلى يوم الدين .
أهدي ثمرة نجاحي هذا إلى: أعز وأعلى وأجمل حقيقة عرفها التاريخ .
إلى من نذرت عمرها في أداء رسالة صنعتها من أوراق الصبر وطريرتها في ظلام الدهر، إلى
الشمعة التي كانت تحرق من أجل أن تضيء لي طريقتي . . .
إلى من تعبت لأمرتاح وصحت لأتال "أمي" وما أجملها من كلمة
واللسان يتشرف بنطقها ومن القلب المشاعر والأحاسيس تقال . . .
وتبق كلمة أمي في قلبي أمي الحبيبة لا طالما أردت أن أوفيك بعضا
من حقك ولكنني أعلم بأن حقك أعظم مما أملك من كلام
وهدايا فأقبلي مني ما يقدمه لكي قلبي قبل يداي .
إلى من تشقت يداه في سبيل مرعاتي، إلى من تجرع الكأس فارغا ليستقيني قطرة الحب إلى من
كلت أنامله ليقدم لي لحظة السعادة لينير طريق درربي أبي العزيز أطال الله عمره وأبسه ثوب
الصحة والعافية، ومتعني بيره وورد جميله، أهدي له ثمرة غرسه .
إلى أخوتي "محمد، هشام، صلاح، فاروق" وإلى الخال العزيز الذي لم يبخل
عليما بدعمه "توفيق" إلى الكتكوتين "أشواق وسجود" وإلى كل العائلة الكريمة .
إلى صديقتي الغالية والتي كانت سند لي في إتمام هذا العمل "وداد" .
إلى صديقتي وأختي التي لم تدها لي أمي "مبروكة"، إلى كل من ساعدني
لإنجاز هذا العمل .

صاحبة



الإهداء



وأخيرا وبعض طول انتظار تحقق الحلم وتخرجت رغم الظروف
والحن والبعد وقسوة الحياة، ومرارتها وبقلب صادق يملأه الحب
والامتنان أهدي تخرجي كله
إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه وجعل الله قبره مروضة من
رياض الجنة، إلى من سقتني منبع الحب والحنان أملا يعيش معي، وإلى
من عشت مراكمة لحنانها، من عشت أنصت إلى خفقان قلبها مرجاء
في رضاها وإلى من تأملت لألامي، وأسعدتها أفراحي.
إلى من حصدت الأشواك عن دربي لتمهد طريق العلم لي، إلى التي
غمرتني بفيض حنانها إلى التي احترقت لكي تير لي دربي، إلى التي
جاعت لأشبع وسهرت لأنام، وتعبت لامتراح وبكت لأضحك.
إلى التي بذلت جهد السنين من أجل أن أعتلي سلام النجاح، هي حياتي
وقرة عيني وفؤادي وإلى من أخص الله الجنة تحت قدميها، إلى التي
كانت ولا تزال الأب والأخ والأخت إلى أمي الغالية أطل الله في
عمرها وجعلها خيمة فوق رأسي.
إلى صاحبة الدافع والعين الساهرة والقلب الحنون أحلى وأغلى
كلمة نطق بها لساني أمي... ثم أمي... ثم أمي
ثم أمي.
إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليه وجعل الله قبره مروضة من
رياض الجنة.
وإلى أروع وأجمل ذكرى عشتها في مشواري الجامعي
صديقة دربي "مفيدة"

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

إهداء

فهرس المحتويات

قائمة الأشكال والجداول

أ	مقدمة:
أ	1- إشكالية الدراسة:
ب	2- الأسئلة الفرعية:
ب	3- فرضيات الدراسة
ب	4- فرضيات الفرعية:
ب	5- أهداف الدراسة
ج	6- أهمية الدراسة
ج	7- منهج وأدوات الدراسة
ج	8- حدود الدراسة
ج	9- صعوبات الدراسة:
د	10- تقسيم الدراسة:

الفصل الأول: التأصيل النظري للمقاولات والمقاولاتية

6	تمهيد:
7	المبحث الأول: ماهية المقاولات
7	المطلب الأول: نشأة وتطور المقاولات
9	المطلب الثاني: تعريف الماقل والمقاولات
11	المطلب الثالث: مقومات الفكر المقاولاتي
14	المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول المقاولات
14	المطلب الأول: أهمية المقاولات
16	المطلب الثاني: أنواع المقاولات
19	المطلب الثالث: معوقات المقاولات
20	المبحث الثالث: استراتيجيات، إيجابيات وسلبيات ومخاطر المقاولات
20	المطلب الأول: استراتيجيات المقاولات
21	المطلب الثاني: إيجابيات المقاولات
24	المطلب الثالث: السلبيات والمخاطر المحتملة للمقاولاتية
27	خلاصة:

الفصل الثاني: التأصيل النظري للبطالة

29	تمهيد:
30	المبحث الأول: ماهية البطالة
30	المطلب الأول: تعريف البطالة
31	المطلب الثاني: أنواع البطالة
36	المطلب الثالث: أسباب البطالة
39	المبحث الثاني: أساسيات البطالة
39	المطلب الأول: قياس البطالة
41	المطلب الثاني: نظريات البطالة
51	المطلب الثالث: تفسيرات البطالة
56	المبحث الثالث: آثار البطالة وأساليب معالجتها
56	المطلب الأول: آثار البطالة
58	المطلب الثاني: أساليب معالجة البطالة
60	المطلب الثالث: أهم المشاكل البطالة التي تصيب الاقتصاد
62	المبحث الرابع: واقع البطالة في الجزائر ما بين سنتين 2016-2018
62	المطلب الأول: واقع البطالة خلال سنة 2016-2017
64	المطلب الثاني: واقع البطالة خلال السنتين 2017-2018
65	خلاصة:

الفصل الثالث: دراسة حالة المقاولات (وكالة ANSEJ) بسعيدة

67	تمهيد:
68	المبحث الأول: أهم الأجهزة الداعمة للمقاولات في الجزائر
68	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)
70	المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:
73	المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار (ANDI):
75	المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME)
79	المطلب الخامس: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)
81	المبحث الثاني: التعريف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (وكالة سعيدة)
81	المطلب الأول: تقديم الوكالة
81	المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب
82	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة
83	المبحث الثالث: الدراسة الإحصائية للمقاولات على مستوى وكالة ANSEJ سعيدة
83	المطلب الأول: دراسة إحصائية للمشاريع الممولة خلال الفترة 2011-2018
84	المطلب الثاني: المشاريع الممولة على حسب جنس الذكور خلال الفترة 2011-2018

86	المطلب الثالث: المشاريع الممولة على حسب جنس الإناث خلال الفترة 2011-2018
87	المطلب الرابع: المشاريع الممولة على حسب الجنس خلال الفترة 2011-2018
89	المطلب الخامس: المساهمة الشبائية للاستفادة من المشاريع حسب المستويات التعليمية خلال الفترة 2011-2018
90	المطلب السادس: دراسة تحليلية المشاريع المملولة حسب القطاعات من 2011-2018
92	خلاصة:
94	خاتمة:
97	قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

الملخص

قائمة الأشكال والجداول

1- قائمة الأشكال:

- الشكل رقم 01: مراحل المسار المقاولاتي 9
- الشكل رقم 02: المقاولات بمفهومها الواسع 11
- الشكل رقم 03: استراتيجيات المقاولات 21
- الشكل رقم 04: الطلب على العمل عند الكلاسيك 43
- الشكل رقم 05: عرض العمل عند الكلاسيك 44
- الشكل رقم 06: توازن سوق العمل عند الكلاسيك 44
- الشكل رقم 07: انخفاض الأجور يرفع من حجم الشغل (المقطع الليبرالي) 45
- الشكل رقم 08: عرض العمل عند كينز 47
- الشكل رقم 09: نقطة التوازن عند كينز 48
- الشكل رقم 10: يوضح أجر الكفاءة 49
- الشكل رقم 11: انخفاض الأجور يزيد من مخاطر البطالة المقطع الكينزي 51
- الشكل رقم 12: تحقيق الشغل الكامل عند كينز 52
- الشكل رقم 13: منحى فليس 61
- الشكل رقم 14: توزيع السكان البطالين في الجزائر على حسب السن خلال سنة 2016 62
- الشكل رقم 15: الهيكل التنظيم الخاص بوكالة ANSEJ سعيدة 82
- الشكل رقم 16: رسم بياني يوضح المشاريع الممولة خلال الفترة 2011-2018 83
- الشكل رقم 17: رسم بياني المشاريع الممولة على حسب جنس الذكور خلال الفترة 2011-2018 85
- الشكل رقم 18: منحى بياني يوضح المشاريع الممولة على حسب الجنس الإناث خلال الفترة 2011-2018 86
- الشكل رقم 19: رسم بياني المشاريع الممولة على حسب الجنس خلال الفترة 2011-2018 88
- الشكل رقم 20: وضع عدد المشاريع الممولة حسب المستويات التعليمية خلال الفترة 2011-2018 89
- الشكل رقم 21: يوضح المشاريع على حسب القطاعات من 2011-2018 90

2/- قائمة الجداول:

- الجدول رقم 01: تلخيص المدارس 8
- الجدول رقم 02: حالات عدم التوازن 53
- الجدول رقم 03: توزيع السكان البطالين في الجزائر خلال سنة 2016 62
- الجدول رقم 04: المشاريع الممولة خلال الفترة 2011-2018 83
- الجدول رقم 05: يوضح المشاريع الممولة على جنس الذكور خلال الفترة 2011-2018 84
- الجدول رقم 06: يوضح المشاريع الممولة على جنس الإناث خلال الفترة 2011-2018 86
- الجدول رقم 07: يوضح المشاريع الممولة على حسب الجنس خلال الفترة 2011-2018 87
- الجدول رقم 08: يوضح عدد المشاريع الممولة حسب المستويات التعليمية خلال الفترة 2011-2018 89
- الجدول رقم 09: يوضح المشاريع على حسب القطاعات من 2011-2018 90



إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعد إحدى القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام كبير من قبل دول العالم في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية، وذلك بسبب أهمية دورها في الإنتاج، التشغيل، الدخل والابتكار والتقدم التكنولوجي.

فقد أظهرت الدراسات التي أجريت على بعض الاقتصاديات القوية ومنها الأوروبية، أن اقتصادها يعتمد على المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث باتت تمثل نسبة كبيرة من مجموع المؤسسات العاملة في معظم دول العالم، وأصبحت كذلك مسؤولة عن نسبة كبيرة من الإنتاج الوطني بالإضافة إلى أنها تشكل محور اهتمام السياسات الهادفة إلى تخفيض معدلات البطالة في الدول.

لكن الجزائر لم تبرز اهتماماً كبيراً بقطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلا في الآونة الأخيرة وهذا بعد تفشي ظاهرة البطالة والتي أصبحت تمثل نقطة ضعف في الاقتصاد الوطني، بسبب التحول المفاجئ للرأسمالية مما أرغم الدولة إلى حوصصة بعض المؤسسات الاقتصادية، وما نتج عنه من تصريح وفقد الوظائف كلياً أو جزئياً، مما أدى بها إلى اللجوء للبحث عن بدائل تساعد في الحد من البطالة، فلجأت الدولة الجزائرية وخاصة في ظل الطفرة النفطية إلى قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة المتمثل في المقاولات كحل لهذه المعضلة أو جزء منها، لما له من دور هام في نمو الاقتصاد الوطني، فبدلت الدولة عدة مجهودات لدعم وتشجيع عملية إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتشجيع المقاولات، من خلال سن القوانين والأجهزة المرافقة والمدعمة للمشاريع الصغيرة، ورغم هذا تبقى النتائج المتحصل عليها متواضعة بالمقارنة مع البلدان الغربية وحتى العربية، مما يستدعي ضرورة تكثيف الجهود في سبيل ترقية المقاولات.

1/- إشكالية الدراسة:

ولدراسة هذا الموضوع وإبراز أهمية الارتباط بين المقاولات ومساهمتها في امتصاص البطالة قمنا بطرح الإشكالية التالية:

♦ ما هو دور المقاولات في امتصاص البطالة؟

2- الأسئلة الفرعية:

من التساؤل الرئيسي السابق تنبثق مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما أهمية المقاولات في الاقتصاد الوطني؟
- هل المقاولات لا علاقة مع البطالة؟
- هل تساعد المقاولات في الحد أو في خفض معدل البطالة في الجزائر؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى العنوية (05، $\alpha \leq$) لتطوير المقاولات لدى موظفي مؤسسة التشغيل بسعيدة؟

3- فرضيات الدراسة

لمحاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي المطروح سابقا تمت الصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

◆ للمقاولات دورا كبيرا وهاما في الحد من البطالة.

4- فرضيات الفرعية:

من هذه الفرضية الرئيسية تتفرع الفرضيات الفرعية التالية:

- يتأثر معدل البطالة بالمقاولات.

5- أهداف الدراسة

توجد عدة أهداف مرجوة عند الانتهاء من هذا البحث أهمها:

- التعريف على ركائز المقاولات وتطبيقاتها.
- معرفة المقومات الأساسية التي تطور المقاولات وتساعد في امتصاص البطالة.
- معرفة الأهمية البالغة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مساعدة الاقتصاد الوطني.

16- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كون المقاولات واحدة من الاستراتيجيات المتبعة لمعالجة ظاهرة البطالة للموظف أو المسير للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يسعى من خلالها توفير مناصب شغل للموظفين. ومن أجل تخفيف العبء على مختلف مصالح الوظيفة العمومية التي أرهق كاهلها الأعداد الهائلة التي تدفع بها المؤسسات سنويا إلى سوق العمل، تزايد الإقبال والاهتمام الدولي بالممارسة المقاولات من أجل الرفع المداخيل الوطنية.

17- منهج وأدوات الدراسة

من أجل الإحاطة بأهم جوانب الموضوع، اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي، الذي يتناسب مع الجانب النظري للموضوع، من خلال استعراض الجوانب النظرية ومحاولة تحليلها لإسقاطها على الواقع، وكذلك في الدراسة الميدانية كما اعتمدنا على في ارسام المنحنيات البيانية لهذه الإحصائيات على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار رقم 22.

18- حدود الدراسة

تعددت حدود الدراسة فمنها الموضوعية والأخرى المكانية وكذا الزمانية وهي:

أ- الحدود الموضوعية: ممثلة في أهم المفاهيم المعتمدة خلال الدراسة المتمثلة في المقاولات والبطالة.

ب- الحدود المكانية: فقد جرت هذه الدراسة بالوكالة الوطنية لتشغيل الشباب لENSEJ بسعيدة.

ج- الحدود الزمانية: الدراسة النظرية خلال الموسم الدراسي 2018-2019، فكانت خلال 2019/01/22 إلى 2019/05/21 .

19- صعوبات الدراسة: واجهتنا العديد من الصعوبات خلال انجاز هذا البحث من أهمها:

- صعوبة جمع المراجع ذات الصلة بالموضوع، نظرا لحدثة الموضوع مع قلتها باللغة العربية.
- ضيق الوقت مع المشاكل السياسية التي عانت من الدولة في الآونة الأخيرة.

10/- تقسيم الدراسة:

لقد قشمت هذه الدراسة إلى مقدمة وجانبين، جانب نظري وطانب تطبيقي، ففي الجانب النظري تناولنا فصلين فيم بحث كان الفصل الأول تحت عنوان التأصيل النظري للمقاولات والمقاولاتية والذي تناولنا في ثلاث مباحث، حيث كان المبحث الأول تحت عنوان ماهية المقاولات، والمبحث الثاني بعنوان مفاهيم أساسية حول المقاولات، بينما المبحث الثالث فقد بعنونا استراتيجيات إيجابيات وسلبيات ومخاطر المقاولات.

وفي الفصل الثاني والذي كان تحت عنوان التأصيل النظري للبطالة، بدوره مقسم إلى أربع مباحث، في المبحث الأول تناولنا ماهية البطالة، والمبحث الثاني كان بعنوان أساسيات حول البطالة، والمبحث الثالث بعنوان آثار البطالة وأساليب معالجتها، أما المبحث الرابع واقع البطالة في الجزائر ما بين سنتين 2016-2018.

وفي الجانب التطبيقي وهو الفصل الثالث قسم إلى ثلث مباحث المبحث الأول كان تحت عنوان أهم الأجهزة الداعمة للمقاولات في الجزائر، والمبحث الثاني التعريف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكالة سعيدة، والمبحث الثالث الدراسات الإحصائية للمقاولاتية على مستوى وكالة ansej سعيدة.

لنتختم بحثنا هذا بخاتمة تظم أهم النتائج المتوصل إليها مع توصيات واقتراحات، ملحقة بقائمة من المصادر والمراجع وقائمة ملاحق.

الفصل الأول

المصادر النظرية للمقاولات والمقاولاتية

تمهيد:

لقد أصبحت المقاولات مفهوما شائع الاستعمال والتداول، حيث أصبحت تعرف حاليا كمجال للبحث والتطور، ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال واشتداد المنافسة بين المنظمات ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير، ونظرا لتلك الأهمية المتزايدة وجب الاهتمام بالمقاول، كونه العقل المتسبب بإنشاء هذه المنظمات والمدبر لسيرها ونموها، وذلك من حيث سماته وطريقة تسييره، كما تم طرح مجموعة من الوسائل لدعم وتمويل المنظمات في مختلف دول العالم، فتبنت الدولة الجزائرية هذا الطرح من خلال إستراتيجية تعتمد على مجموعة من الامتيازات الضريبية والاقتصادية الممنوحة للمقاولين الشباب، بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي أجهزة الدعم التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذه الإستراتيجية على أرض الواقع.

المبحث الأول: ماهية المقاولات

المطلب الأول: نشأة وتطور المقاولات

إن المقاولات ليست وليدة اليوم، إلا أنها ظاهرة متجددة تحمل في طياتها أفكار وتصورات المبدعين في كل عصر لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية لنجاح الأعمال والمشروعات الكبيرة أو المتوسطة أو الصغيرة. تعود جذور المقاولات إلى نظرية احتكار الغلة (**Oligopoly Theory**) حيث لم يكن بمقدور المقاول سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قرارا مناسباً بشأنها¹.

كما تأثرت المقاولات أثناء تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة²:

فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافر في تفسير السلوك المقاولاتي، ويرجع الفضل إلى ريتشارد كانتلون (**Richard Cantillon**) في إدخال مصطلح المقاولات إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار المقاولات ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلاً، بينما أشار فرانسيس وولكر (**Francis Walker**) إلى أن المقاولات تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاول وتساعد في جني الأرباح.

أما المدرسة الاقتصادية اعتبرت المقاول عنصراً من عناصر الإنتاج، حيث أشار ألفريد مارشال (**Alfred Marshal**) إلى أن المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن.

وقد ركزت المدرسة النمساوية على اعتبار المقاولات مرادف للإبداع والابتكار، حيث أشار جوزيف شومبيتر (**Josef Schumpeter**) إلى أن المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكاراً تقنياً غير مسبوق.

ويعد آرثر (**Arther**) رائد مدرسة جامعة هارفارد وأول من أسس مركزاً لمقاولات الأعمال سنة 1948م، فقد أشار إلى أن المقاولات تتحقق من إنشاء منظمات الأعمال والاستثمار فيها لتنمية وتطوير الاقتصاد الوطني.

¹ - إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013، ص262.

² - مبارك مجدي عوض، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009، ص، ص20-26

أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولات فقد أشار كل من ماكلييلاند (MacIelland)، ودركر (Drucker)، ومننتزيرغ (Mintzberg)، وروبرت هزبرج (Robert Hezberg) إلى المقاولات باعتبارها تمثل الحاجة إلى الانجاز وتعظيم الفرص والإبداع والابتكار، وإنشاء منظمات الأعمال والمخاطرة وتكوين الثروة¹.

بهذا نستطيع المدارس في الجدول التالي:

الجدول رقم 01: تلخيص المدارس

تطور المقاولات	المدرسة
تغير الأسعار مستقبلاً (تحمل المخاطرة)، امتلاك القدرات الإدارية.	المدرسة الكلاسيكية 1725
أحد عناصر الإنتاج القدرة على التعامل مع عدم التوازن.	المدرسة الاقتصادية 1900
الإبداع والابتكار الفريد.	المدرسة النمساوية 1934
خلق الأرباح والمنظمات.	مدرسة جامعة هارفارد 1948
تحمل المخاطرة وتعظيم الفرص، الإبداع والابتكار، تكوين الثروة	المدرسة الحديثة 1961-1991

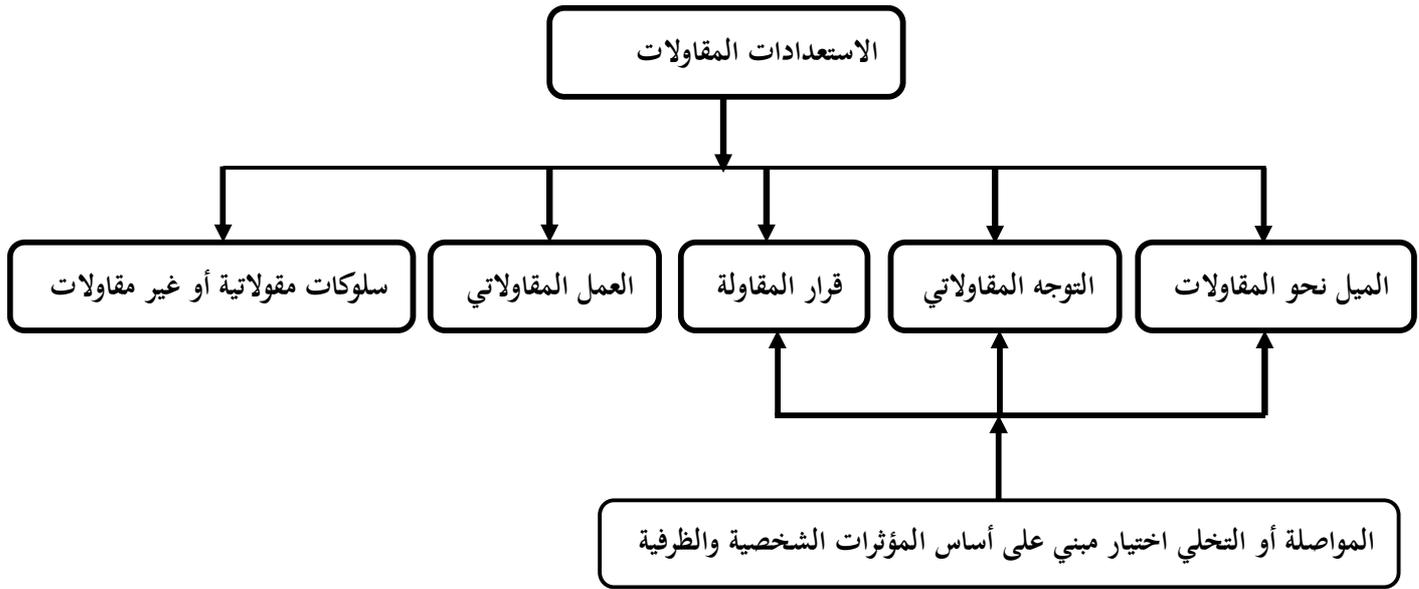
المصدر: إعداد الطالبة بالاعتماد على:

Dollig. M. J, Entrepreneurship: Strategies and Resources, Irwin: Illinois press, USA, 2008, p. 9

من الجدول نستنتج أن المدرسة الحديثة شملت كل المدارس السابقة في إظهار مفهوم المقاولات، كونها آخر المدارس والتي استفادت من المدارس السابقة، حيث اعتبرت أن المقاولات تشمل كل من تحمل المخاطرة والحاجة إلى الانجاز مع تعظيم الفرص وأيضاً الإبداع والابتكار لتكوين الثروة وإنشاء المنظمات.

¹ - مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011، ص 9.

الشكل رقم 01: مراحل المسار المقاولاتي



Source: Tounès, Cit-Op, P

المطلب الثاني: تعريف المقاول والمقاولات

أصبح مفهوم المقاولة شائع الاستعمال ومتداول بشكل واسع، بعد أن تناول العديد من الاقتصاديين والإداريين مسألة المبادرة الفردية والمقاولة، ويعد بيتر دراكر من الأوائل الذين أشاروا إلى ذلك سنة 1985 من خلال إشارته إلى تحول الاقتصاديات الحديثة من اقتصاديات التسيير إلى اقتصاديات مقاولات¹.

حيث استخدم مفهوم المقاولة على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية أين تنتشر مؤسسات الأعمال المقاولات نتيجة التقدم التكنولوجي والسلعي والخدمي، فلقد كانت المقاولة تعني دائما الاستحداث، أما في حقل إدارة الأعمال فيقصد بها إنشاء مشروع جديد أو تقديم فعالية مضافة إلى الاقتصاد².

¹ العربي تيقاوي، دور حاضرات الأعمال في بناء القدرة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كنموذج للمقاولات، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولات: التكوين وفرص العمل 6-8 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر بيسكرة، الجزائر، ص9.

² بوشنافة أحمد وآخرون، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية يومي: 17-18 أبريل 2006، جامعة حسينية بن بوعلوي بالشلف، الجزائر، ص3.

ويمكن تعريف المقاوله بأنها: "حركية إنشاء واستغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة".¹

ومن جهة أخرى أصبح موضوع الروح المقاولات يشل حيز اهتمام كبير من قبل الشباب لأنه يمس مشكلة البطالة، فهذا المفهوم يرتبط أكثر بالمبادرة والنشاط، فالأفراد الذين يملكون روح المقاوله لهم إرادة تجريب أشياء جديدة، أو القيام بالأشياء بشكل مختلف ليتماشى ذلك مع قدرتهم على التكيف مع التغيير، وهذا عن طريق عرض أفكارهم والتصرف بكثير بالانفتاح والمرونة.²

تعرف المقاولات بأنها: "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي".³

يمكن تعريف المقاولات على أنها: "حركية إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة".⁴

إذا فالمقاولات تقوم على أساس الافتراضات التالية:⁵

■ ويتطلب وجود الفرص.

¹ - Eric Michael Laviolette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8^{ème} congrès international Francophone(Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg,25-27 Octobre2006,p4.

² - سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جانفي 2008، ص6.

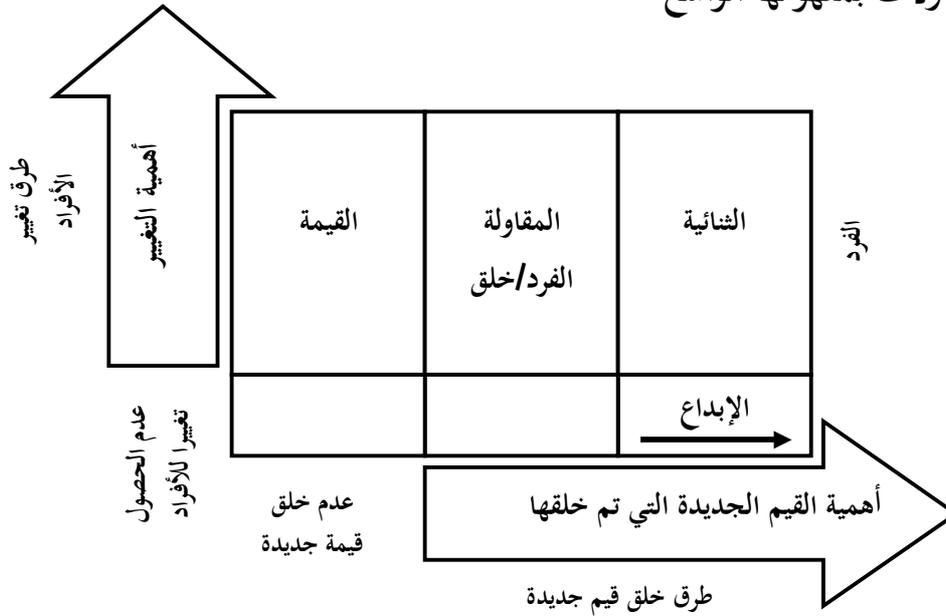
³ - Mory siomy, développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: le cas de rendez vous entrepreneuriat de la francophone, Thèse pour l'obtention de philosophie doctorat (ph.D.), Université Laval, Québec, octobre, 2007, p90.

⁴ - منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، الملتقى الدولي حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بورقلة يومي 18-19 افريل 2012، ص 02.

⁵ - Yvon Pesqueux, **Entrepreneur, entrepreneuriat (et entreprise): de quoi s'agit-il?**, HAL Id, 2011, p:3.

- وجود فروق بين الناس.
- العلاقة بالمخاطرة (المقاول محب للمخاطرة).
- أنشطة الابتكار في منظمة.

الشكل رقم 02: المقاولات بمفهومها الواسع



Source: Thierry VERSRAETE, entrepreneuriat, édition de l'harmattan, 1999, p19

المطلب الثالث: مقومات الفكر المقاولاتي

يحتاج المقاول إلى مجموعة مواصفات تجعل منه المقاول الناجح والمسير الجيد، وهذا عن طريق الدمج بين مجموعة من الصفات الشخصية والعوامل البيئية، ويمكن تقسيم هذه المقومات إلى قسمين:

1/- مقومات شخصية:

أ/- الحاجة إلى الإنجاز: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فالمقاول دائماً يقيم أداءه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية¹.

¹ - فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مرجع سابق، ص 47 - 48.

ب/- الثقة بالنفس: حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانيات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة واتخاذ القرارات لحل المشكلات ومواجهة التحديات المستقبلية، وذلك بسبب وجود حالة من الثقة بالنفس والاطمئنان لقدراتهم وثقتهم بها.

ج/- الرؤيا المستقبلية: أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز ومستويات ربحية متزايدة.

د/- التضحية والمثابرة: يعتقد المقاولون بأن تحقيق النجاحات وضمنان استمراريتها، إنما يتحقق من خلال المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية، ولذلك فالضمانة الأكيدة لهذه المشروعات إنما تنبع من خلال الجد والاجتهاد والعطاء.

ه/- الرغبة في الاستقلالية: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين تجنباً لحالات التحجيم بحيث يتمكنون من التعبير والتجسيد الحقيقي لأفكارهم وآرائهم وطموحاتهم. كما " يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء، إلى جانب التحكم في شؤون العاملين لديهم مما يعطيهم استقلالية في العمل، وهذا ما سماه " Shumpeter" بالمملكة الصغيرة"¹.

و/- المهارات التقنية: وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.

ي/- المهارات التفاعلية: وهي قدرات الاتصال، نقل المعلومات استلام، ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع.. إلخ التي يحتاجها المقاول في حالة تحويل الصلاحيات اللازمة لإدارة النشاط للآخرين.

¹ - Michel Adam, Réinventer l'entrepreneuriat :pour soi ,pour nous ,pour eux ,edition Harmattan, Paris, 2009,p21,22 .

ك/- المهارات الإنسانية: وتمثل في القدرات التي تمكن المقاول من تطوير علاقاته مع مرؤوسيه وزملائه لخدمة المشروع والمؤسسة بشكل عام، حيث أن هذه العلاقات تبني على الاحترام والثقة والدعم المستمر للعنصر البشري داخل المؤسسة والاهتمام بمشكلاته خارج المؤسسة، وهي قدرات تتعلق بالاستجواب والتحفيز والاستمالة للآخرين والمعاملة الحسنة والتصرف اللبق مع أعضاء المؤسسة.

ل/- مهارات فكرية: تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها...إلخ.

ك/- مهارات تحليلية: أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرهم إلى مؤسساتهم التي تعمل ككل وليس كجزء وان أجزاءها ووظائفها تتربط مع بعضها البعض لتصبح كلا في محيطها، حيث أن هذا الإدراك في حد ذاته تحوله تعقيدات العمل الحاصلة أمامه بعد مواجهته أغلبية المشاكل ليتمكن فيما بعد من وضع الحلول المناسبة.

2/- المقومات البيئية:

أ/- المحيط الاجتماعي: يعتبر المحيط الاجتماعي عنصرا مهما في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظرا لتركيبته المعقدة.

ب/- الأسرة: تعمل الأسرة على تنمية القدرات المقاولات لأبنائها ودفعهم لتبني إنشاء المؤسسات كمستقبل مهني خاصة إذا كان هؤلاء الآباء يمتلكون مشاريع خاصة عن طريق تشجيع الأطفال منذ الصغر على بعض النشاطات وتحمل بعض المسؤوليات البسيطة.

ج/- الدين: يدعو الدين الإسلامي الحنيف إلى العمل وإتقانه وكذا الاعتماد على النفس في الحصول على القوت¹.

د/- العادات والتقاليد: تعتبر العادات والتقاليد من العوامل المؤثرة على التوجه إنشاء المؤسسات، فالجتمعات البدوية تمارس الزراعة والرعي مع أبنائها أما الصناعات التقليدية والأنشطة التجارية فتتوارثها الأجيال.

¹ - بوشنانه أحمد، بوسهمين أحمد، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، يومي (17-18) أبريل 2006، ص 61.

ه- الجهات الداعمة: نظراً لأن ثقافة المقاولات تنشأ من المجتمع الذي تنشأ فيه ممثلاً في المؤسسات العامة والخاصة، وهيئات الدعم المرافقة التي تلعب دوراً أساسياً في دفع من كثافة المقاولية.

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول المقاولات

المطلب الأول: أهمية المقاولات

1- المساهمة في زيادة الناتج القومي:

وعلى وجه الخصوص في الدول النامية، حيث تؤدي المؤسسات الصغيرة إلى تحقيق مشاركة جميع شرائح المجتمع من خلال عمليتي الادخار والاستثمار، وذلك بتوجيه المدخرات الصغيرة نحو الاستثمار وتعبئة رؤوس الأموال التي كانت من الممكن أن توجه نحو الاستهلاك، وهذا يعني زيادة المدخرات والاستثمارات وبالتالي زيادة الناتج القومي، إلى جانب مساهمتها بنصيب كبير في إجمالي القيمة المضافة لاسيما الصناعات الغذائية والنسيجية وغيرها.

2- المساهمة في الحد من مشكلة البطالة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حد سواء المصدر الرئيس لتأمين فرص العمل عموماً في الاقتصاديات المتقدمة والنامية، ففي الدول الغربية حيث تهيمن الشركات العملاقة بكل مؤشرات الحجم، لوحظ أن أزيد من 50% من اليد العاملة تشتغل في مؤسسات صغيرة، وبالتالي فهي توفر بحدود 50% من فرص العمل في الاقتصاد، وذلك أن طبيعة هذه المؤسسات وحجمها ومساهمتها الكبيرة في الاقتصاديات الوطنية توّفر حافزاً قوياً لخلق فرص العمل، وذلك من خلال¹:

- قدرة المؤسسات الصغيرة بتنوعها وكثافتها على استيعاب العمالة غير الماهرة أو النصف ماهرة والتي تشكل النسبة الكبيرة من قوة العمل في الدول النامية، وتكلفة منخفضة نسبياً لفرصة العمل إذا ما قورنت بالمؤسسات الكبيرة التي تستخدم الأساليب الإنتاجية كثيفة رأس المال مقابل نسبة قليلة من القوى العاملة.

¹ - محمد الهادي مباركي، المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، مخر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير (LSEG)، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 8-9 أبريل 2002، ص 85.

- يمكن أن تكون أداة فعالة لتوطين الأنشطة في المناطق النائية، مما يجعلها أداة هامة لترقية واثمين الشروة المحلية وإحدى وسائل الاندماج والتكامل والتوازن الجهوي بين المناطق، كما أنها تشكل إحدى وسائل الإدماج للقطاع غير المنظم والعائلي.

3- دورها في محاربة الفقر وتنمية المناطق الأقل تنمية:

يمكن اعتبار المؤسسات الصغيرة آلية فعالة لمكافحة الفقر من خلال وصولها إلى صغار المستثمرين من الرجال والنساء، وسرعة انتشارها خاصة في الأقاليم النائية الأقل نمواً أو الأكثر احتياجاً للتنمية، الأمر الذي يؤهل هذه الأقاليم إلى فرص أكبر في التنمية والتطوير من خلال إنعاشها بهذه المشاريع، فضلاً عن احتوائها الآثار الاجتماعية السلبية لبرامج الإصلاح الاقتصادي في كثير من الدول خاصة بعد أن تصدرت هذه القضية منذ بداية عقد التسعينيات سلم أولويات الحكومات ومؤسسات التمويل الدولية.

4- قيامها بدور الصناعات المغذية أو المكملة للصناعات الكبيرة والمتوسطة:

أوضحت التجارب بأن المؤسسات الكبرى تحتاج إلى المؤسسات الصغيرة لتنفيذ مئات، بل آلاف الأعمال والنشاطات المهمة لها، حيث تعتبر هذه النشاطات جد مكلفة للمؤسسات الكبيرة، إذا قامت بتنفيذها لوحدها¹.

وبهذا تساعد المؤسسات الصغيرة إذا تم توجيهها للعمل كفروع ثانوية للصناعات الكبيرة، بما يعزز حالة التكامل الصناعي بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة الحجم وتنوع وتوسيع هيكل الإنتاج، فضلاً عن أن هذه المؤسسات هي نواة لتكوين المؤسسات الكبيرة، حيث يشير تاريخ الأعمال إلى أن عدداً كبيراً من المؤسسات الكبيرة قد بدأ كمشروع صغير ثم تطور إلى مؤسسة كبيرة عن طريق النمو والتطور الذاتي، أو عن طريق الاندماج مع مشروعات أخرى².

¹ - سعاد نائف بزنوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، أبعاد الريادة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 60.

² - عبد القادر محمد، عبد القادر مبارك، العمل الحر، ثقافة مجتمع أو متطلبات مرحلة؟، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، المملكة العربية السعودية 28-29 نوفمبر 2004.

15- المساهمة في تنمية المواهب والابتكارات:

تعتبر المؤسسات الصغيرة موقعا مهما لتنمية روح المقاولات الفردية الجماعية باستحداث أنشطة اقتصادية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل، وكذا إحياء أنشطة أخرى تم التخلي عنها لأسباب معينة، مثل الصناعات التقليدية، المناولة في قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية... إلخ.

هذه الاستعدادات والمهارات المقاولات ضرورية لنمو الاقتصاد المعاصر؛ فالاقتصاد الذي تهمين عليه شركات كبيرة بيروقراطية لا يوفر فرصا كهذه، مما يؤدي إلى تراجعها، وقد يكون أحد أسباب انهيار اقتصاد الدول الاشتراكية هو هذا الخنق للمبادرات الذاتية والمهارات في إقامة الأعمال الجديدة¹.

المطلب الثاني: أنواع المقاولات

إن إقامة الأعمال من قبل الأفراد، يمكن أن يحصل بثلاث طرق، الأولى تأسيس مؤسسة جديدة وإقامتها من البداية والاستمرار في إدارتها وتطويرها حتى تصبح مؤسسة متوسطة الحجم، ولما لا مؤسسة كبيرة الحجم، أما الطريقة الثانية فهي شراء مؤسسة قائمة من الآخرين، وأخيراً هناك إمكانية اللجوء إلى المقاول الداخلية، ويقوم المقاول بالمفاضلة بين مختلف هذه الحالات وذلك بعد الاطلاع على خصائص كل منها.

1- إنشاء مؤسسة جديدة:

تعتبر إنشاء مؤسسة جديدة عملية معقدة وغير متجانسة، تختلف دوافعها من مقاول لآخر، فهناك من تتبلور لديه الفكرة عبر الزمن وبعد دراسة مختلف الاحتمالات والبدائل يقوم باتخاذ قرار إنشاء مؤسسة الخاصة.

أ/- نشاء مؤسسة من العدم: إن عملية إنشاء مؤسسة من العدم ليست بالأمر المهل حيث تحتاج هذه المؤسسة إلى وقت كبير حتى تتمكن من إطلاق منتجاتها في السوق وحتى تقنع المستهلكين به ولذا يجب على المقاول تحديد احتياجات المؤسسة بدقة خاصة المالية منها كما أن عملية إنشاء المؤسسة في هذه الحالة

¹ - محمد الهادي مباركي، مرجع سابق، ص 85.

تتطلب الكثير من العمل و الجهد والكثير من الصلابة والإصرار بالإضافة إلى ضرورة توخي الدقة في تقدير الأخطار المحتملة.

ب/- إنشاء مؤسسة عن طريق التفريغ: في هذه الحالة يقوم الأجراء من خلال الدعم المقدم لهم من طرف المؤسسات التي يعملون لصالحها، بإنشاء مؤسساتهم الخاصة والمستقلة، إن هذه الطريقة تسمح للعامل بإنشاء مؤسسته الخاصة أو بشراء مؤسسة موجودة بشكل مستقل عن مؤسسته الأصلية التي يغادرها والتي تقدم له بالمقابل أشكالاً مختلفة من الدعم والمرافقة، وذلك بهدف التقليل من أخطار الفشل.

ج/- الحصول على امتياز: يعتبر الامتياز صيغة مهمة من أشكال إنشاء المؤسسات الجديدة إذ عرف تطوراً كبيراً في السنوات الأخيرة خاصة بعد التأكيد على حقوق الملكية في الدول المختلفة يمثل الامتياز نظاماً تسويقياً يحتوي على اتفاقات قانونية تعطي الحق للمرخص له والمسمى أيضاً الطرف الحاصل على الامتياز بقيادة عمل يملكه وفق شروط وفترة متفق عليها مع الجهة المانحة للتخصيص الامتياز.

د/- إنشاء الفروع: في هذه الحالة يعمل المقاول لصالح مؤسسة قائمة توكل له مشروعاً ذو طبيعة مقاولته الأخطار الشخصية التي يتحملها المقاول في هذه الحالة جد محدودة وفي المقابل يحظى هذا الأخير بامتيازات مماثلة لتلك الامتيازات الممنوحة للإطارات أو المدراء¹.

12- شراء عمل قائم:

إن شراء مؤسسة قائمة يختلف عن إنشاء مؤسسة جديدة لأن المؤسسة موجودة في الأساس ولا حاجة لإنشائها، في هذه الحالة يمكن الاعتماد على ما تمتلكه المؤسسة من إمكانيات في الحاضر على تاريخها السابق وأيضاً على هيكلها التنظيمي، مما يقلل من درجة عدم اليقين ومستوى الخطر، وفي هذا النوع من النشاط نميز وجود حالتين هما:

أ/- شراء مؤسسة في حالة جيدة: في هذه الحالة تكمن الصعوبة في كيفية الحصول على معلومات تتعلق بوجود مؤسسة في صحة جيدة للبيع، ومن ثم يجب على المقاول امتلاك موارد مالية معتبرة كافية لشرائها،

¹ - دباح نادية، دراسة واقع المقاولات في الجزائر وآفاقها، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011-2012، ص ص 11-12.

خاصة أن سعر السوق لهذه المؤسسات قد يكون مرتفعاً ومن الضروري أيضاً امتلاك المهارات الجيدة وتجربة ناجحة في التسيير.

ب/- شراء مؤسسة تواجه صعوبات: في هذه الحالة يجب أن يكون المقاول على دراية بالالتزامات القانونية التي تقع على عاتقه نتيجة امتلاك علاقات طيبة مع المتعاملين الأساسيين في القطاع يعتبر شرطاً أساسياً لنجاح في هذه العملية، وتتطلب أيضاً ضح أموال كثيرة فيها حتى تتمكن من معاودة نشاطها والوصول إلى حالة الاستقرار وتتطلب أيضاً امتلاك معرفة وخبرة جيدتين في التعامل مع حالات الأزمات والعمل بسرعة من أجل إعادة بناء الثقة مع الموظفين، الزبائن، الموردين ومختلف الشركاء¹.

3/- المقاول الداخلي:

تعتبر المقاول الداخلي مخرجاً للمؤسسات يمكنها من تفادي الانعكاسات السلبية لتزايد ميول الأفراد إلى العمل الحر والاستقلالية.

ومن أجل تطوير المقاول الداخلي يجب توفر مجموعة من الشروط تتلخص فيما يلي:

- ☞ تشجيع التجربة والعمل على خلق عمل مضبوط لتفادي وقوع الخطأ والفشل داخل المؤسسة.
- ☞ يجب على المؤسسة توفير الموارد الضرورية للمشاريع الجديدة، وتسهيل عملية الحصول عليها.
- ☞ يجب تشجيع العمل الجماعي المنظم حيث يعمل الأفراد المتخصصون في مجال السلعة الجيدة معا بغض النظر عن الدائرة التي يعملون فيها.
- ☞ يحتاج المقاول الذي يعمل لصالح مؤسسة ما إلى أن يكافأ بشكل جيد على كل جهد وطاقته التي يبذلها في تطوير المشروع الجديد².

¹ - بشرى عائشة، عمر يوسف جميلة، حماية الملكية الصناعية ودورها في تفعيل المقاولات -دراسة ميدانية بمؤسسة "سيم" موزاية -البليدة-
-، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية للعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير،
جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2015-2016، ص 25.

² - مراح حياة، "إشكالية المقاول الجزائري الجديد"، ج1، مجلة دراسات اجتماعية، العدد03، البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات العلمية،
الجزائر، جانفي 2010، ص 26.

المطلب الثالث: معوقات المقاولات

بالرغم من إيجابيات المقاولات، إلا أن هناك العديد من السلبيات والمخاطر التي تواجه الأعمال المقاولات والتي تجعل الكثير من الناس يخشون اقتحام هذا المجال في ضوء تفضيلهم العمل الروتيني الذي يحقق الأمن الوظيفي والاستقرار والحصول على مزايا الوظيفة والتمتع بالإجازات الرسمية والدخل الشهري المنتظم، ومن أهم هذه المعوقات ما يلي¹:

1- عدم استقرار الدخل:

حيث لا يضمن إنشاء مشروع مقاولاتي الحصول على دخل كاف وخاصة خلال المراحل الأولى من حياة المشروع ومع ضغوط الالتزامات المالية.

2- المخاطرة (خسارة الاستثمار بأكمله):

ترتفع نسبة الفشل للمشروعات المقاولات وخاصة في السنوات الأولى، لذلك وجب على المقاول أن يقوم بمجموعة من الاعتبارات التي تساعد على التعايش مع الفشل كوضع أسوأ التوقعات عند الفشل، خطة مواجهة الفشل.

3- ساعات العمل الطويلة:

يتطلب نجاح أي مشروع مقاولاتي في بداية تطبيقه ساعات طويلة من العمل الجاد تمنعهم من أوقات الراحة والإجازات الأسبوعية لتحقيق دخل مناسب.

4- مستوى معيشة أقل:

يحتاج تأسيس المشروع المقاولاتي وانتعاشه بجانب قضاء ساعات طويلة في العمل إلى توفير النفقات واستثمار أية عوائد في تنمية المشروع المقاولاتي، مما يعني مستوى معيشة منخفض للمقاول.

¹ - وفاء بنت ناصر وآخرون، زيادة الأعمال، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الثانية، الرياض، السعودية، 2011، ص ص 35-36.

5- المسؤولية الكاملة:

يواجهون ملاك المشروع المقاولاتي صعوبة في البحث عن ناصحين ومرشدين، مما يعرضهم لضغط شديد وشعور كبير بالمسؤولية.

6- الإحباط:

يتطلب إنشاء المشروع المقاولاتي تضحيات كبيرة وصبر طويل، ولذلك فإن المشكلات التي تواجه المشروع المقاولاتي قد تؤدي إلى شعور بالقلق والإحباط في ضوء بطء النتائج المتحققة.

المبحث الثالث: استراتيجيات، إيجابيات وسلبيات ومخاطر المقاولات**المطلب الأول: استراتيجيات المقاولات**

إن إستراتيجيات المقاولات تعد من أهم الاستراتيجيات التي تدفع منظمات الأعمال نحو التوجه لتحقيق رغبات وحاجات الزبائن، والتي يجب على المقاول إتباعها لكي ينجح مشروعه، وكذلك الوصول بهذه المنظمات إلى التميز، وهذه الاستراتيجيات تتمثل فيما يلي:

1- الإبداع:

يعد الخطوة الأولى للابتكار، فهو عملية تحسس للمشكلات والوعي لمواطن الضعف والثغرات، والبحث عن حلول لصياغة فرضيات جديدة واختبارها من اجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوفرة لنقل وتوصيل النتائج للآخرين.

2- الابتكار:

يعني الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، فالابتكار جزء مرتبط بالأفكار الجديدة.

3- المخاطر:

يعبر عن مجازفة المقاول بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق¹.

¹ - بلال خلف السكارنة، الزيادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008، ص ص 52-70.

4- التفرد:

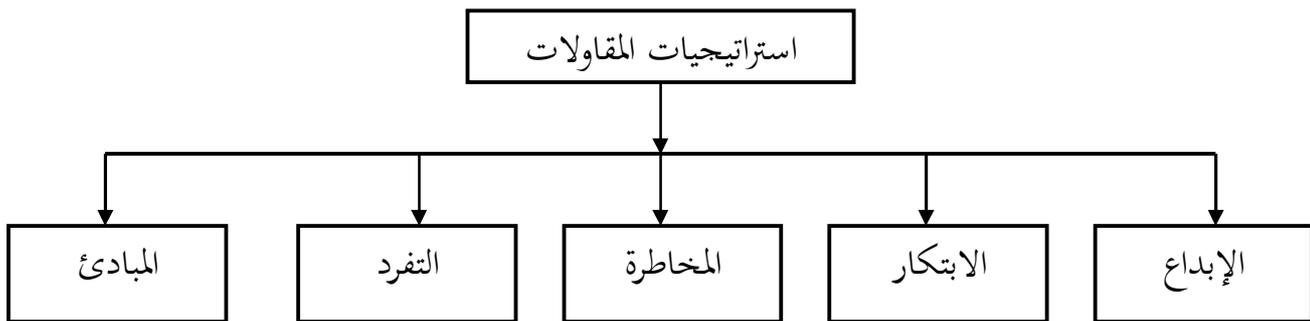
يعبر عن التميز من حيث إدخال طرق جديدة أو ابتكار طرق جديدة، سواء في طبيعة المنتجات أو الخدمات التي يتم تقديمها أو طبيعة الموارد التي تمكن من تحقيق الميزة التنافسية الاستمرارية بالأفضلية.

5- المبادئ:

المشاركة في مشكلات المستقبل والحاجات والتغيرات ومدى تقديم منتجات وخدمات جديدة تعتمد على تقنية متطورة، وتتضمن نسبة عالية من المخاطرة.

فإذا اعتمد المقاول هذه الإستراتيجيات فإنها تؤديه إلى استنباط أفكار جديدة توصله إلى مشروع مقاولاتي ناجح يستطيع منافسة الغير به بجدارة وقوة.

الشكل رقم 03: استراتيجيات المقاولات



المصدر: من إعداد الطالبتين وبناء على ما سبق ذكره

المطلب الثاني: إيجابيات المقاولات

لقد تعددت مزايا المقاولات وتنوعت بحيث اجتمعت إسهامات الباحثين على وجود عوامل إيجابية لا يمكن إغفالها، ومن أهم المزايا المتعلقة بإسهامات المشاريع المقاولات في التنمية الاقتصادية باعتبارها الركيزة الأساسية لاقتصاديات أغلب الدول المتطورة، مثال على ذلك اليابان بحيث 90% من الشركات ما هي إلا عبارة عن منشآت صغيرة (مقاولات)، كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية والتي هناك ما يقارب 75% من المنشآت الصغيرة، وفيما يلي تتمثل هذه المزايا¹:

¹ - Alain Fayolle, Entrepreneuriat : Apprendre à entreprendre, Dunod, Paris, 2004, p 65

1- الاستقلالية:

إن ملكية المشروع تتيح للمسؤول عن المقاولات (المقاول) الاستقلالية والفرصة لتحقيق ما يصبوا إليه، حيث يكون مستقلاً في تسيير موارده المختلفة المادية والمالية أو البشرية، ويكون مستقلاً في قراراته المستقبلية وبتحتملاً لنتائج هذه القرارات.

2- فرصة للتمييز:

يمكن من خلال المقاولات تحقيق أهداف متميزة مختلفة عن الآخرين، وهي فرصة لتحقيق أقصى الطموحات، فالفكرة المقاولات المتميزة والتي توجت بالتحسيد لمشروع ناجح على أرض الواقع، هي بالضرورة مختلفة وتتيح للمقاول أن يستغلها كميزة تنافسية: فكثير من الناس يجد أن عمله لا يحمل أي تحدي وغير ممتع، ولكن المقاولين يعتبرون عملهم تحدياً ويقومون بأدائه على أكمل وجه.

3- فرصة تحقيق أرباح:

بالرغم من أن الحصول على المال ليس هو الدافع الوحيد لمعظم المقاولين، فإن الأرباح التي تمنحها مشاريعهم تعد من أهم الدوافع لإنشاء هذه المشاريع، فالاستثمار في الفكرة المقاولات عن طريق توفير الموارد اللازمة ينبغي أن يعود بالنفع على المقاول في المستقبل¹.

4- فرصة للمساهمة في تنمية المجتمع:

في الغالب يتمتع ملاك المشروعات الصغيرة بالاحترام والثقة في مجتمعاتهم، لأن المؤسسات التي تم إنشاؤها هي محرك عجلة التنمية وهي مصدر لخلق الثروة لدى الأفراد، لذلك يستغلها المقاول للقيام بنشاطات أخرى تساهم في تطوير المجتمع مثل التوجه إلى المقاولات الاجتماعية والتي لا يكون الهدف منها تحقيق الربح المادي، فعلى عكس المقاولات العادية فهي تهدف إلى تنمية وتطوير المجتمع².

¹ - عبد الرحمن الشميمري، وفاء المبيريك، زيادة الأعمال، مطبوعات جامعة الملك سعود، السعودية، 2010، ص 66.

² - Fortin Marie-fabienne, Processus de Recherche - de la conception à la réalisation, Ed. De Carie, Canada, 2000, p61.

15- التوظيف الذاتي:

إن توجه المقاولين نحو المقاولات هدفه خلق فرص عمل لهم وللآخرين من حولهم ، فالمقاولات توفر المزيد من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة مع إمكانية توظيف الآخرين في وظائف غالبا ما تكون أفضل لهم.

16- تطوير المزيد من الصناعات:

المقاولات هي محرك عجلة التنمية خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد كفاية من التطورات الإقتصادية، مثل تأثير العولمة الكبير ومساهمته في تنمية العديد من الصناعات إلى جانب التشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية وتطوير المؤسسات لمواجهة المنافسة¹.

17- إنشاء أسواق جديدة:

وفقا للمفهوم الحديث للتسويق، السوق هو مجموعة من الأفراد الذين لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم، وهذا ما يسمى اقتصاديا بالطلب الفعال، فالمقاولون هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد والفرص وخالقون للثروة فهم يخلقون عملاء وبائعين، وهذا ما يجعلهم مختلفين عن رجال الأعمال التقليديين الذين يؤدون الوظائف الإدارية التقليدية فقط مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام².

18- اكتشاف مصادر جديدة للمواد والموارد:

فالمقاولون لا يرضون أبدا بالمصادر التقليدية أو المتاحة للموارد، وذلك لطبيعتهم الإبتكارية، فهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للموارد لتحسين مؤسساتهم لأنهم مختلفون بالفطرة وهم في بحث مستمر عن التمييز³.

¹ - Thierry Verstraete et Estelle Jouison, Business model pour entreprendre, De Boeck université, Bruxelles, 2009, p154.

² - أبو بكر مصطفى محمود، إدارة التسويق في المنشآت المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص 22.

³ - Guy Kawasaki, L'art de se lancer, Diateno, 2006, p86.

9/- يحركون الموارد الرأس مالية:

فالمقاولات هي المنظم والمحدد لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأصول والعمال ورأس المال، فهم يمزجون عناصر الإنتاج هذه لخلق بضائع وخدمات جديدة فالموارد الرأسمالية تعني المال، مع ذلك الموارد المالية، في علم الاقتصاد، تمثل الماكينات والممتلكات والمباني والمواد المادية الأخرى المستخدمة في الإنتاج، فالمقاولون لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة، عن طريق خلق الثروة التي تمكن من تطوير وتنمية المجتمع¹.

10/- خلق فرص عمل جديدة:

إن أكبر مورد موفر لفرص العمل هو القطاع الخاص وهو ما تؤكده ملايين فرص العمل تقدمها المصانع وصناعة الخدمات والشركات الزراعية وبعض الأعمال الصغيرة والمتوسطة، فعلى سبيل المثال فإن المتاجر الكبرى يوظفون آلاف العاملين، وبالمثل فإن شركات كبرى يخلقون فرص عمل كثيرة عبر العالم.

المطلب الثالث: السلبات والمخاطر المحتملة للمقاولاتية**1/- عدم استقرار الدخل:**

إن إنشاء مشروع لا يضمن الحصول على دخل كاف، فالمقاول خاصة في مرحلة إطلاق المشروع المقاولاتي يعتبر من الأشخاص الذين ليس لديهم دخل، فهو في مرحلة الإنفاق للموارد المختلفة والتي ستأتي ثمارها في المستقبل، فهو إذن مجبر على تقديم توضيحات لصالح تنمية وتطوير مشروعه الجديد، والأولوية تكمن في ضمان أجور العمال².

2/- المخاطرة (التمثلة في خسارة الاستثمار بأكمله):

إن نسبة الفشل للمشروع الصغير مرتفعة جدا، وقد أشرنا في بدلة هذا المبحث إلى أن المشاريع المقاولاتية محفوفة بدرجة كبيرة من المخاطرة والمقاول يكون مهددا بخسارة الإستثمار بأكمله إذا لم يتم بدراسة المشروع من جميع النواحي قبل إطلاقه، لدى فهو شديد الحرص على حساب كل الخطوات التي

¹ - Catherine Léger-Jarniou et Georges Kalousis, Construire son Business Plan, Dunod, 2007, p171.

² - Thierry Verstraete et Estelle Jouison, Business model pour entreprendre, De Boeck université, Bruxelles, 2009, p94

يقوم بها وبدقة لأن إغفال أي عنصر أو إهماله سوف يفقد المقاول كل الإستثمار أو جزء منه، فالحيطة أمر مطلوب ودراسة كل السيناريوهات تعد في غاية الأهمية¹.

3- مستوى معيشة أقل:

حتى يتم تأسيس وانتعاش المشروع فلا بد من قضاء ساعات العمل الطويلة والجهد الكبير في العمل من دون كلل فهي مرحلة إنتقالية محدودة المدة، وأمر طولها أو قصرها مرتبط بالجهد الذي يبذله المقاول في تنمية مشروع، وبما أن المقاول هو صاحب المشروع ومحركه فكل المسؤولية تقع على عاتقه، إذ يكاد يجمع الباحثون وذوي الاختصاص ورجال الأعمال الناجحين على أن أغلب المقاولين قد حظوا بمستوى معيشة أقل في فترات عدة من مراحل حياتهم المقاولاتية، وقدموا كل هذه التضحيات من أجل إنجاح المشروع المقاولاتي².

4- المعاناة من ضغط العمل:

إن امتلاك مشروع صغير يعتبر مكسب كبير للمقاول من جهة، ومن جهة أخرى فإنه عمل شاق ومنهك، وليس من السهل على المقاول الشاب تسيير مؤسسة حديثة النشأة بدون عوائق مرتبطة بتنظيم العمل وطرق التسيير، ومجاعة التوتر واحترام المواعيد وهي أمور لها من الأهمية في أنماط التسيير الحديثة وكلها تساهم في خلق جو من التوتر والضغط الذي ينعكس سلبا على صحة المقاول ونفسيته³.

5- المسؤولية الكاملة:

إن من الثقافة المقاولاتية أن يكون الفرد قادرا على أن يدير نفسه ويتمتع بالاستقلالية فالمقاول باختياره هذا النهج عليه تحمل العواقب، ونجاح أو فشل المشروع يكون على عاتقه وهو نتيجة لقراراته التي اتخذها، لذلك فهو مسؤول عن كل النتائج المترتبة عن هذه القرارات، وهذا يعتبر تحدي بالنسبة للمقاول

1 - أوكيل سعيد، اقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 90.

2 - Catherine Léger-Jarniou et Georges Kalousis, p 79.

3 - وفاء المبيريك، المنشآت الصغيرة، التأسيس والإدارة، مكتبة جرير، ط 1، الرياض، 2009، ص 93.

حتى يبرهن على ذاته وقدراته على حل المعضلات والمواقف التي تواجهه مؤسسته ودراسة كل الخطوات اللازمة قبل التقرير في أي مسألة تخص تسيير مؤسسته¹.

16- الإحباط:

إن تأسيس أي مشروع يعتبر بحد ذاته نجاحا ويتطلب تضحية كبيرة وصبرا طويلا من طرف المقاول فهو الذي قدم التضحيات الكبيرة في العائلة والأصدقاء والمحيط والمال، وهو الذي نأى بنفسه عن كل ذلك وفضل البقاء مع مشروعه لإخراجه إلى النور، وفشل المشروع أو تعثره قد يسبب إحباطا لشخص المقاول وقد يؤثر على عزمته، لذلك وبحكم خصائصه وقدراته الشخصية التي تمهده عن الآخرين يمكنه التغلب على الصعاب وتجاوز المحن التي قد تلم بمشروعه الصغير².

¹ - Louis Jacques Fillion, réaliser son projet d'entreprise, 3Ed, Transcontinental, Montréal, 2001, 79.

² - Robert Papin, Stratégie pour la création d'entreprise, 11e édition, Dunod, 2005, p168.

خلاصة:

من خلال ما تقدم ذكره نقول بأن المقاولاتية من أهم مجالات الأعمال التي تزايد الاهتمام بها في معظم دول العالم، حيث أصبحت أبرز منبع للتنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، إذ تعتبر من أهم المميزات التي يختص بها الأفراد الراغبين في إبداء مبادراتهم، إبداعهم وثقافتهم الاستثمارية، ويمكن القول أن الشرط الأساسي لترقية المقاولاتية يكمن في نشر ثقافة المقاولاتية، تلك الثقافة التي تحد وتضمن الخصائص الشخصية التي يتميز بها المقاول كالحاجة للإنجاز الشخصي، المخاطرة، الثقة في النفس، والتي تضمن النجاح الفردي وتغفر الفشل، وتشجع التنوع والتغير هذه الثقافة هي التي تسمح بولادة المقاولين وتطویر مقاولاتهم، ولذا يجب العمل على نشر مبادئ المقاولاتية لتشمل المجتمع ككل.

المفصل الثاني
التأصيل النظري للبطالة

تمهيد:

تعد البطالة أحد أهم مظاهر الأزمة المزمنة التي تعي منها المجتمعات الرأسمالية، لاسيما وأنها، أي البطالة تجاوزت كل التوقعات في العقود الأخيرة وهو ما يفسره المفارقة الكبرى بين تزايد الإنتاج وتكدس الثروة بين أيدي قلة قليلة من الناس من جهة وتفاقم البطالة والتهميش ومظاهر الإملاق في صفوف الأغلبية الساحقة منهم من جهة أخرى، وهو أمر يصح على صعيد البلد الواحد كما على الصعيد العالمي.

ومن الملاحظ أن البطالة، وهي موضوع مقالنا هذا، توسع نطاقها لتشمل أصناف عدة من الناس، فهي لم تعد تشمل أصنام معينة من طالبي الشغل ذوي المستوى الثقافي والمهني المحدود أو المتدني، بل أنها أصبحت تشمل فئات جديدة، من حملة الشهادات العليا، ومن الاختصاصيين وأصحاب الخبرة والمهارة الذين وجدوا أنفسهم على قارعة الطريق بعد أن أفنوا جزءا هاما من حياتهم في خدمة الشركات والمؤسسات الرأسمالية، سواء كان ذلك في البلدان المتطورة أو المختلفة.

وتعتبر البطالة من المرتكزات الأساسية التي تقوم بتوجيه السياسات والبرامج الحكومية، وتحاول الحكومة دائما إتباع سياسات اقتصادية تهدف إلى تجنب البطالة وتخفيف الأضرار الناجمة عنها.

المبحث الأول: ماهية البطالة

المطلب الأول: تعريف البطالة

لقد عرفت البطالة على أنها: "عبارة عن عدم استخدام عامل من عوامل الإنتاج، فقد تكون هناك أراضي صالحة للزراعة ولكنها لا تستغل لسبب أو لآخر، وقد توجد ثروات معدنية وفيرة ولكنها دفينة باطن الأرض فهي عاطلة، والنقود المكتنزة برغم توافر فرص توظيفها فهي رأس المال نقدي عاطل"¹.

كما أن البطالة تعني: "أن الفرد يقع خارج نطاق قوة العمل) ويعني العمل هنا العمل مدفوع الأجر Paid Work ومعناه المهنة"².

في حين عرفت منظمة العمل الدولية البطال أو العاطل عن العمل بأنه: "ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده"³.

وقد ورد تعريف آخر للبطالة على أنها: "التعطل (التوقف) الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج"⁴.

كما هي: "البطالة هي تعطل جانب من قوة العمل عن العمل المنتج اقتصاديا تعطلا اضطراريا للعمل ورغبته فيه"⁵.

ويعرف مكتب العمل الدولي العاطل عن العمل بأنه: "كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى"⁶.

1 - راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، ط 1، 1971، ص 94.

2 - عزيز الأخضر، فعالية سياسية التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد 26، 2006، ص 45.

3 - جيمس حواريني وريجارد أستروب، الاقتصاد الكلي، تر: عبد الفتاح عبد الرحمن وعبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999، ص 202.

4 - خالد واصف الوزني وأحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، ط 3، 1999، ص 265.

5 - صالح خصاونة، مبادئ الاقتصاد الكلي، مؤسسة وائل، الأردن، 1995، ص 103.

6 - عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 37.

وقد تعرف البطالة بمفهومها بأنها تعني: "وجود جزء من العمال والراغبين في العمل دون عمل، أي بقاءهم خارج قوة العمل الفاعلة عاطلين عن العمل"¹.

ومن خلال ما سبق ذكره من تعاريف حول مصطلح البطالة نستنتج التعريف العام على أن البطالة هي: "زيادة القوة البشرية التي ترغب في العمل وتبحث عنه عن فرص العمل التي يتيحها المجتمع، أو بعبارة أخرى عندما يزيد عرض العمل عن الطلب على العمل"².

المطلب الثاني: أنواع البطالة

هناك أنواعٌ متعددة للبطالة، تختلف من ظرفٍ لآخر، ومن دولةٍ لأخرى، ويمكن تلخيص هذه الأنواع كالتالي:

1/- البطالة الاحتكاكية:

البطالة الاحتكاكية هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة وهي عادة ما تحدث بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل عن الفرص المتاحة فيه³. وبما أنه أصبح من السهل على الأفراد الانتقال من منطقةٍ جغرافيةٍ إلى أخرى، وبما أن العديد من المهن اختفت الآن، وبات من الضروري على أصحابها البحث عن وظائف جديدة، يضاف إلى ذلك كله القادمون الجدد إلى سوق العمل في كل عام، وهؤلاء هم خريجو الجامعات والمعاهد ومراحل التعليم المختلفة⁴.

وتتصف هذه البطالة بأنها قصيرة الأجل نسبياً، وهي لا غنى عنها في كل المجتمعات⁵.

1 - د. معن خليل عمر، د. عبد اللطيف العاني، المشكلات الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1991، ص 236.

2 - حمدي أحمد العناني، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار المصرية اللبنانية، 1995، ص 79.

3 - رمزي ركي، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1997، ص 20.

4 - خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، ط 3، 1999، ص 205.

5 - أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2002، ص 301.

2- البطالة الهيكلية:

إن بناء الاقتصاد يتغير هيكله بين فترة وأخرى حيث أن تواجد صناعات كبيرة تنعش الاقتصاد يكون الطلب عليها عالياً خلال أوقات معينة، لكن سرعان ما يتغير هيكل هذه الصناعات وتظهر في مكان آخر صناعات جديدة أو في المكان نفسه، والذي اختلفت فيه الصناعات القديمة ومثال ذلك صناعة بناء السفن والقاطرات واستخراج الفحم الحجري والحديد من باطن الأرض وصناعة الحديد والصلب واختلفت هذه الصناعات في بداية القرن العشرين في شمال بريطانيا بعد أن كانت منتعشة في القرن التاسع عشر¹.

ومن المعلوم أن الطلب على العمل، طلب² مشتق على السلع والخدمات، مثله مثل الطلب على عوامل الإنتاج الأخرى، يتغير نتيجة لأحد العوامل التالية: تغير الأذواق، تغير نمط التجارة، تغير المنتجات، وتغير أساليب الإنتاج، حيث تتحقق البطالة الهيكلية عندما تؤدي هذه التغيرات إلى طلب عمال ذوي مهارات خاصة، لا تتوفر في العمالة المتعطلة ذات الخبرات والمهارات القديمة².

كما نرى أن معظم المشروعات تتجه الآن إلى استخدام الحاسب الآلي في كثيرٍ من إدارتها، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة الماهرة في استخدام الحاسب الآلي، وانخفاض الطلب على العمالة ذات المهارات التقليدية (في حفظ المستندات، إجراء العمليات الحسابية).

كذلك تتأثر البطالة الهيكلية بكل من عمر وجنس قوة العمل، فتدفع الشباب من العمال يؤدي إلى تزايد البطالة الهيكلية، لأنهم يغيرون أعمالهم كثيراً، وتكون لديهم الرغبة في الانتقال من قوة العمل إلى التعليم، والعودة مرة أخرى إلى قوة العمل، وبالتالي يتزايد معدل البطالة بينهم على معدل البطالة بين كبار السن³.

¹ - د. إحسان محمد الحسن، د. فاضل عباس الحسب، الموارد البشرية، مطبعة التعليم العالي، 1982، ص 95 .

² - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 83.

³ - محفوظ بن عصمان، مدخل في الاقتصاد الحديث، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2003، ص 71.

3/- البطالة الدورية:

هي من أهم أنواع البطالة والتي يتكرر حدوثها دورياً مع حدوث التقلبات والأزمات الاقتصادية، وهي عبارة عن تلك الأزمات التي تحدث بشكل دوري شبه منتظم في الأقطار الصناعية والتي كثيراً ما نسمع عنها بين حين لآخر¹.

تنشأ نتيجة التدهور غير المنتظم في النشاط الاقتصادي، وخلال هذا التدهور ينخفض الناتج القومي نتيجة انخفاض الإنفاق القومي، مما يترتب عليه اتجاه المشروعات إلى إنتاج قدر أقل من السلع والخدمات، وبالتالي تستخدم عدداً أقل من العمال².

4/- البطالة المقنعة أو المستترة:

هي قيام العمال بوظائف لا تتطلب كل وقتهم، أو مستوى مهارتهم، مما يحتاج إليه الإنتاج في العمل، حيث يؤدي هذا العدد الفائض إلى تخفيض الإنتاجية الحدية للعمل، وإلى درجة تصبح فيها الإنتاجية الحدية لوحدة العمل سالبة في بعض الأحيان³.

وهي تنشأ عادة في ميدان الزراعة، بسبب ضغط السكان الزراعيين على الموارد الزراعية، بحيث يكون هناك فائض "متعطل" مستتر على الأرض الزراعية، وإذا سحِب هذا الفائض فلا يتأثر الإنتاج الزراعي، وهذا التعطل مستتر، لأن الأسرة الريفية تمثل الوحدة الإنتاجية عادة، ولا يتقاضى أعضاء الأسرة أجوراً نقدية عن تأدية خدماتهم الزراعية ولهذا لا يبدو واضحاً ما إذا كان بعضهم متعطلاً⁴.

ووهنا نلاحظ بأن علاج هذا النوع من البطالة يركز على التنمية الاقتصادية، وبمعنى أن التنمية الاقتصادية يمكنها سحب العدد الزائد من السكان الزراعيين الذين يمثلون البطالة المقنعة، وتشغيلهم في مجالاتٍ أخرى للعمل.

1 - د. معن خليل عمر، وآخرون، مصدر سابق، ص 237 .

2 - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 82.

3 - مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2004، ص 331.

4 - حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1966، ص 58.

5- البطالة السافرة أو البنائية:

يعبر عنها بأنها ناتجة عن فيض الأيدي العاملة غير الفنية، والتي لا يمكن استخدامها في قطاعي الزراعة أو الصناعة، بسبب أن القطاعين المذكورين بحاجة إلى كفاءات تتلاءم مع طرق الإنتاج الحديثة¹. لأن في البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل هذه البطالة في مرحلة الكساد الدوري، وعادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة وعلى أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلدان النامية فإن هذه البطالة تكون أكثر قسوة، بسبب عدم وجود نظام لإعانة البطالة، وبسبب غياب برامج المساعدات الحكومية، والضمانات الاجتماعية².

6- البطالة الموسمية:

تنشأ هذه البطالة نتيجة الانخفاض المنتظم نسبياً (موسمياً) في النشاط الاقتصادي أي في أوقات أوقات منتظمة³.

بحيث تظهر بعض النشاطات الاقتصادية أو تزدهر بشكل موسمي مثل الزراعة، وبعض أنواع المنتجات التي تستهلك أساساً في أحد فصول العام، صيفاً وشتاءً.

ففي الموسم المخصص لتلك المنتجات يزداد الطلب عليها ويزدهر، الأمر الذي يزيد من حجم الطلب على القوى العاملة المستخدمة في تلك الصناعات، بحيث ينقص هذا الطلب أو يختفي تماماً عند انتهاء موسم الإنتاج، أي بعض العمال يواجهون تعطلاً في مواسم معينة.

¹ - إسماعيل عبد الرحمن، حربي محمد موسى عريقات، مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد، الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 1999، ص139.

² - رمزي زكي، مرجع سابق، ص 33.

³ - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 82.

7/- البطالة الإجبارية أو القسرية:

تعرف البطالة الإجبارية على أنها وجود أفرادٍ قادرين على العمل، ويبحثون عن العمل بشكلٍ جاد عند الأجور السائدة، ولكنهم لا يجدون عملاً، وبالتالي لا يوجد لهم وظائف في أي مكانٍ داخل الاقتصاد القومي¹.

ويندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية البطالة السافرة، وكذلك البطالة الدورية، وهي التي تنشأ نتيجة التقلبات في الدخل.

أس أن هذه البطالة تكون عندما يضطر أو يجبر العامل على ترك عملة بسبب أو لأخر، كأن مشروع عن إفلاسه مثلاً، أو يغلق أحد المصانع أبوابه ويستغني عن العاملين فيه أو بعضهم بغير إرادتهم².

8/- البطالة الاختيارية:

تعرف على أنها البطالة التي يرجحها الفرد العاطل عن العمل، ويفسر وجودها بالارتفاع النسبي في تعويضات البطالة، أو الحصول على دخولٍ أخرى غير دخل العمل (الدخل من الملكية بأنواعها، أو من الإعانات والهبات المختلفة كالدخل من الإيجار، الفائدة من الادخار أو السندات، الربح من الأسهم.... الخ)³

فهي تشير إلى وجود أفرادٍ قادرين على العمل، ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة، رغم وجود وظائف لهم، ومن أمثلة هؤلاء (الأغنياء العاطلون، وبعض الفقراء المتسولون، والأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون على أجورٍ عالية فيها، ولا يرغبون في الالتحاق بوظائفٍ مماثلة بأجورٍ أقل لتعودهم على الأجور المرتفعة)⁴.

ويندرج تحت هذا النوع من البطالة: البطالة الاحتكاكية، والبطالة الهيكلية.

¹ - محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 257.

² - احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986، ص 34.

³ - البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة الأولى، العدد 1، السداسي الثاني، 2004، ص 106.

⁴ - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، الإسكندرية، 1997، ص 301.

9/- البطالة الفنية:

تنشأ هذه البطالة نتيجة لترك بعض العاملين عملهم لينتقلوا إلى عملٍ آخر، أو منطقةٍ أخرى، أو قطاعٍ آخر، أو صناعةٍ أخرى، وهكذا وخلال فترة الانتقال يكونون في حالة بطالة، والسبب وراء ترك العمل من قبل بعض العاملين يرجع إلى البحث عن أجورٍ أو ظروفٍ معيشةٍ أفضل.

ومن جهةٍ أخرى قد يتم الاستغناء عن بعض العمال؛ بسبب التحسينات التي تطرأ على المكائن أو طرائق الإنتاج، ففي بعض الأحيان التقدم التكنولوجي لا يؤدي إلى الاستغناء عن العمال، بل إن التقدم التكنولوجي واستخدام المكائن الحديثة في بعض الصناعات يزيد من الطلب على منتجاتها، بحيث تضطر إلى استخدام عددٍ كبيرٍ من العمال مع الزمن. ومن بين الصعلات التي تحتاج إلى أيدٍ عاملة فنية هي صناعة السيارات والمنسوجات¹.

10/- البطالة الصناعية:

يظهر هذا النوع من البطالة عندما تكتشف آليات وأماكن حديثة تستطيع أن تحل محل الإنسان في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يؤدي إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال سيكونون هؤلاء ضمن جيش العاطلين عن العمل².

المطلب الثالث: أسباب البطالة

إن مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمع، ولكن نجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمعٍ لآخر حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقةٍ لأخرى³. وفيما يلي سنحاول حصر أهم أسباب البطالة، والتي قد تنتشر في أي مجتمعٍ كان⁴:

¹ - إسماعيل عبد الرحمن، حربي محمد موسى عريقات، مرجع سابق، ص 140.

² - Samuelson , Paul ((Economics)) , New York , Mc Graw – Atill Book Co , 1977 , P. 243 .

³ - محمد سليمان الضبعان، البطالة، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 2004، ص 5.

⁴ - عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص 288.

1/- النمو السكاني:

يعد النمو السكاني من الأسباب الاجتماعية التي تنجم عنها البطالة، حيث أن نمو السكان بمعدلات كبيرة يؤدي إلى نمو قوة العمل بمعدلات أكبر، وهذا ما يؤدي إلى ضرورة خلق مناصب شغل جديدة، لكن هذا ما لا يتحقق في غالبية الدول النامية.

2/- الاعتماد على كثافة رأس المال:

حيث حلت الفنون الإنتاجية لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي، ومن ثم انخفاض الطلب على العمل البشري، وهذا بسبب تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة.

3/- الكساد الاقتصادي :

وهو ما يعبر عن مرحلة من مراحل الأزمة الرأسمالية الناتجة عن عدم كفاية الطلب الفعال، الذي من مظاهره الازدياد الإكراهي للبطالة بسبب تراجع الإنتاج.

4/- سوء السياسة الإدارية الحكومية:

في تخطيط القوى العاملة الموجودة لديهم وتنظيمهم على أساس الكفاءة والخبرة والمقدرة أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

5/- العمل الديمقراطي:

يعتبر من أهم الأسباب المساعدة على ارتفاع معدلات البطالة، إذ أصبح سوق العمل عاجز عن استيعاب العدد المتزايد من المتخرجين سواء من المنظومات التربوية أو مراكز التكوين المهني¹.

6/- غياب التنسيق في سوق العمل:

إنها المشكلة الرئيسية في جهاز التخطيط ولدى الجهات المسؤولة عن ذلك والمتمثلة في عدم القدرة على التحكم في اليد العاملة المتكونة ويرجع السبب:

¹ - محمد سليمان الضبعان، مرجع سابق، ص 6.

أ/- في انعدام التكوين أو التوجيه من أجل التكوين: توجيه الطالب الجامعي دون مراعاة رغباته.

ب/- في سوء استغلال مناصب الشغل المتاحة: مناصب لا تتلاءم مع التكوين المتحصل عليه.

17- الدور التكنولوجي:

أدت الممارسات الاقتصادية التي تعتمد على التكنولوجيا المتطورة إلى تراجع الطلب على العمل بسبب استيراد الآلات وطرق استعمالها أمل كيفية اختراع الآلة فتبقى حكرا على بعض الدول.

إن السبب الجوهرى الذي أدى إلى تعطل الباحثين عن الشغل والذين سبق لهم العمل، هو التسريح الجماعي للعمال إما بتقليص مناصب الشغل أو الطرد الجماعي أو إنهاء نشاط الشركة وتصفيته، وهذا يدخل في إطار التعديل الهيكلي الاقتصادي¹.

18- قلة مناصب الشغل:

وهذا السبب يتمثل أساسا في قلة مناصب المشاريع والمؤسسات الإنتاجية أو الخدمات الموجودة في البلدة وإهمال الفكرة باعتبارها وسيلة يمكن الاعتماد عليها في توفير الشغل.

إضافة إلى ذلك العديد من العوامل التي تزيد من حدة المشكلة:

معدل الركود الاقتصادي.

- سوء الإدارة وعدم كفاءة برامج تخطيط القوى العاملة.
- النقص في رؤوس الأموال والتكنولوجيا الحديثة.
- عدم توفير فرص العمل في الجهات الحكومية رغم حاجة هذه الجهات للتغيير وبالذات في قطاع التعليم والزراعة².
- تسريح العديد من العمال بعد خوصصة العديد من شركات القطاع العام.

¹ - الطب الفعال، يتكون من الإنفاق الخاص سواء كان لأغراض الاستهلاك أو الاستثمار، ويتكون كذلك من الإنفاق الحكومي وصافي الطلب الخارجي.

² - د. بشير عبد الكريم، محددات البطالة في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، سنة 2003، ص 132.

- التركيب العمري للسكان حيث تتراوح نسبة المواطنين الأقل من 15 سنة ما بين الثلث والنصف من جملة السكان.
- عدم إقبال المواطنين عن العمل اليدوي نتيجة انخفاض معدلات الأجور.
- أشكال التعويض عن البطالة وقوانين العمل.
- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبى طموحاتهم.
- التزايد المستمر في استعمال الآلات وارتفاع الإنتاجية مما يستدعي خفض مدة العمل وتسريح العمال.

المبحث الثاني: أساسيات البطالة

المطلب الأول: قياس البطالة

معدل البطالة هو عبارة عن البطالة معبراً عنها بنسبة مئوية من القوى العاملة، حيث يُقاس حجمها بقوة العمل غير الموظفة.

أي مجموع عدد المتعطلين بالنسبة إلى مجموع السكان في سن العمل¹ تطلق على هذه النسبة معدل البطالة، ويمكن التعبير عنه بالمعادلة التالية¹:

عدد المتعطلين عن العمل

= معدل البطالة

القوى العاملة (العاملون + العاطلون عن العمل)

ويعتبر معدل البطالة أحد المقاييس الرئيسية لأداء اقتصادٍ ما كما أن السياسة الاقتصادية لكل بلد تتركز على إبقاء هذا المعدل منخفضاً معظم الوقت قدر الإمكان.

ويتأثر معدل البطالة بصورة أكبر بالتغيرات في حجم القوى العاملة، هذه التغيرات قد تكون طويلة الأجل تتعلق بالنمو المستمر والبطيء في حجم قوة العمل، أما التغيرات قصيرة الأجل فتتعلق بندرة فرص العمل.

¹ - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 85.

وقد صنف الباحثون في هذا المجال مقاييس قياس البطالة إلى صنفين:

المقياس الرسمي: يركز على البطالة السافرة، ويهمل أنواع البطالة الأخرى، وعلى رأسها البطالة المقنعة.

المقياس العملي: وفتنا لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع إذا كان الناتج المحتمل يساوي الناتج الفعلي حيث¹:

الناتج المحتمل = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

1/- صعوبات قياس البطالة:

رغم ما يبدو من بساطة في تحديد معدل البطالة على أساس نسبة عدد العاملين إلى عدد أفراد القوة العاملة، غير أن تحديد هذا المعدل يصبح مشكلة عند التطبيق العملي، فهناك العديد من المصاعب التي تثار حول تحديد مفهوم كل من المتعطلين والقوة العاملة.

فالمقصود بالمتعطلين كل الأشخاص من الجنسين القادرين على العمل، والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدونه، ويبرز هذا التعريف عدة حقائق يجب الإشارة إليها منها:

- المتعطلون تكون بطالتهم إجبارية (ليست اختيارية).
- المتعطلون تلك الفئة القادرة على العمل وحدها (غير مجبرين على العمل كالأطفال).
- المتعطلون تلك الفئة التي تبحث عن العمل بجدية.

2/- عيوب معدل البطالة:

- لا يظهر عدد الأفراد المتعطلين بعض الوقت.
 - لا يظهر الاختلافات الواسعة بين تبويات البطالة المختلفة مثل: البطالة داخل الأعمار المختلفة.
- أما القوى العاملة فهي ذلك الجزء من السكان في سن العمل الذي يرغب ويقدر على العمل. وعلى هذا يتضمن مفهوم القوة العاملة كل من يستطيع أن يساهم في إنتاج السلع والخدمات سواءً يعمل أو لا يعمل.

¹ - عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 314.

ويتوقف تقدير القوة العاملة، وبالتالي تقدير معدل البطالة، على تحديد معنى سن العمل، ويختلف هذا التحديد من دولةٍ إلى أخرى، فمنها ما تحدد سن العمل بين 16 و64 سنة في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي مصر يتحدد سن العمل بين 6 و64 سنة¹.

المطلب الثاني: نظريات البطالة

لقد عالج الفكر الاقتصادي على اختلاف مدارسه ومذاهبه ظاهرة البطالة كل حسب وجهة نظره، وفي هذا المبحث سنسلط الضوء على أهم الأفكار التي جاءت بها كل مدرسة.

1/- النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية

تعتبر المدرستان الكلاسيكية الكينزية من المدارس السبّاقة في معالجة ظاهرة البطالة .

أ/- النظرية الكلاسيكية: تعد المدرسة الكلاسيكية من أهم المدارس الاقتصادية، التي كان لها الفضل في تحليل مشكل البطالة في النظام الرأسمالي، كما تعتبر المنبع الرئيسي الذي انبثق عنه عدة نظريات، وأهم الفروض لهذه النظرية:

- اعتقادهم بوجود قوة خفية تتحكم في تسيير الأمور.
- آمن الكلاسيك بالحرية الاقتصادية لمختلف المجالات الاقتصادية.
- المنافسة الكاملة في جميع الأسواق وما يتبع ذلك من مرونة الأسعار والأجور.
- قانون تناقص الغلة.
- تعتبر النقود عند الكلاسيك مجرد وسيلة للتبادل وأداة للحساب وتسوية المدفوعات².

➔ توازن سوق العمل عند الكلاسيك :

ينطلق التوازن الكلاسيكي الكلي من دالة الإنتاج والتي بين حجم الإنتاج الكلي والمتغيرين الأساسيين: العمل (E) ورأس المال (K) ويعبر عنها:

$$Y = y(K, E)$$

¹ - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 85.

² - نفس المرجع، ص 87.

وعلى اعتبار K ثابت في المدى القصير تصبح الدالة :

$$Y = y(E)$$

حيث أن:

Y : حجم الإنتاج.

E : حجم العمل المستخدم.

حيث أن هذه الدالة تتزايد بالنسبة لعنصر العمل، غير أن تلك الزيادة تكون بمعدل متناقص.

هذه النظرية تعتبر الأساس في تحديد الأجور عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب، إن حجم العمالة وأجر التوازن يتحددان بتقاطع منحنى العرض والطلب على العمل في السوق¹.

👉 **الطلب على العمل:**

نشير في البداية أن دالة الطلب على العمل تتحدد بمعدل الأجر الحقيقي، بعبارة أخرى أن طلب

العمل عند الكلاسيك E^d تابعا متناقصا لمعدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ أي أن: $E^d = D\left(\frac{W}{P}\right)$

حيث يستمر العمل بأصحاب المشروعات في طلب كميات إضافية من العمل لحد تساوي الإنتاجية

الحدية للعمل مع معدل الأجر، أي:

$$pmp_E = \frac{W}{P} \quad \text{أو} \quad -Vpmp_E = W$$

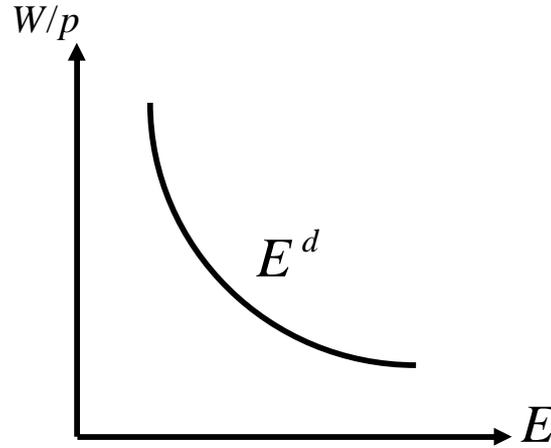
أي الإنتاجية الحدية العينية للعمل تساوي معدل الأجر الحقيقي.

وعليه فإن حجم العمالة المطلوبة يرتفع في الاقتصاد عندما ينخفض المستوى الحقيقي للأجور، ويمثل

بالشكل التالي:

¹ - حمدي أحمد الغاني، مرجع سابق، ص 87.

الشكل رقم 04: الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص 335

من هذا الشكل يتضح أن الطلب على العمل يزداد بتخفيض الأجر الحقيقي سواء بخفض الأجر الاسمي وتثبيت الأسعار أو برفع الأسعار وثبات الأجر الاسمي.

عرض العمل:

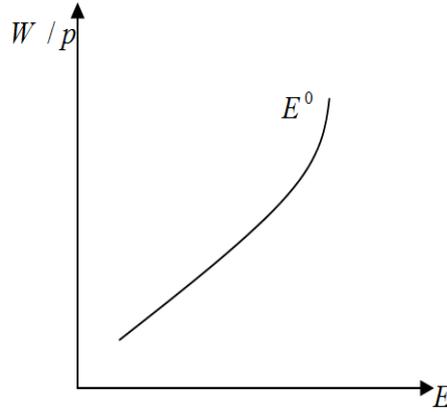
يرتبط عرض العمل الكلي طردياً بمعدل الأجر الحقيقي، أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي، فالعمال يقومون بعرض قوة عملهم في سوق العمل ويسعون إلى تعظيم دخولهم بنفس الطريقة التي يعمل بها المنتجون على تعظيم ربحهم، ومن ثم يمثل الأجر التعويضي الذي يطلبونه مقابل الإجهاد الذي وفقدان وقت الفراغ والذي يطلق عليه الجهد الحدي والذي يتحمله الفرد مقابل قيامه بالعمل، ويمكن التعبير رياضياً على ما سبق¹:

$$\frac{dE^0}{d\left(\frac{W}{P}\right)} > 0 \text{ --- حيث } E^0 = O\left(\frac{W}{P}\right)$$

ويمكن التعبير عن هذه العلاقة من خلال الشكل التالي:

¹ - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 88.

الشكل رقم 05: عرض العمل عند الكلاسيك

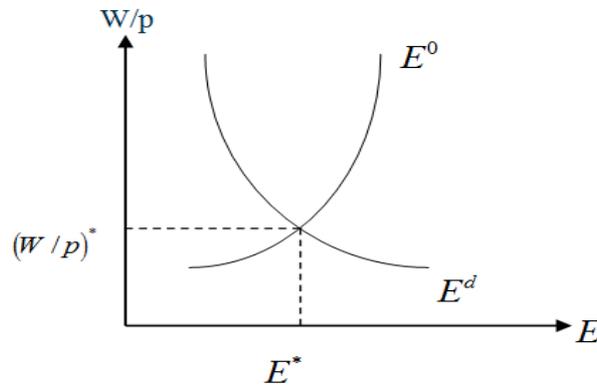


المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ص 337

التوازن بين عرض العمل والطلب عليه:

تحت الفرضيات التالية: الفترة القصيرة الأجل، المنافسة التامة، السعي وراء تحقيق أكبر ربح ممكن من طرف المنتجين، تحقيق أكبر دخل ممكن من طرف العمال يمكن، القول أنه يوجد حل واحد يحقق لنا التوازن في سوق العمل، الذي نحصل عليه عند نقطة التقاء منحنى العرض والطلب، هذه النقطة تحدد لنا حجم التوازن للعمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي والشكل التالي يبين هذا عندما يتحقق التوازن فإن البطالة التي يحتمل وجودها لا يمكن أن تكون بطالة إجبارية وإنما بطالة اختيارية¹.

الشكل رقم 06: توازن سوق العمل عند الكلاسيك



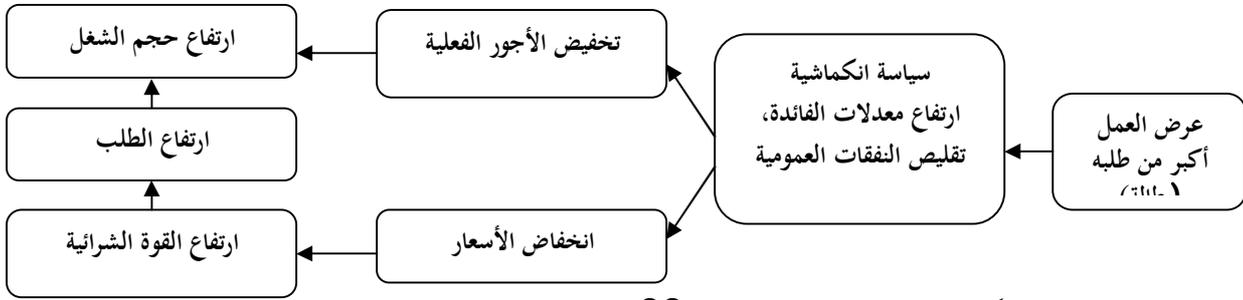
المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ص 337

¹ - ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 337.

البطالة عند الكلاسيك:

لقد استبعد الكلاسيك حدوث بطالة، في حالة اقتصاد يتميز بالتشغيل التام، وإن حدثت فهي بطالة اختيارية وعلاجها سيكون من خلال انخفاض الأجور ليحدث، بذلك تناقص بين العمال للحصول على فرص عمل، وهي تنشأ لتفضيل العمال التعطل على أن يقبلوا بالأجور المنخفضة السائدة، كما لم يستبعدوا وجود بطالة جزئية ناتجة عن الأخطاء التي ربما يقع فيها رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج أو نتيجة لتغير أذواق المستهلكين ولتوضيح ذلك لدينا المخطط التالي¹:

الشكل رقم 07: انخفاض الأجور يرفع من حجم الشغل (المقطع الليبرالي)



المصدر: البشير عبد الكريم، محددات البطالة، ص 38.

ب/- النظرية الكينزية للبطالة:

يرتبط مفهوم البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي، إذ يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الاستخدام، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار مع بقاء الأجر النقدي ثابتاً، وعلى ذلك يتقبل العمال انخفاض أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع المستوى العام للأسعار لكن لا يتقبلون فهذا الانخفاض نتيجة انخفاض أجورهم النقدية .

توازن سوق العمل عند كينز:

بالإضافة إلى فرضيات المدرسة الكلاسيكية، فقد فرض كينز أن المستوى العام للأسعار ثابت، يعني ذلك أن العرض الكلي يكون ذا مرونة لانتهائية، وبالتالي فإن جانب العرض قد أهمل وأصبح الطلب الكلي

¹ - ضياء مجيد المسوي، مرجع سابق، ص 338.

هو المحدد لمستوى الناتج والدخل، وبما أن التوازن في سوق العمل يحدث عند التقاء كل من منحنى عرض العمل والطلب عليه¹.

➤ الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل عندك كينز لا يختلف على الطلب على العمل عند الكلاسيك، ويصدر طلب العمل من المنتجين ويرتبط هذا المعدل بالأجر الحقيقي وبعبارة دقيقة يعتبر الطلب على العمل

$$E^d = D \frac{W}{p} \quad : \quad \left(\frac{W}{p} \right) \text{ أي أن :}$$

W : معدل الأجر الاسمي.

P : المستوى العام للأسعار.

ويكون منحنى الطلب على العمل عند كينز مشابه لمنحنى الطلب على العمل عند الكلاسيك.

➤ عرض العمل:

ينحصر الفرق بين كينز وبقية التقليديين في دالة عرض العمل، ويبرز هذا في نقطتين أساسيتين:

عرض العمل عند كينز يرتبط بمعدل الأجر الاسمي وليس الحقيقي وهذا راجع لسببين :

الأول: هو اعتبار أن عرض العمل يتحدد بالأجر الحقيقي معناه أن العمال لا يتعرضون إلى ما يسمى بالخداع النقدي، وهذا غير صحيح لأن معدل ارتفاع الأجر الاسمي يؤثر في سلوك العمال.

الثاني: هو أن الفرضية التقليدية تستلزم تغير الأجور الحقيقية والأجور الاسمية بشكل متناسب، لكن ليست هناك أية حتمية في أن يكون الأمر كذلك لأن المستوى العام للأسعار يرتبط بكمية النقد المتداولة أما الأجور فتتحدد في سوق العمل.

بينما يعتبر التقليديين أن معدل الأجر الحقيقي مرن في الاتجاه النزولي والصعودي، فإن كينز يبين أن معدل الأجر الاسمي مرن في اتجاه واحد فقط نحو الارتفاع مع وجود حد أدنى لا يمكن أن يتعداه.

¹ - البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، 2003، ص 38.

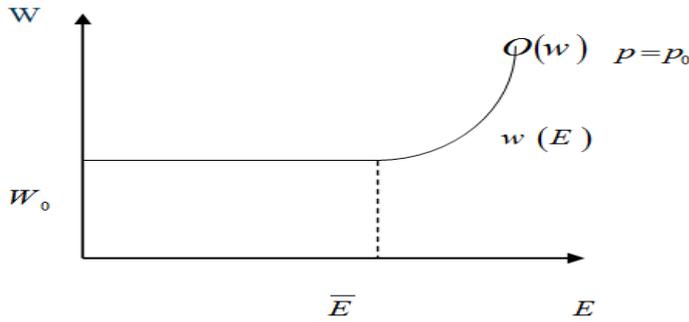
وبناء على ما سبق نكتب دالة العرض على الشكل التالي:

$$E^0 = O(w) \Leftrightarrow W = w_0 + W(E) \rightarrow (1)$$

الشرط الأول: معناه أن عرض العمل هو تابع متزايد لمعدل الأجر الاسمي.

الشرط الثاني: معناه وجود حد أدنى للأجر لا يمكن تعديده والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 08: عرض العمل عند كينز



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ص 342.

من خلال هذا المنحنى نلاحظ أن دالة العرض للعمل: $E^0 = O(w)$ يعتمد اتجاه المنحنى المعبر عليها على معدل الأجر النقدي w_0 ومستوى السعر $p = p_0$ ، إذ يشير المنحنى الأفقي إلى مقدار \bar{E} من وحدات العمل المعروضة عند مستوى الأجر النقدي W_0 ومستوى السعر p_0 وللحصول على المزيد من وحدات العمل التي تفوق الكمية السابقة لا بد من رفع الأجر النقدي¹.

التوازن بين العرض والطلب:

يتحقق التوازن عندما يساوي العرض للعمل مع الطلب عليه أي: $E^0 = E^d$ لكن E^0 هو معدل

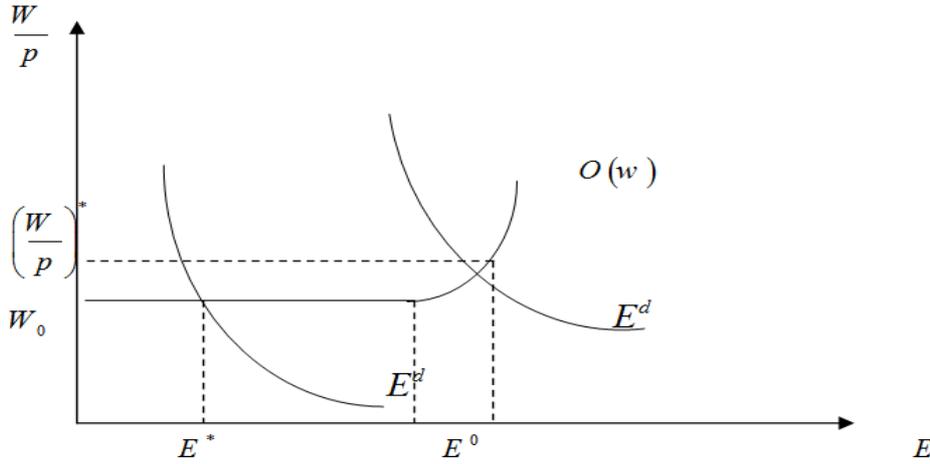
$$E^0 = O(w) \Leftrightarrow W = w_0 + W(E) \rightarrow (1) \quad \text{الأجر النقدي (الاسمي)}.$$

ولكي ينتقل من الأجر الاسمي إلى الأجر الحقيقي نقسم المعادلة (1) على (p) الذي يمثل المستوى العام

$$\frac{W}{p} = \frac{W_0}{p} + \frac{W(E)}{p} \quad \text{للأسعار وهو ثابت:}$$

¹ - البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص ص 39-40.

الشكل رقم 09: نقطة التوازن عند كينز



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية، ص 343.

نلاحظ أنه:

➤ إذا كانت دالة الطلب على العمل هي E^d ، فإن نقطة التوازن هي $\left(\left(\frac{W}{p}\right)^*, E^*\right)$ التي تمثل مستوى

العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل.

➤ إذا كانت دالة الطلب $E^{d'}$ ، فإن نقطة التوازن هي $\left(\left(\frac{W_0}{p}\right)^*, \frac{E^{*'}}{E}\right)$ حيث يكون الاقتصاد عندها

في حالة الاستخدام غير الكامل، ومستوى البطالة يساوي $(E - E^*)$ أي أن سوق العمل يواجه فائض من عرض العمل ومنه السوق يعاني من حالة البطالة.

وبالتالي نخلص إلى أن سوق العمل الكينزية لم تخلو من البطالة والتي يطلق عليها البطالة الإجبارية

وعادة تحصل عندما يرغب العمال العاطلين عن العمل في أداء العمل عند مستوى الأجر الحقيقي السائد

إلا أن فرص العمل غير متوفرة أمامهم¹.

¹ - ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص 343.

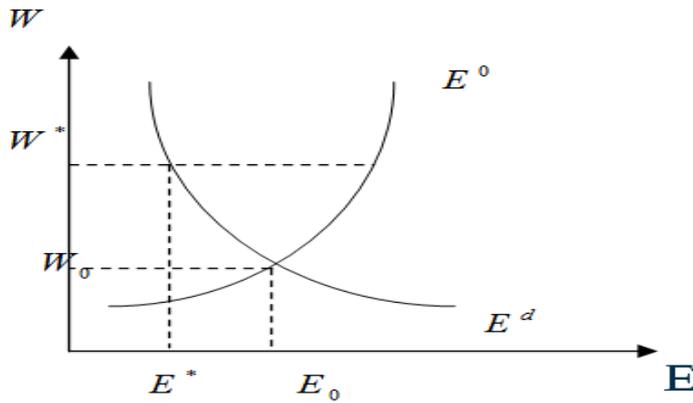
2- النظريات الحديثة للبطالة:

بعد عجز النظريتين الكلاسيكية والكينزية عن تفسير معدلات البطالة المرتفعة بعد السبعينات ظهرت نظريات حديثة لتفسيرها أهمها:

أ- نظرية أجر الكفاءة:

إن هذه النظرية تقوم على فكرة وهي أن أصحاب العمل يقومون بمنح أو دفع أجور مرتفعة عن الأجر التوازنية في السوق للعمال، وذلك قصد تشجيع العمال على زيادة إنتاجهم مما يزيد من عرض العمال لقوة عملهم وبالتالي تظهر البطالة والهدف من ذلك:

الشكل رقم 10: يوضح أجر الكفاءة



المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية، ص343.

- الرغبة في اجتذاب العمال ذوي المهارات العالية.
- تشجيع العمال على البقاء.
- زيادة إنتاجية العمل وهذا باعتبار أن الأجر المرتفع وسيلة فعالة لزيادة إنتاجهم¹.

ينتج عن رفع W_0 إلى W^* بطالة تقدر بـ $E^* E_0$ البطالة ناتجة عن رفض المؤسسة تخفيض الأجر إلى أجر التوازن الأقل من أجر الكفاءة W^* ، وبالتالي تعمل المؤسسة على اختيار العمالة الكفاءة، أما العمالة ذات الإنتاجية القليلة معرضة للبطالة.

¹ - ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق، ص 344.

ب/- نظرية البحث عن العمل:

تعتمد هذه النظرية التي ظهرت في السبعينات على تفرغ كامل الأفراد لجمع المعلومات اللازمة، وتمثل بذلك البطالة المشاهدة في المجتمع رغبة في ترك الأفراد لوظائفهم الحالية، من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم والأجور المعطاة، وتعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

- الباحثين على العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- هناك أجر أدنى ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجراً أكثر منه.
- إن البطالة حسب هذه النظرية هي بطالة اختيارية، وتنتشر بين فئات الشباب الداخلين إلى سوق العمل بسبب كثرة تنقلاتهم لجمع معلومات خاصة بذلك.

ج/- نظرية اختلال التوازن:

ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي Malinvaud في محاولة لتفسير ارتفاع معدلات البطالة في السبعينات بالدول الصناعية¹.

تعتمد هذه نظرية على استحالة تحقق التوازن في سوق السلع وسوق العمل، كما تعتمد على دراسة العلاقات القائمة بين السوقي السلع والعمل في تفسير البطالة، وفي هذا الصدد نلاحظ وجود نوعين من البطالة:

النوع الأول: يظهر هذا النوع من البطالة في حالة اختلال بين كل من سوق العمل وسوق السلع، يؤدي إلى وجود فائض عرض في سوق السلع مع قصور الطلب في سوق العمل، ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل بتشغيل إضافي لوجود فائض في الإنتاج، ويشبه هذا النوع من البطالة عندك كينز.

النوع الثاني: حالة وجود عرض أقل من طلب السلع، وتكمن أسباب البطالة في هذه الحالة في ارتفاع الأجور الحقيقية مما يؤدي بأصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع، وذلك بسبب ضعف مردودية المشاريع الإنتاجية وتسمى بالبطالة الكلاسيكية .

¹ - جميلة بدرسي، تكنو لوجيا المعلومات وأثرها على الشغل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تكنولوجيا ، سوق العمل، جامعة الجزائر، 1992، ص 19.

د/- نظرية تجزئة سوق العمل:

في هذه النظرية لا يمكن أن نجد إلا نوعين من البطالة، هما البطالة الإرادية الناجمة عن رفض العمال للعمل بالأجور المحددة في السوق، والبطالة الانتقالية الناجمة عن تكيف العرض مع الطلب، وإذا كان العرض وهو المحرك الأساسي للطلب فعند أي مستوى سيجدد العرض نفسه؟

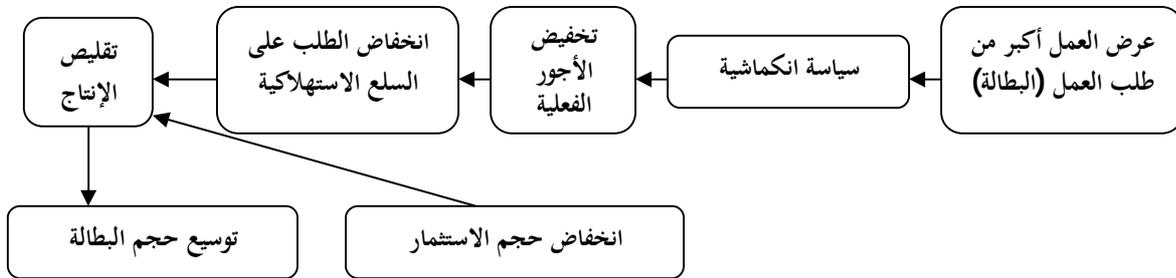
فبالنسبة للكلاسيك من غير الممكن حدوث نقص في الطلب وإفراط في العرض وبالتالي سيكون من فائدة المنتجين الاستمرار في استخدام عوامل الإنتاج المتاحة للاقتصاد، وما دام ذلك يحقق ربحاً لهم، وتؤدي المنافسة بينهم إلى زيادة الإنتاج وإلى التوسع في حجم الناتج القومي، وإلى تحقيق العمالة الكاملة تلقائياً، بشرط أن يقبل العمال الأجور التي تحدد وفقاً للسوق في ظل المنافسة الكاملة مهما بلغ انخفاضها، وأن يقبل أصحاب رأس المال أسعار الفائدة المحددة عن طريق العرض والطلب.

المطلب الثالث: تفسيرات البطالة**1/- النظرية الكينزية:**

يرى كينز أن الطلب هو الذي يخلق العرض وليس العكس وبهذا الموقف يقطع كل علاقة له بالاقتصاد الكلاسيكي، والبطالة يمكن تفسيرها عند كينز بالتسلسل التالي¹:

الطلب ← الإنتاج ← التشغيل ← مستوى البطالة.

وتمثل الرابطة الأولى أصالة المفهوم الكينزي والمسماة بنظرية الطلب الفعال، ويمكن تفسير ذلك من خلال المخطط التالي :

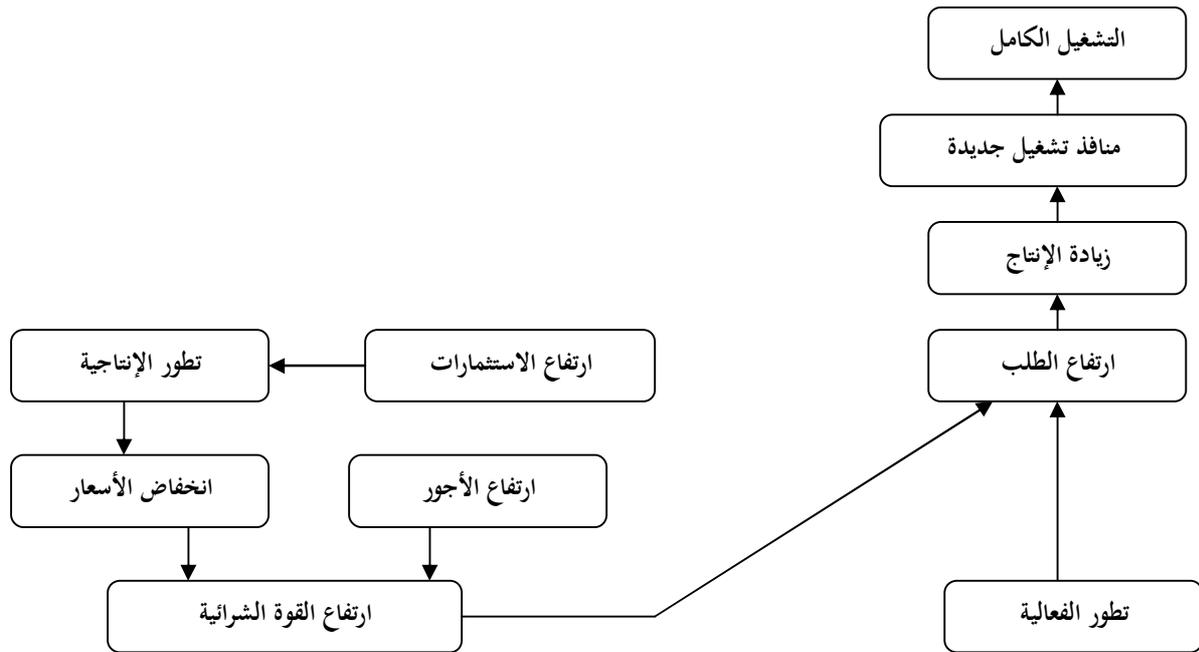
الشكل رقم 11: انخفاض الأجور يزيد من مخاطر البطالة المقطع الكينزي

المصدر: البشير عبد الكريم، محددات البطالة، ص 40

¹ - جميلة بدريسي، مرجع سابق، ص 20.

فكينز لا يعتبر إذن أن حجم العمالة تعتمد على حركة الأجور وإنما على حركة الطلب الفعال أي بالرغم من أن انخفاض العمالة يتوافق مع حصول العمال على أجور تعادل من حيث القيمة كمية أكبر من هذه البضائع الاستهلاكية، إلا أنه ليس من المحتمل أن يؤدي بالعمال لطاب كمية أكبر من هذه البضائع، كما أنه لا يمكن اعتبار استعداد العمال لقبول أجور نقدية منخفضة كحل حتمي للبطالة، فعلى عكس ما يتصوره الكلاسيك إذن فالبطالة سنوات الثلاثينات لا ترجع للأجور المرتفعة، ولكن على العكس لضعف الطلب والذي كان من الممكن محاربتة بالارتفاع المتعمد للمستوى الإجمالي للاستهلاك، وارتفاع النفقات العمومية مثلاً والعجز في الميزانية، ولتحقيق الشغل الكامل لا بد من الاستئنافات المعتبرة للاستثمارات كما يبين المخطط التالي¹:

الشكل رقم 12: تحقيق الشغل الكامل عند كينز



المصدر: البشير عبد الكريم، محددات البطالة، ص 42.

بالرغم من الشقوق البالغة للأفكار الكينزية بعد الحرب العالمية الثانية إلا أنه لوحظ ارتفاع الاختلافات والبطالة في أواخر سنوات الستينات والتي لم تتمكن الأفكار الكينزية من امتصاصها والرجوع

¹ جميلة بدريسي، مرجع سابق، ص 21.

إلى الأفكار الكلاسيكية وذلك بإعادة الاهتمام بميكانيزمات التعديل في سوق العمل وظهور مفاهيم جديدة من هذا المنطلق .

2- نظرية عدم التوازن:

لقد حاول اقتصاديون فرنسيون من بينهم "بناسي" وخاصة "مالفو" اقتراح مفهوم جديد للبطالة وذلك انطلاقاً من الدمج النظري للأفكار الكينزية مع كلاسيكية، ويعاتب اقتصاديو مدرسة عدم التوازن زملائهم الكلاسيكيين في أخذهم مرونة الأسعار في تحقيق التوازن العام للأسواق، فإذا رجعنا إلى أفكار كينز نجده يدرس مواقف التوازن أو عدمه في إطار كون الأسعار ثابتة في دراسته لنظرية البطالة، وبين "مالفو" عدة حالات ممكنة لعدم التوازن وهذا ما يسمح بالتمييز بين نظامين مختلفين من البطالة : البطالة الكلاسيكية والبطالة الكينزية، وتبحث نظرية عدم التوازن عن وصف عمل الأسواق في إطار صرامة الأسعار في المدى القصير وكيف أن عدم مرونة الأسعار تؤدي إلى اختلالات في سوق السلع التي تؤثر بدورها على سوق العمل مسببة بذلك البطالة¹:

ويتضح في الجدول رقم(4) الوضعية التي فيها يكون عرض العمل من طرف العمال يتجاوز طلب العمل من طرف المؤسسات، أي حالات عدم التوازن:

الجدول رقم 02: حالات عدم التوازن

سوق السلع		
طاقة الإنتاج الفائضة	طاقة الإنتاج غير الكافية	
<ul style="list-style-type: none"> ■ العرض أكبر من الطلب ■ بطالة كينزية 	<ul style="list-style-type: none"> ■ العرض أقل من الطلب ■ بطالة كلاسيكية 	سوق العمل

المصدر: جميلة برديسي، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الشغل، ص 22.

ومن هنا كانت محاولة كينز إظهار وجود متغيرات أخرى تحكم تذبذبات مستوى التشغيل، أهمها حجم الاستثمار، وينطلق في تحليل العوامل إلى تحديد مستوى الاستثمار ويعالجه كوسيلة في تكوين الدخل

¹ - جميلة برديسي، مرجع سابق، ص 22.

ويتجاهل تأثير هذا المتغير على القدرة الإنتاجية للاقتصاد بصفة معاكسة عندما يحلل كينز الاستثمار بالنسبة للفترة الطويلة فتعكس النظرة .

3- النظرية النقدية:

إن هذا التيار النقدي فسر البطالة الدورية من خلال عوامل النقدية بحتة، ورأى أن علاج هذه الظاهرة يتطلب استخدام أدوات السياسة النقدية، وبسبب إيمان أنصار هذه المدرسة بالأفكار الكلاسيكية التي ترى أن النظام الرأسمالي هو نظام يتمتع بالقدرة على الاستقرار الداخلي أي وجود آلية داخلية تلقائية لتصحيح الاختلالات دون الحاجة إلى ضرورة تدخل الدولة، زيادة إلى اعتقادهم بصحة قانون الأسواق "لساي" ورأى أنصار هذه المدرسة أن ما يحدث من تقلبات في مستويات الدخل والتوظيف يرجع إلى أخطاء السياسة النقدية أو التدخل الحكومي في آليات السوق، وستتطرق إلى آراء بعض النقاد منهم الاقتصادي البريطاني "R.G.howttery" والاقتصادي الأمريكي "Frédman" وخصوصا على البطالة¹.

4- نظرية R.G howttery :

تعتبر ظاهرة الدورة الاقتصادية ظاهرة نقدية وهناك ثلاثة اطراف أساسية في إحداثها (المستهلكون، التجار، البنك) حيث يقوم المستهلكون بتلقي الدخل وإنفاقه على الاستهلاك، أما التجار فيقومون ببيع السلع والقيام بتخزينها وإصدار الأوامر للمنتجين للقيام بالإنتاج، أما البنوك فتتسلم الودائع من الأفراد وتسلمها للمشتريين كما تقوم بخلق النقود .

يتعامل التجار أو التاجر مع البنوك لتحويل مخزوناتهم السلعية، وعند الاقتراض يقومون بدفع أسعار السلع التي طلبوا من المنتجين إنتاجها، وبالتالي تذهب النقود المفترضة من التجار إلى المنتجين، الذين يقومون بإعادة إنفاقها على أصحاب عوامل الإنتاج واستخدامها في الائتمان المصرفي الذي تخلفه البنوك، ويجب تعادلها مع الكمية التي تنتجها البنوك مع التداول، ولأن نسبة الأرصدة النقدية للمستهلكين والتجار رغم إنفاقهم الجاري تظل ثابتة وأن التغير في الإنفاق النقدي يؤثر في الطلب الكلي ويعتقد صاحب هذه

¹ حاكمي بوحفص، السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية، رسالة ماجستير 2000 الجزائر، ص 21.

النظرية أن تغير سعر الفائدة يمثل التكلفة الرئيسية التي يجب على التجار أخذها بعين الاعتبار عند القيام بتكوين مخزوناتهم السلعية، لأنها عنصر رئيسي في تحديد أرباحهم، وتظهر البطالة على الشكل التالي:

إذا استطاعت البنوك إعادة أرصدها واحتياطاتها السائدة أثناء الركود وأن كمية النقود قد زادت بشكل عام نتيجة زيادة كمية إضافية من الذهب إلى داخل البلاد، نتيجة م حققه الميزان التجاري من فائض مما يؤدي إلى اتساع حجم الاحتياطيات البنوك، في هذه الحالة تقوم البنوك بتخفيض سعر الفائدة على القروض بهدف تحقيق الربح مما يؤدي إلى زيادة حجم المخزون السلعي، وتباعاً لذلك يقوم المنتجين بمواجهة هذه الطلبات الإضافية بزيادة خطط الإنتاج وتأجير المزيد من عناصر الإنتاج (الأرض العمل، رأس المال)، وبالتالي توزيع هذه القروض على أصحاب هذه العناصر التي يستخدمونها كمداحيل ناتجة عن شراء السلع الاستهلاكية، مما يؤدي إلى تقليل حجم المخزون السلعي لدى التجار مما يشجعهم على المزيد من القروض، ويقوم المنتجين بزيادة الدخل والإنفاق على الاستهلاك فيقل المخزون السلعي وهكذا تحدث موجة تراكمية مدفوعة من الانتعاش وبالتالي تزيد فرص التوظيف .

15- نظرية فريدمان:

إن نقطة انطلاق تحليله في هذا المجال هو الاعتقاد بالطبيعة المستقرة للنظام الرأسمالي وأنه غير معرض لظاهرة البطالة والتضخم إلا من خلال التقلبات التي تحدث الرصيد النقدي أو بعبارة أخرى التقلبات التي تحدث في مستوى الدخل، الناتج والتوظيف.

وأما إذا كان الاقتصاد عند مستوى التوظيف الكامل فإن السياسة التوسعية سوف تؤدي إلى زيادة الإنتاج الحقيقي، مما يؤدي إلى أن ظاهرة البطالة تقل نتيجة تشغيل الطاقات العاطلة من جهة ومرونة الجهاز الإنتاجي في هذا المستوى من جهة أخرى¹.

ففي اعتقاده ترجع البطالة إلى تدخل الدولة في الاقتصاد بالطريقة التي تؤدي إلى خلل في كافة آليات الأسعار في سوق العمل ويرجعون ذلك إلى تبني الحكومات الرأسمالية هدف التوظيف الكامل، أما في الوقت الحالي، فإن نقابات العمال وعائدات البطالة التي تمنحها الدولة كلها تعطل من فعالية سوق العمل ويعتقدون أن برامج الحماية الاجتماعية تؤثر سلباً على حوافز العمل وتعطل قوانين السوق، ولذلك

¹ - حاكمي بوحفص، مرجع سابق، ص 24.

تراهم ينادون بضرورة إلغائها بهدف إرجاع الحيوية إلى سوق العمل كما يرى أنه ليس من الحكمة تبني فكرة التوظيف الكامل وخاصة على الطريقة الكينزية التي أهملت في اعتقادهم فكرة المعدل الطبيعي للبطالة، وهو المعدل الذي يتناسب مع حالة الاستقرار النقدي وأن أية محاولة لتخفيض معدل البطالة دون هذا المستوى تؤدي إلى آثار سلبية وخاصة التضخم وعدم الاستقرار الذي يتم تمويله عن طريق زيادة كمية النقود المتداولة ويترتب على هذه السياسة الاقتصادية التي يجب تطبيقها من أجل الوصول إلى الاستقرار النقدي ضمان سريان معدل البطالة الطبيعي.

المبحث الثالث: آثار البطالة وأساليب معالجتها

المطلب الأول: آثار البطالة

تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع، وذلك نظراً لما تخلفه من مخاطر، وما تعكسه من آثار سلبية على أفراد المجتمع وعلى حد سواء¹.
ومن جملة ما سنحاول ذكره من هذه الآثار ما يلي:

1/- الآثار الاجتماعية:

للبطالة آثار² اجتماعية خطيرة لا يمكن الاستهانة بها، فالأشخاص الذين لا يملكون وظائف أو الذين فقدوا وظائفهم يتعرضون إلى مخاطر عدة نذكر منها:

أ/- الجريمة والانحراف: الذين لا يتمكنون من الحصول على عمل لتوفير متطلبات المعيشة، خاصة منهم الشباب، يلجؤون للسرقة والاحتيال والانحراف².

ب/- زيادة البؤس والمعاناة الإنسانية: وتجريد الأفراد من مصادر رزقهم وقوت يومهم³.

ج/- الهجرة: بعض الشباب يجدون الهجرة إلى بلادٍ أخرى هي حل لمشكل البطالة (عدم الحصول على عمل) وأن العمل في بلدٍ آخر هو الحل الأمثل⁴.

¹ - صالح خصاونة، مرجع سابق، ص 105.

² - محمد سليمان الضبعان، مرجع سابق، ص 6-7.

³ - صالح خصاونة، مرجع سابق، ص 105.

⁴ - محمد سليمان الضبعان، مرجع سابق، ص 7.

د/- تؤثر البطالة سلباً على الحالة النفسية للفرد: حيث يشعر بالإحباط وعدم الثقة بالنفس وجدوى الحياة، ويزداد هذا الشعور كلما طال أجل البطالة، ومما لا شك فيه أن تأثير مثل هذا الشعور على المجتمع المتعطل هو تأثيرٌ مدمر¹.

2/- الآثار الاقتصادية:

لا تقل الآثار الاقتصادية خطورة عن الآثار الاجتماعية للبطالة، وفيما يلي سنحاول الحصر بعض هذه الآثار:

- هدر الموارد البشرية وعدم استغلالها على الوجه الأكمل، وبالتالي ضياع الإنتاج والدخل².
- تعتبر البطالة ضياعاً حقيقياً للموارد الاقتصادية، فهي فقدان حقيقي للسلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العمال المتعطلين وحتى حينما يتاح لهؤلاء المتعطلين فرصاً للعمل ويصبح لهم إنتاج فإن عملهم هذا وإنتاجهم هذا لن يعوض ما فقد أثناء مرحلة البطالة³.
- تراجع وتآكل في رأس المال البشري، حيث أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل ولفتراتٍ طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تآكلها وإصابتها بالصدأ والاضمحلال.
- تبيد أموال الدولة، خاصة تلك المتمثلة في إعانات البطالين المقدمة في شكل إنفاق حكومي لصالح الطبقة البطالة⁴.
- انخفاض الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، بسبب قلة الادخار.
- هناك آثارٌ غير مباشرة تتمثل في التأثير على الاستهلاك، والتأثير على الصادرات والواردات⁵.

¹ - مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد، مرجع سابق، ص 333.

² - صالح خصاونة، مرجع سابق، ص 106.

³ - عبد الرحمن يسري أحمد، مرجع سابق، ص 106.

⁴ - صالح خصاونة، مرجع سابق، ص 106.

⁵ - مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد، مرجع سابق، ص 332 - 333.

المطلب الثاني: أساليب معالجة البطالة

تختلف معالجة البطالة من دولةٍ إلى أخرى، حيث أن كل دولة تتبع سياسة خاصة في مسألة الحد من البطالة، وذلك قصد الوصول إلى التشغيل الكامل، وهذا لا يعني مجرد حصول المتعطل عن العمل على فرصة عمل فحسب، بل وجود وظائف شاغرة تفوق عدد المتعطلين¹.

والمدخل الأساسي لعلاج مشكلة البطالة في مجتمع ما هو تحديد أبعادها بدقة؛ حتى يتم اختيار أدوات السياسة الاقتصادية المناسبة لمواجهتها².

حيث تختلف أساليب معالجة البطالة باختلاف أنواعها.

1/- خلق الوظائف:

ويتم ذلك برفع مستوى الطلب من خلال السياسات النقدية والمالية، والمقصود هنا بالسياسة النقدية التوسعية زيادة كمية النقود في المجتمع، أما السياسة المالية التوسعية فهي زيادة في الإنفاق الحكومي عن الإيرادات الحكومية.

وهذا ما يترتب عليه زيادة طلب المجتمع من السلع والخدمات مما يغري المجتمعات على زيادة إنتاجها، وبالتالي لخلق فرص عمل، هذا بالإضافة إلى وضع سياسة تحفيزية لإقامة مشروعاتٍ جديدةٍ سواءً من القطاع الخاص أو القطاع الأجنبي، وذلك لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الأيدي العاملة الناجمة عن الزيادة في السكان، وهذا أيضاً يدخل في نطاق أسلوب خلق وظائف جديدة³.

2/- تحقيق التوافق بين نوعية البطالة والوظائف المتاحة:

تتحقق عملية التوفيق بين العمالة المتعطلة من ناحية وفرص التوظيف المتاحة أو الجديدة من خلال برامج إعادة التدريب، مشروعات التنمية الإقليمية⁴.

1 - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 319.

2 - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 92.

3 - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 94.

4 - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 320.

3/- إقامة مراكز التدريب للقوى العاملة العاطلة:

لتكون ملائمة للوظائف الشاغرة المتاحة، وهو ما يقلل من البطالة الهيكلية¹.

4/- تخفيض حجم قوة العمل:

يرتكز هذا الأسلوب على العمالة من كبار السن، والصبية، والشباب، والأسلوب التقليدي لخفض قوة العمل من كبار السن يتمثل في تخفيض سن التقاعد، مع رفع قيمة المعاشات، كذلك يمكن تخفيض قوة العمل من صغار السن بتأجيل دخولهم سوق العمل.

5/- ضرورة الربط بين مخرجات التعليم واحتياجات أسواق العمل الداخلية والخارجية².

6/- التيسير على الشباب للحصول على القروض الميسرة من بنوك التنمية لإقامة المشروعات الصغيرة المدروسة التي تعتمد على إمكانيات البيئة أو منتجاتها.

7/- تبني أسلوب التخطيط للقوى العاملة في البلاد.

8/- يجب أن تفوق الزيادة في معدل النمو الاقتصادي للقطاعات أو الأنشطة الاقتصادية الزيادة في عدد السكان.

9/- المساهمة في توفير فرص عمل للشباب، وذلك من خلال تخفيض سن التقاعد.

10/- إعادة الاتساق بين نظام التعليم والتدريب والاحتياجات المستقبلية من العمالة عن طريق تخطيط سليم للقوى العاملة في المجتمع³.

كل هذه الأساليب وأخرى تستعملها الحكومات والدول للقضاء على مشكلة البطالة وتوفير مناصب شغل.

1 - حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 95

2 - أحمد مجدي حجازي، العولمة بين التفكير وإعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص 131.

3 - محمد سليمان الضبعان، مرجع سابق، ص 7.

المطلب الثالث: أهم المشاكل البطالة التي تصيب الاقتصاد

1- الفقر:

يعتبر الفقر من الظواهر الأكثر انتشاراً ، والتي لها صلة مباشرة بمشكلة البطالة ومخلفاتها. فالملاحظ يجد أن للبطالة آثاراً اجتماعية وسياسية، لا تقل خطورة عن الآثار الاقتصادية، بل إن هذه الآثار تنعكس مباشرة على أفراد المجتمع؛ فالأشخاص الذين كانوا يشغلون وظائف ثم فقدوها وأصبحوا متعطلين، يتعرضون وعائلاتهم لتدهور أحوالهم المعيشية وأوضاعهم الاجتماعية، وهذا ما يؤدي بهم إلى الوقوع في دوامة الفقر والاحتياج¹.

2- الهجرة:

تعتبر الهجرة من الآثار الاجتماعية لمشكلة البطالة؛ حيث نجد أن بعض الشباب البطالين يجدون أن الهجرة إلى بلادٍ أخرى هي حل لمشكلة عدم الحصول على عمل، وأن العمل في بلدٍ آخر هو الحل الأمثل².

3- التضخم:

يعرف التضخم على أنه الارتفاع المستمر أو المتواصل في المستوى العام للأسعار³، وللتضخم علاقة مباشرة مع ظاهرة البطالة، كان قد اهتم بها العديد من المفكرين ومن أبرزهم "فيلبس"، حيث في عام 1958 قام الاقتصادي النيوزلندي فيلبس بنشر دراسةٍ تطبيقية عن الاقتصاد الإنجليزي مستخدماً بيانات عن 97 سنة تمتد بين 1861-1958م.

ولقد قدر في هذه الدراسة العلاقة بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأجر النقدي، كمؤشرٍ لمعدل التضخم، باعتبار أن الأجر يمثل نسبة كبيرة من التكلفة، وبالتالي السعر⁴.

1 - عبد الرحمن يسرى أحمد، مرجع سابق، ص 307.

2 - محمد سليمان الضبعان، مرجع سابق، ص 8.

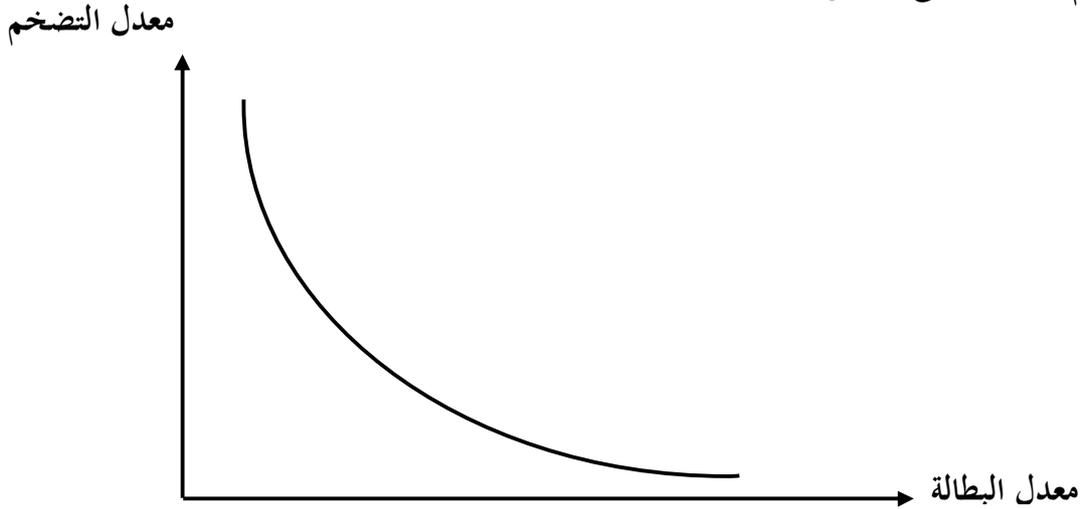
3 - المرجع نفسه، نفس الصفحة.

4 - عبد الرحمن يسرى أحمد، مرجع سابق، ص 215.

فوجد أن الأجور ترتفع بشكلٍ ملموس عند انخفاض معدل البطالة، وأنها تنخفض بشدة عندما ترتفع معدلات البطالة، وكانت النتيجة أن هناك نوعاً من المعارضة بين البطالة والتضخم، أي هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم¹، وكان تفسير فليبيس لهذه العلاقة هو أنه في فترات الراج يكون الطلب على العمالة متزايداً ومعدل البطالة متناقصاً، ومن ثم يكون لدى العمال مقدرة على المطالبة برفع الأجور بمعدلاتٍ متزايدة، أما في فترات الانكماش يكون الطلب على العمالة متناقصاً ومعدل البطالة متزايداً، ومن ثم تكون مقدرة العمال على المطالبة برفع الأجور محدودة، ويتناقص معدل زيادة الأجور بدرجةٍ كبيرة².

وقد تم تمثيل تلك العلاقة بمنحنى سمي بمنحنى فليبيس كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 13: منحنى فليبيس



المصدر: عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مصدر سابق، ص 329.

ويشير هذا المنحنى إلى وجود تعارض بين هدي العمالة الكاملة واستقرار الأسعار، فانخفاض معدل البطالة لا يكون إلا على حساب رفع معدل التضخم، والعكس صحيح.

¹ - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، مرجع سابق، ص 328.

² - إسماعيل عبد الرحمن، حربي محمد موسى عريقات، مرجع سابق، ص 138.

المبحث الرابع: واقع البطالة في الجزائر ما بين سنتين 2016-2018

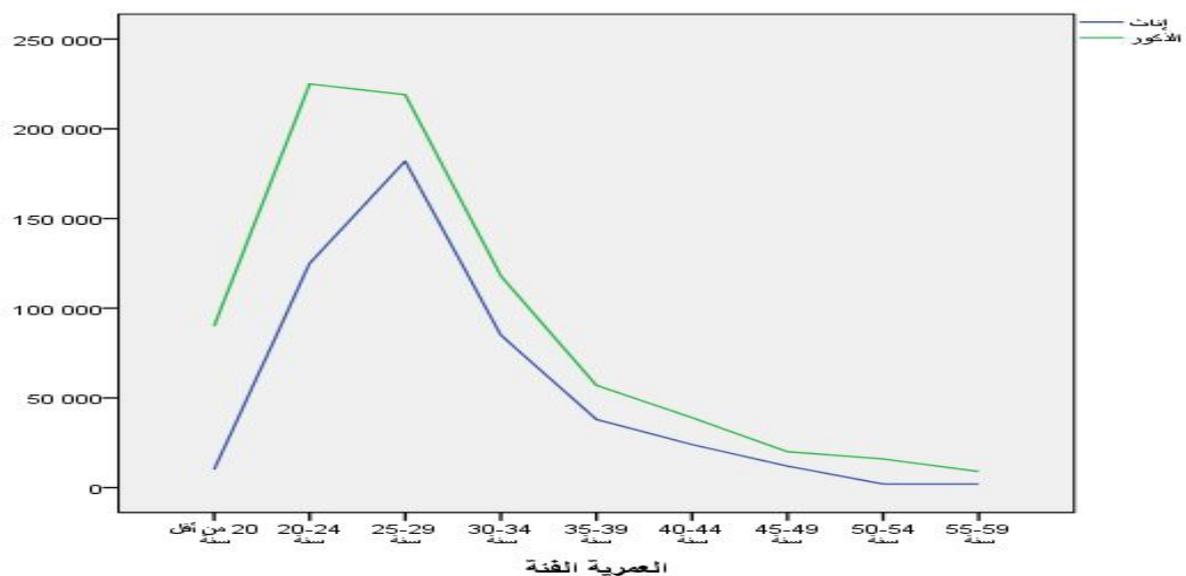
المطلب الأول: واقع البطالة خلال سنة 2016-2017

الجدول رقم 03: توزيع السكان البطالين في الجزائر خلال سنة 2016

نسبة البطالة لكل فئة %	المجموع	نسبة البطالة للإناث %	الذكور	نسبة البطالة للذكور %	إناث	الفئة العمرية
30.9	99	29.8	90000	56.8	10000	أقل من 20 سنة
25.7	3.350.000	20.2	225000	52.2	125000	20-24 سنة
18.3	401.000	13.5	219000	32.1	182000	25-29 سنة
9.9	203.000	7.5	118000	17.9	85000	30-34 سنة
5.4	94.000	4.2	57000	09.7	38000	35-39 سنة
4.4	63.000	3.4	39000	8.3	24000	40-44 سنة
2.6	31.000	1.9	20000	6.1	12000	45-49 سنة
1.9	19.000	1.9	16000	1.8	2000	50-54 سنة
2.1	11.000	2	9000	3.10	2000	55-59 سنة
%10.5	1.272.000	%8.1	792.000	%20	479.000	المجموع

Source: ONS (2016): **Activité, Emploi & Chômage En Septembre 2016**, la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi, Alger, Décembre 2016, p.05

الشكل رقم 14: توزيع السكان البطالين في الجزائر على حسب السن خلال سنة 2016



المصدر: من إعداد الطالبتين، بالاعتماد على برنامج EViews8

من خلال الجدول والشكل نلاحظ بأن فئة البطالين بلغت على المستوى الوطني، خلال سبتمبر 2016 حجماً يقدر بـ (1.272.000) شخص أي بمعدل بطالة يقدر بـ (10.5%) بزيادة قدرها (0.6%) مقارنة بشهر أبريل 2016، وهذا بسبب ارتفاع البطالة لدى النساء من (16.5%) إلى (20%) خلال نفس الفترة.

ومن أبرز الخصائص المتعلقة بهذا المؤشر ما بين أبريل وسبتمبر 2016، يمكن ذكر ما يلي:

انخفاض معدلات البطالة لدى الأشخاص دون مؤهلات من (8.3%) إلى (7.7%) مقارنة بحاملي الشهادات الجامعية من (13.2%) إلى (17.7%)¹.

توزيع البطالين بحسب المؤهل العلمي جاء كالتالي:

■ البطالون من دون أي مؤهل أو شهادة علمية شكلوا (44.9%) من مجموع البطالين، يليهم حاملي شهادات التكوين المنهي (27%) وأخيراً حاملي الشهادات الجامعية الذين مثلوا (28.2%) من مجموع البطالين . (02: 2016, Ons).

■ أن بقاء معدلات البطالة عند مستويات مرتفعة في الجزائر خاصة لدى حاملي الشهادات الجامعية، ويرجع إلى جملة من العوامل، نذكر من بينها:

■ ضعف أداء الاقتصاد الجزائري لارتباطه بعائدات المحروقات التي تمر بانخفاض حاد للأسعار في السنوات الأخيرة وعدم تنوعه.

■ ضعف قدرة القطاع الخاص على توفير فرص عمل كافية أمام تراجع قدرة القطاع العمومي في ذات المجال بالإضافة إلى عدم توافق مخرجات المؤسسات التكوينية مع متطلبات سوق العمل.

¹ - أ.عبد الحليم جلال، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02، جامعة محمد

لمين دباغين سطيف، ديسمبر، 2017، ص 292

المطلب الثاني: واقع البطالة خلال السنتين 2017-2018.

خلال سبتمبر 2018، بلغت نسبة البطالة في الجزائر 11.7%، مقابل مقارنة بشهر أبريل 2018 والتي بلغت فيه نسبة البطالة 11%، أي بزيادة 0.6%، ولكنها بقيت مستقرة مقارنة بسبتمبر 2017، حسبما نشرته الوكالة الرسمية عن الديوان الوطني للإحصائيات.

وبلغ عدد العاطلين عن العمل 1.462 مليون شخص في سبتمبر الماضي مقابل 1.378 مليون شخص في أبريل 2018 و 1.44 مليون شخص في سبتمبر 2017.

وارتفع معدل البطالة لدى الرجال من 9% في أبريل 2018 إلى 9.9% في سبتمبر 2018، لكن معدل البطالة عند النساء عرف انخفاضا طفيفا حيث انتقل من 19.5% في أبريل 2018 إلى 19.4% في سبتمبر 2018¹.

وتم ملاحظة فروقات معتبرة حسب العمر ومستوى التكوين والشهادة المحصل عليها.

وفيما يخص معدل البطالة لدى الشباب من الفئة العمرية 16-24 سنة، فقد بلغ 29.1% في سبتمبر 2018، مقابل 26.4% في أبريل 2018 (ارتفاع ب 2.7%) و 28.3% في سبتمبر 2017، وبلغ معدل البطالة لدى هذه الفئة 24.6%، بالنسبة للرجال و 51.3% عند النساء، أما نسبة البطالة عند فئة الـ 25 سنة وما فوق فقد بلغت 8.9% في سبتمبر 2018 حيث قدرت ب 7.4% لدى الرجال و 15.2% لدى النساء، وبخصوص توزيع نسبة البطالة حسب الشهادات المحصل عليها، تم تسجيل 668.000 بطل غير حاصلين على شهادة، أي بنسبة 45.7% من مجموع البطالين.

ومن إجمالي فئة البطالين، يشكل خريجو التكوين المهني نسبة 26.4% أي (386.000 بطل) فيما تشكل نسبة خريجي التعليم العالي 27.9% (408.000 بطل)، وفي المتوسط، يعتبر أكثر من بطل من بين اثنين (56.9%) بطالا لفترة طويلة، أي أنه يبحث عن منصب عمل منذ سنة على الأقل.

ويعتبر بطالا كل شخص يتراوح عمره بين 16 و 59 سنة، دون عمل مع تصريحه بالاستعداد للعمل وشروعه في البحث عن شغل خلال الفترة المعنية.

¹ - <https://almasdar-dz.com/?p=70885>

خلاصة:

من خلال كل ما سبق ذكره، وما تطرقنا إليه اتضح لنا أن البطالة أصبحت أخطر المشكلات الاقتصادية، وأعقدها في مختلف بلدان العالم، وخاصة في البلدان النامية، وتمثل خطورتها بالإضافة إلى الزيادة المستمرة في عدد البطالين في هدر الطاقات الاقتصادية المتاحة في المجتمع، وما تخلفه من آثار اقتصادية واجتماعية، حيث تعتبر المصدر الرئيسي للجرائم الاجتماعية، خاصة في أوساط الشباب كالعنف والسرقة والمخدرات وانتشار الأمراض.... الخ.

لذا يجب الإسراع في إيجاد السياسات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة، حتى لا تتفاقم المشكلات المترتبة عليها، ونحن نجد أن من أهم الحلول لهذه المشكلة هي:

- ربط التعليم والتدريب باحتياجات السوق.
- العمل على اتباع السياسات طويلة الأجل لحل المشكلة، على أن نتعامل مع كافة أشكال البطالة.
- الاهتمام بالصناعات الصغيرة والحرف اليدوية.
- توفير رؤوس الأموال والتدريب المتطور الخاص بالمشروعات والصناعات الصغيرة والحرفية.

الفصل الثالث

دراسة الحالة (ANSE) بسموحة

تمهيد:

قبل التطرق إلى الجانب التطبيقي لا بد من إلقاء نظرة شاملة حول الجوانب التي اعتمدت عليها الجزائر للحد من البطالة، بحيث أن الجزائر اعتمدت على عدة مؤسسات تقوم بتدعيم كافة الشباب لإنشاء مشروع خاص بهم وهذا ما سمي بالمقاولات والتي تتمثل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها دعم من طرف السلطات، وتسير من طرف فئة من الشباب، ذات كفاءات مهنية أو ذات مستويات تعليمية.

المبحث الأول: أهم الأجهزة الداعمة للمقاولات في الجزائر

لقد قامت الجزائر وسعيها منها لتشجيع لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة سيما بعد توجيهها لاقتصاد السوق، إلى إنشاء مجموعة من الأجهزة تتولى مرافقة الأفراد حاملي الأفكار لإنشاء مشاريعهم وتوجيههم لضمان نجاحهم، ومن أهم هذه الأجهزة نذكر ما يلي:

المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

تم إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموجب المرسوم 296/05، المؤرخ 08 سبتمبر 1996¹، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مكلفة بتشجيع ودعم والمرافقة على إنشاء المؤسسات، هذا الجهاز موجه للشباب العاطل الباحث عن العمل عن العمل والبالغ من العمر من (19-35 سنة) والحامل لأفكار مشاريع تمكنهم من خلق مؤسسات، وتدعم الوكالة وتضمن المرافقة التي تشمل مراحل خلق المؤسسة وتوسيعها، وتعنى بالمشاريع التي تفوق تكلفتها الإجمالية 10 ملايين دينار جزائري، وفي حالة تراوح سن الشاب بين (35 و40 سنة) يجب إدخال شريك عمره أقل من 35 سنة وأن يكون ذو خبرة مهنية.

1/- دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في المرافقة:

يضمن الجهاز عملية المرافقة والتي تبدأ من مراحل خلق المؤسسة وتوسيعها، ويعنى الجهاز بالمشاريع التي لا تفوق تكلفتها الإجمالية 10 ملايين دينار، وقد أنشئت الهيئة أساسا لإجراءات الدعم التالية:

☞ المساعدات المالية: وتمثل قي:

- القرض على شكل هبة من 28 إلى 29 % من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- التخفيض في الضرائب البنكي.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 296/96، الجريدة الرسمية، العدد 52، المؤرخة في 8 سبتمبر 1996، ص 12.

➔ **المساعدات في الحصول على التمويل:** يمول البنك 70% من التكلفة الإجمالية للمشروع وذلك من خلال إجراء مبسط من لجنة الانتقاء والتصديق وتمويل المشاريع والضمان على صندوق الضمان المشترك.

➔ **تقدم الهيئة صيغتين في التمويل¹:**

مختلطة: المساهمة الشخصية زائد تمويل الوكالة.

التمويل الثلاثي: المساهمة الشخصية وتمويل الوكالة بالإضافة إلى تمويل البنك حسب الصيغ التالية:

المساهمة الشخصية: 1-2% من التكلفة الإجمالية للمشروع.

الوكالة من 28 إلى 29% من التكلفة الإجمالية للمشروع، قرض على شكل هبة.

البنك 70 بالمئة من التكلفة الإجمالية للمشروع.

المزايا الضريبية: إعفاءات ضريبة القيمة المضافة، تخفيض التعريفات الجمركية قيد الإنشاء والإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الاستغلال للمؤسسات أثناء تركيب المشروع وبعد خلق المؤسسة.

وهناك مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها صاحب الفكرة من أجل الحصول على دعم حتى يتمكن من إنشاء المشروع.

2/- المزايا التي تمنحها الوكالة:

يستفيد طالبي التمويل في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب مما يلي:

تخفيض حصة المساهمة الشخصية في تمويل الاستثمار إلى 1% من مبلغ الاستثمار عندما لا يتجاوز 5 مليون دينار، و 2% من مبلغ الاستثمار عندما لا يتجاوز 10 مليون دينار.

توسيع الحد الأقصى لمستوى أسعار الفائدة على القروض البنكية 80% في الشمال و 95% في المضاب العليا والجنوب إلى الأنشطة الخاصة بالبناء، الأشغال العمومية والهيدروليك والصناعة التحويلية.

¹ - المادة 02، مرسوم تنفيذي رقم 290/03 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، الصادرة في 10 سبتمبر 2003، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 54، ص 10.

تمديد فترة السماح إلى سنة واحدة بالنسبة للفوائد المؤجلة وثلاث سنوات بالنسبة لأصل القرض الرئيسي، أي لمدة 8 سنوات بالنسبة للبنك و5 سنوات للوكالة¹

منح قرض إضافي، إذا لزم الأمر، بدون فائدة بمبلغ 500.000 دج موجه لاستئجار المباني المستخدمة للنشاط، أو لاقتناء ورشة سيارات مجهزة (ميكانيك على سبيل المثال، السباكين والكهربائيين...) عندما يتعلق الأمر مهنية لخريجي التكوين المهني.

منح قرض إضافي، إذا لزم الأمر، بدون فائدة بمبلغ 1.000.000 دج موجه لاستئجار محل جماعي للأطباء والمحامين والمهندسين المعماريين مع حد أدنى من اثنين (02) من خريجي الجامعات.

لإدخال مدة ثلاث سنوات، تتطور خلالها المؤسسة الصغيرة تدريجيا في إطار تسديد الضرائب إلى غاية نهاية فترة الإعفاء، تخصيص حصة من العقود العمومية المحلية للشركات المنشئة في إطار برنامج وكالة دعم تشغيل الشباب في الجزائر ANSEJ.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999، حيث سمح آنذاك بإنشاء أكثر من 15000 نشاط في مختلف القطاعات، إلا أنه لم يعرف في صيغته السابقة النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات الجزائرية منه بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل نضج المشاريع ومتابعة إنجازها²، وتم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 في 22 جانفي 2005³، وتمتلك الوكالة هيئة تحت اسم "صندوق الضمان للقروض"، مهمته ضمان القروض التي تمنحها البنوك والمؤسسات المالية المنخرطة فيه لفائدة المقاولين الذين تلقوا إشعارا بإعانات الوكالة. و تقوم الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة بتطوير (القرض المصغر)، رامية إلى تنمية القدرات الفردية للأشخاص الراغبين الأخذ على عاتقهم خلق نشاطاتهم الخاصة، هذا الجهاز موجه لدعم كل مواطن يبلغ من العمر أكثر من 18 عاما شريطة أن يكون دون دخل أو لديه دخل غير ثابت وغير منتظم، وكذلك بالنسبة للنساء الماكثات في البيت. يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي عن طريق خلق نشاطات لإنتاج سلع وخدمات، وتوجه قروض الوكالة إلى

¹ - من موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: www.ansej.org.dz.

² - الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANJEM على الموقع <http://www.nourelilm.org>.

³ - موقع وزارة الصناعة والمناجم على الموقع: <http://www.mdipi.gov.dz>.

كل القطاعات (الصناعة، الفلاحة، الصناعات التقليدية، المباني والأشغال العمومية والنشاطات التجارية الصغيرة).

القرض المصغر هو إقراض يسمح بشراء تجهيز صغير ومواد أولية لبدء نشاط أو حرفة ما، حيث تشرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في إطار القرض المصغر على تسيير صيغتين للتمويل انطلاقا من سلفة صغيرة لتأمين لقمة العيش سلفة بدون فوائد تمنحها الوكالة والتي لا تتجاوز 100.000 دج إلى قروض معتبرة لا تتجاوز 1000.000 دج، والتي تستدعي تركيبا ماليا مع إحدى البنوك الشريكة.

وتتمثل البنوك الشريكة في بنك الجزائر الخارجي (CPA)، بنك التنية المحلية (BDL)، بنك الجزائر الخارجي (BEA)، البنك الوطني الجزائري (BNA)، بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADR)¹.

1/- شروط الاستفادة من القرض:

تختلف شروط الاستفادة باختلاف قيمة القرض وطريقة التمويل، ولكن عموما يمكن تلخيص هذه الشروط فيما يلي:

- أن يكون سن 18 عاما فما فوق.
- أن يكون الطالب دون دخل أو دخل ضعيف، غير مستقيم أو غير منتظم.
- أن يملك طالب القرض إقامة مستقرة.
- أن يكون ذو تأهيل علمي تثبته شهادة أو شهادة معادلة أو إثبات قدرة التحكم في التخصص الذي يرغب إنشاء نشاط فيه.
- أن لا يكون الشخص قد استفاد من مساعدة أخرى لإنجاز مشروع ما.
- تجنيد مساهمة شخصية من (3-5%) من التكلفة الإجمالية للنشاط حسب الحالات.
- للاقتناء المواد الأولية يجب المساهمة بنسبة 10 بالمائة من التكلفة الإجمالية التي لا يجب أن تتعدى 30 ألف دينار.

¹ الموقع الرسمي للوكالة لتسيير القرض المصغر (<http://www.angem.dz/ar/home.php>).

- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة القروض البنكية.
- الالتزام بتسديد القرض والفوائد للبنك والقروض إلى الوكالة الوطنية للقرض المصغر حسب الآجال المحددة.

12- دور وكالة تسيير القرض المصغر في المرافقة:

إن الوكالة ممثلة على المستوى المحلي من خلال 49 وكالة ولائية موزعة عبر كافة أرجاء الوطن منها وكالتين (02) بالجزائر العاصمة كما أن هذه الشبكة مدعمة بخلايا مرافقة متواجدة على مستوى الدوائر، أما الفوائد والمساعدات الممنوحة للمستفيدين من القرض المصغر هي¹:

- تضمن الوكالة الدعم والنصح والمساعدة التقنية فضلا عن مرافقة مجانية للمقاولين أثناء تنفيذ أنشطتهم.

- تمنح قرض بنكي بدون فوائد.

- يمكن منح سلفة بدون فوائد قدرها 29% من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي.

- تمنح الوكالة سلفة بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة بـ 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لا يمكن أن تفوق مئة ألف دينار 100.000 دج، وقد تصل قيمة هذه السلفة إلى 250000 دج على مستوى ولايات الجنوب الجزائري.

- تمنح فترة سماح تقدر بثلاثة سنوات لتسديد القرض البنكي.

ويوجه القرض لشراء²:

👉 **القرض (شراء المادة الأولية):** تمنح الوكالة تمويلا بنسبة 100% دون مساهمة من طالب القرض المصغر، من قيمة شراء المادة الأولية بواسطة القرض لا تتجاوز 100.000 دج.

👉 **القرض (اقتناء عتاد وتجهيزات صغيرة):** تقوم صيغة هذا التمويل على التمويل الثلاثي فرد، وكالة، بنك شريك.

¹ - الموقع الرسمي للوكالة تسيير القرض المصغر، مرجع سابق.

² - وزارة الصناعة والمناجم على الموقع: (<http://www.mdipi.gov.dz>).

3/- المزايا الضريبية :

- الإعفاء كامل من الضريبة على الدخل العام أو الضريبة على أرباح الشركات لمدة 3 سنوات.
- الإعفاء من الضريبة العقار عن البناءات المتعلقة بالنشاط المزاولة لمدة 3 سنوات.
- تعفى من حق التحويل الاقتناءات العقارية التي قام بها صاحب النشاط لغرض إنشاء نشاطات صناعية.
- العقود المتعلقة بالشركات التي تم إنشاؤها من طرف المرقين تعفى من كل حقوق التسجيل.
- يمكن أن تستفيد من الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة التجهيزات والخدمات التي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار.
- يتم الإعفاء من الضريبة على الدخل العام أو الضريبة عن أرباح الشركة وكذا الضريبة عن النشاط المهني خلال مدة الثلاث سنوات.

كما يلي:

- السنة الأولى: تخفيض بنسبة 70 بالمائة.
- السنة الثانية: تخفيض بنسبة 50 بالمائة.
- السنة الثالثة: تخفيض بنسبة 25 بالمائة.

تحدد الحقوق الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة والتي تدخل مباشرة في انجاز الاستثمار بتطبيق نسبة 5%.

هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بشخصية معنوية.

المطلب الثالث: الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار (ANDI):

تأسست بتاريخ 03 المؤرخ في 20 أوت 2009¹، مهمتها الرئيسية هي تطوير ومتابعة الاستثمارات، واستقلال مالي، أنشأت بموجب القانون رقم 01، وهذا بتسهيل استكمال الإجراءات

¹ - الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر سنة 2001.

الإدارية المتعلقة ببعث مشاريع خلق المؤسسات من خلال الشباك العمالياتي الوحيد، تم إنشائه في إطار إصلاحات الجيل الأول التي بدأت في الجزائر في 1990، شهدت الوكالة المسؤولة عن الاستثمار عدة تغييرات كانت ترمو إلى التكيف مع التغيرات في الحالة الاقتصادية والاجتماعية للبلد. ف كانت في البداية من (1993-2001) تسمى بوكالة الترقية ودعم ومتابعة الاستثمار 2001، وبعد ذلك الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في شكل شبك وحيد غير ممرکز غير 48 ولاية على مستوى الوطن، كلفت هذه الهيئة الحكومية بمهمة تسهيل وترقية ومرافقة الاستثمار، وتأخذ الأشكال التالية:

- إنشاء مؤسسات جديدة.
- إعادة تأهيل المؤسسات.
- تنمية وتوسيع الطاقات الإنتاجية.
- المساهمة في رأسمال الشركات.
- المساهمة الجزئية أو الكلية في حوصصة بعض المؤسسات العمومية.

1/- مهام الوكالة:

أوكلت للوكالة مجموعة من المهام يمكن إنجازها فيما يلي:

- إعلام ومساعدة المستثمرين في إطار إنجاز مشاريعهم
- تسهيل إتمام الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وإنجاز المشاريع بواسطة خدمات الشبايبك الوحيدة اللامركزية.
- منح المزايا الخاصة بالاستثمار .
- تسيير صندوق دعم الاستثمار .
- ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
- تساهم في تنفيذ سياسات واستراتيجيات التطوير بالتعاون مع القطاعات الاقتصادية المعنية¹.

¹ - الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر سنة 2001.

- يوفر للمستثمرين المحتملين بورصة الشراكة.

12- الشباك الموحد للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار:

الشباك الموحد اللامركزي هو فرع للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار المنشأة عبر الولاية، يشمل إضافة على إشارات الوكالة ممثلي الإدارات التي تتدخل في مرحلة من المراحل في مسار الاستثمار خصوصا حينما يتعلق الأمر بـ:

- ✓ إنشاء وترقيم الشركات.
- ✓ الرخص سيما رخص البناء.
- ✓ المزايا المرتبطة بالاستثمارات.

وعليه، يتكفل الشباك الموحد باستقبال الإعلانات، استخراج شهادة الإيداع وقرار منح المزايا وكذا التكفل بالملفات التي لها علاقة بالخدمات الإدارية والهياكل الممثلة في الشباك الموحد، متابعتها حتى إتمام معالجتها، ومن مهام الشباك الموحد اللامركزي، تسهيل وتخفيف الإجراءات القانونية لإنشاء المؤسسات وتنفيذ المشاريع الاستثمارية. وعليه، يتكفل ممثلو الإدارات والهيئات التي يتكون منها توفير الوثائق المطلوبة وتقديم الخدمات الإدارية المتعلقة بإنجاز الاستثمار، كما أوكلت لهم مهام التدخل لدى الجهات المركزية والمحلية أو الهيئات الأصلية لتذليل الصعوبات التي يمكن أن تعترض المستثمرين.¹

المطلب الرابع: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ANDPME)

أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 165/05 المؤرخ 2005/05/03، للإشراف على الصندوق الوطني المدعم بميزانية تقدر بـ 386 مليار دج، والمكلف بالبرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت وصاية وزارة الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار، وهي أداة الدولة في تنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لهذا فهي تعمل على تنفيذ إستراتيجية القطاع في تعزيز وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتنفيذ البرنامج الوطني لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

¹ - الجريدة الرسمية العدد 47، الصادر سنة 2001.

ومتابعته وتشجيع الاستثمار اللامادي، بالإضافة إلى ترقية الخبرة والاستشارة للمؤسسات، والمتابعة الديمغرافية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث الإنشاء والتوقيف وتغيير النشاط، وإنجاز دراسات حول فروع قطاعات النشاطات الاقتصادية و. المذكرات الظرفية الدورية، جمع واستغلال ونشر معلومات محددة في ميدان نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1/- مهام الوكالة :

- وضع البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والسهر على ضمان متابعة تنفيذه.
- ترقية الخبرات والاستشارات لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تقييم ملاءمة ومدى تقدم تنفيذ البرنامج القطاعي وتقديم الإصلاحات اللازمة في حالة عدم بلوغ النتائج المرجوة.
- تحقيق دراسات نمو فروع ونقاط مشتركة دورية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- جمع واستغلال وتوزيع المعلومات الخاصة بنشاطات قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ترقية العلاقات العامة مع المؤسسات والتنظيمات المعنية واستغلال الإبداعات التكنولوجية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتطور التكنولوجي للإعلام والاتصال.
- ربط العلاقات مع القطاعات المعنية بمختلف البرامج التوعوية على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة¹.

2/- أشكال الدعم الذي تقدمه الوكالة:

👉 **تكاليف التشخيص الإستراتيجي الشامل:** ومخططات إعادة التأهيل الذي يجب أن تقوم به المؤسسة كخطوة أولى قبل دخول برنامج إعادة التأهيل حيز التنفيذ، والذي قد يحتاج إلى مكاتب دراسات متخصصة وطنية ودولية للقيام بهذا العمل.

👉 **التشخيص القبلي:** قيمة التشخيص 500000 دج، إعانة الصندوق 80% من القيمة الإجمالية ، أي 400000 دج.

¹ - الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر سنة 2001.

👉 **التشخيص:** قيمة التشخيص 2500000 دج، إعانة الصندوق 80% من القيمة الإجمالية، أي 22000000 دج.

3/- تكاليف الاستثمارات:

👉 **تكاليف الاستثمارات غير مادية:** التي من شأنها رفع تنافسية المؤسسات مثل دراسات البحث والتطوير، التكوين ووضع أنظمة مراقبة التسيير - نظام المحاسبة التحليلية ونظام المعلومات -.

ويكون دعم الدولة في حدود 3000000 دج كما يلي:

80% b للمؤسسات ذات رقم أعمال يصل 100 مليون دج.

50% للمؤسسات التي يتراوح رقم أعمالها ما بين 100 و 500 مليون دج.

بالإضافة إلى مختلف الامتيازات المقدمة في حالة اللجوء إلى القروض البنكية (تخفيض نسبة الفوائد البنكية).

👉 **تكاليف الاستثمارات المادية المنتجة:** مثل تجهيزات الإنتاج، تجهيزات التخزين، تجهيزات الصيانة، تجهيزات المخابر وأدوات القياس، تجهيزات الاتصال والإعلام الآلي، تجهيزات وتركيبات خاصة بالآلات الإنتاجية مثل: أجهزة التبريد والتكييف، تهيئة الوحدات الإنتاجية، وما يرافقها من أعمال الهندسة العمومية والأشغال العمومية.

ويكون دعم الدولة في حدود 3000000 دج كما يلي:

▪ 10% إذا كان رقم الأعمال يتجاوز 100 مليون دج.

▪ بالإضافة للامتيازات البنكية من خلال تخفيض نسبة فوائد القروض.

👉 **تكاليف الاستثمارات المادية ذات الأولوية:** التمويل في هذه الحالة يكون من طرف المؤسسة

ويكون دعم الدولة في حدود 30000000 دج، إلى جانب القروض البنكية حيث يتم تدعيمها لتصل

حدود 12.5%.

¹ - الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر سنة 2001.

➔ تكاليف الاستثمارات في مجال التكنولوجيا وأنظمة المعلومات: ويكون دعم الدولة في حدود 15000000 دج كما يلي:

40% من القيمة الإجمالية تتكفل به الدولة أي حوالي 600000 دج.

الباقي، أي 9000000 دج تتكفل به المؤسسة ذاتها أو عن طريق قرض بنكي مدعم بنسبة فوائد 4%.

➔ تكاليف الإستثمارات في التكوين و المتابعة الخاصة:

▪ في مجال التكوين: حجم الاستثمار في هذا الجانب 500000 دج ويكون دعم الدولة بنسبة 80%، أي حدود 400000 دج.

▪ في مجال المتابعة الخاصة: حجم الاستثمار في هذا الجانب 1000000 دج ويكون دعم الدولة بنسبة 80%، أي حدود 800000 دج، والباقي يمولى من طرف المؤسسة ذاتها أو عن طريق قرض بنكي.

▪ في مجال الشهادات: حجم الاستثمار في هذا الجانب 5000000 دج، ويكون دعم الدولة بنسبة 20%، أي 1000000 دج والباقي يمولى من طرف المؤسسة ذاتها أو عن طريق قرض بنكي.

4/- الملف الموجه للوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- طلب الدخول في البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والاستفادة من الدعم.
- نسخة لميزانية العاميين الماضيين (TCR, PASSIF, ACTIF).
- ملء وثيقة المعلومات التي تخص المؤسسة المستخرجة من الوكالة.
- نسخة من السجل التجاري ساري المفعول.
- نسخة من شهادة التعريف الضريبي (CNAS, CASNOS, CACOBATPH)¹.

¹ - الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر سنة 2001.

المطلب الخامس: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 188/94، المؤرخ في 11 ماي 1994م، تطبيقاً للمرسوم التشريعي رقم 94/1 المؤرخ في 11/05/1994، كفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بجهاز الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من العمر 30-50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية لشهر واحد، والحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار، يقدم الجهاز لأصحاب المشاريع ما يلي:

■ مرافقة أثناء جميع مراحل المشروع و وضع مخطط الأعمال.

■ المساعدة خلال جميع مراحل المشروع وتطوير دعم خطة العمل.

وهناك مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص حتى يستفيد من تدابير الصندوق الوطني

للتأمين على البطالة، وهي:

■ أن يتراوح عمره بين 30 و 50 سنة.

■ أن تكون حامل للجنسية الجزائرية.

■ أن لا تشغل منصب عمل أو تمارس نشاط لحسابك الخاص خلال مرحلة إيداعك لطلب الاستفادة من

تدابير CNAC.

■ أن تكون مسجلاً في الفروع التابعة للوكالة الوطنية للشغل بصفة طالب للشغل.

■ التمتع بتأهيل مهني أو امتلاك معرفة له علاقة بالنشاط المراد مزاولته.

■ القدرة على تجنيد القدرات المالية الكافية للمساهمة في تمويل المشروع.

■ أن لا تستفيد مسبقاً من إجراءات المساعدة في إطار خلق النشاط.¹

1/- المساعدات المالية:

■ يمثل القرض على شكل هبة من 29-29% من التكلفة الإجمالي للمشروع.

¹ - الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر سنة 2001.

- التخفيض في الفوائد البنكية.
- المساعدة على الحصول على التمويل البنكي 70% من التكلفة الإجمالية للمشروع من خلال إجراء مبسط، من لجنة الإنتقاء والتصديق وتمويل المشاريع والضمان على القروض، من خلال صندوق الضمان المشترك أخطار/قروض لإستثمارات الشباب العاطل عن العمل والبالغ من 30-50 سنة.
- وتستند الاستثمارات المراد إنجازها في هذا الإطار حصريا، على صيغة التمويل الثلاثي، التي تربط صاحب المشروع والبنك والصندوق من خلال التركيبة التالية:
- المساهمة الشخصية 1-2% من التكلفة الإجمالية للمشروع.
- تمويل الصندوق 28-29% من التكلفة الإجمالية للمشروع على شكل هبة.
- تمويل البنك 70% بفوائد مخفضة.
- المزايا الضريبية الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة والتخفيض في التعريفات الجمركية قيد الإنشاء والإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الاستغلال.
- التدريب والتكوين في مجال تسيير المؤسسات، أثناء تركيب المشروع وبعد إنشاء المؤسسة.
- التصديق على المكاسب المهنية.
- وضع هذا الإجراء بشراكة مع وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهو يهدف إلى تقييم وتحسين الخبرة المهنية لأصحاب المشاريع في المستقبل، الذين لا يملكون إثبات الكفاءة (شهادة التأهيل، دبلوم أو شهادة عمل).
- يتكفل ماديا بهذه العملية.

المبحث الثاني: التعريف بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (وكالة سعيدة)

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب واحدة من الآليات التي اعتمدها الحكومة في العشرية الأخيرة للتقليص من البطالة في صفوف الشباب خاصة خريجي الجامعات والمعاهد ومساعدته على إنشاء مؤسسات صغيرة¹.

المطلب الأول: تقديم الوكالة

الوكالة هي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت سلطة رئيس الحكومة مباشرة حتى يقوم بتمويل، ودعم ومتابعة المؤسسات المصغرة المنشأة من طرف الشباب أصحاب المشاريع².

ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة، ويكون مقرها بمدينة الجزائر، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ على أساس تقرير للوزير المكلف بالتشغيل، ويمكن أن تحدث الوكالة أي فرع جهوي أو محلي على أساس قرار مجلسها التوجيهي³.

المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب

تتولى الوكالة الاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية، وتضطلع بالمهام التالية⁴:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسير وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخصيص نسب الفوائد، في حدود العلاقات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع التي ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها لدعم تشغيل الشباب والامتيازات الأخرى التي يتحصلون عليها.

¹ - من إعداد الطالبتين، استنادا على معلومات من المؤسسة.

² - www.ansej.org.dz le: 20/04/2019

³ - المواد 1-2-3-4-5 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المتضمن إنشاء ANSEJ المجريدة الرسمية، العدد 41، 1996، ص 14-17.

⁴ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96/269 احدد لمهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

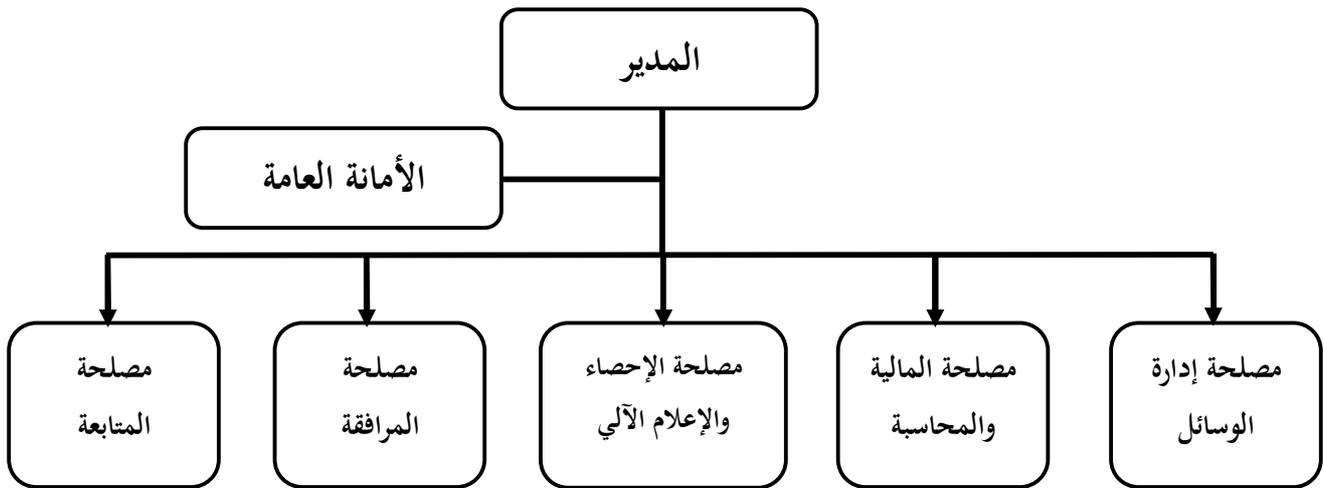
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها ذوي المشاريع و متابعة بالخصوص مدى احترام البنود ودفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرئيسية الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف الأولي.

وهذه الصفة تكلف الوكالة وعلى الخصوص بما يلي:

- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلق بممارسة نشاطهم.
- تقدم الاستشارة ويد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي وتعبئة القروض.
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة تمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاول أو مؤسسة إدارية عمومية هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين العموميين أو الخواص.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة

الشكل رقم 15 الهيكل التنظيمي الخاص بوكالة ANSEJ بسعيدة



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

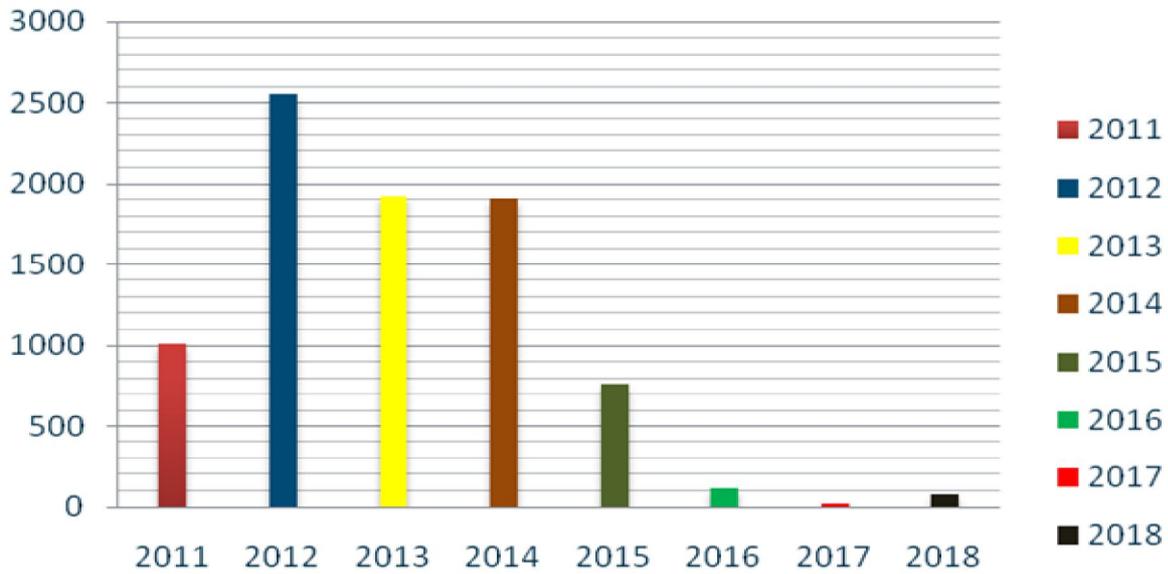
المبحث الثالث: الدراسة الإحصائية للمقاولات على مستوى وكالة ANSEJ بسعيدة

المطلب الأول: دراسة إحصائية للمشاريع الممولة خلال الفترة 2011-2018

الجدول رقم 04: المشاريع الممولة خلال الفترة 2011-2018

النسبة %	عدد المشاريع الممولة	السنوات
12,07 %	1010	2011
30,54 %	2556	2012
22,97 %	1922	2013
22,77 %	1906	2014
9,095 %	761	2015
1,35 %	113	2016
0,25 %	21	2017
0,93 %	78	2018
100 %	8367	المجموع

الشكل رقم 16: رسم بياني يوضح المشاريع الممولة خلال الفترة 2011-2018



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS (V22)

التحليل:

من خلال الجدول رقم 04 والشكل رقم 16 نلاحظ بأن هناك اهتمام كبير في وسط المجتمع من أجل اللجوء إلى بناء مشروع خاص (مقاولات خاصة)، بحيث أنه في سنة 2012 بلغ عدد المشاركين أعلى نسبة والتي قدرت بـ 30.54%، مقارنة بسنة 2011 والتي قدرت نسبتها بـ 12.07%، على غرار السنوات الموالية أي أنه في سنتي 2013-2014، والتي بلغت نسبة المشاركة بـ 22.97% و 22.77%، بينما إنخفضت هذه النسبة سنة 2015 والتي قدرت بـ 9.09% وهذا راجع فتجاه معظم الشباب إلى القطاعات الخاص، مع البرامج التي فتحتها الدولة في القطاعات العمالة وخاص برنامج الإدماج المهني، وفي خلال السنوات الثلاث الأخيرة (2016-2017-2018) تناقصت نسبة مشاركة الشباب بنسبة كبيرة والتي قدرت بـ (1.35% - 0.25% - 0.93%)، وهذا الإنخفاض راجع بالدرجة الأولى لفتح الدولة عدة مسابقات مست كل الإدارات، مما أدى إلى سحب معظم الملفات التي تم وضعها على مستوى الوكالة، إضافة على القيود التي وضعتها الدولة للأشخاص الذين إستفادو من هذه المشاريع، وهذه القيود تتمثل في الرهانات، والزيادة في النسبة المئوية الخاصة بالنك وكذا الممول، تقليص مدة السداد، الزيادة في نسبة السداد الخاص بالعرض.

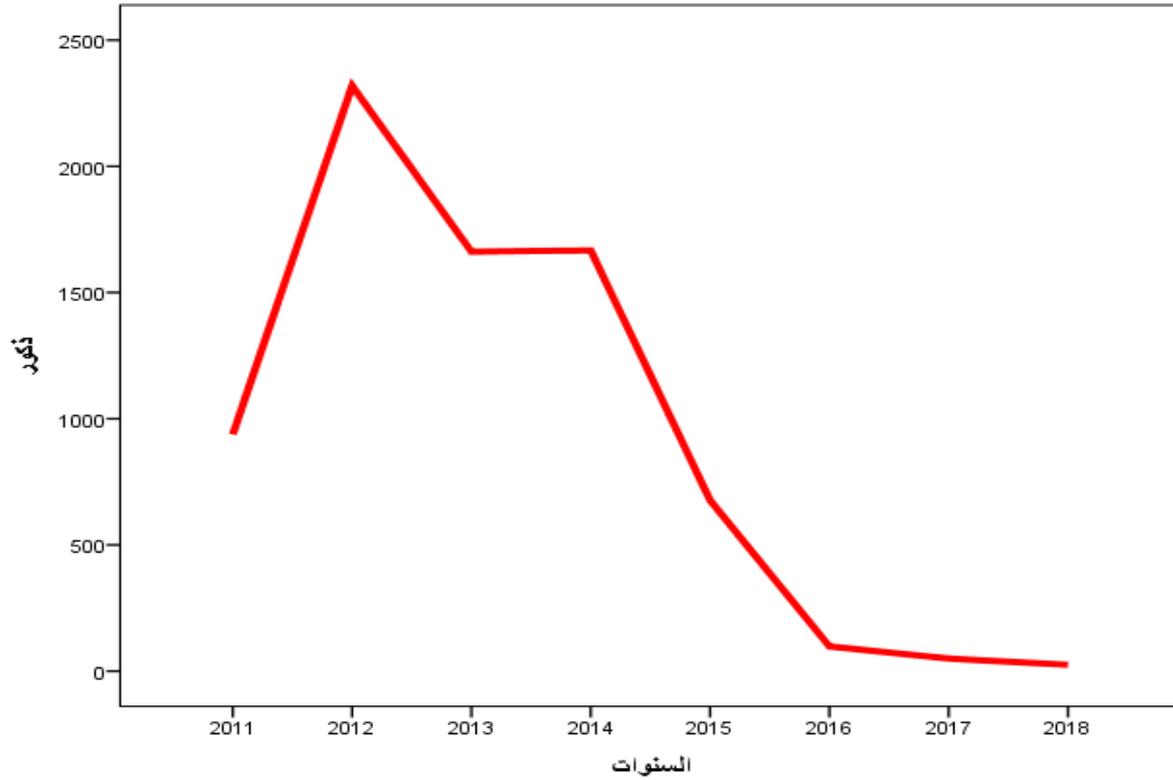
المطلب الثاني: المشاريع الممولة على حسب جنس الذكور خلال الفترة 2011-2018

الجدول رقم 05: يوضح المشاريع الممولة على لجنس الذكور خلال الفترة 2011-2018

السنوات	ذكور	النسبة الذكور %
2011	938	12,61
2012	2319	31,19
2013	1662	22,35
2014	1667	22,42
2015	677	9,10
2016	98	1,32
2017	50	0,67
2018	25	0,34
المجموع	7436	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS (V22)

الشكل رقم 17: رسم بياني المشاريع الممولة على حسب جنس الذكور خلال الفترة 2011-2018



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS (V22)

التحليل:

ما يلاحظ من خلال الجدول رقم 05 والشكل رقم 17 أنه خلال سنة 2012 كانت هناك أكبر مشاركة لفئة الذكور من أجل الاستفادة من المشاريع الخاصة والتي قدرت نسبتها بـ 31.19%، وهذا خلال الفترة الزمنية الممتدة من بين (2011 إلى 2018)، لكنه وخلال أربع سنوات الأخير أي (2015-2018) تراجع هذه النسبة بفرق كبير، أي ما بين (9.10% و 0.34%) وهذا بسبب الأسباب التي ذكرناها مسبقا.

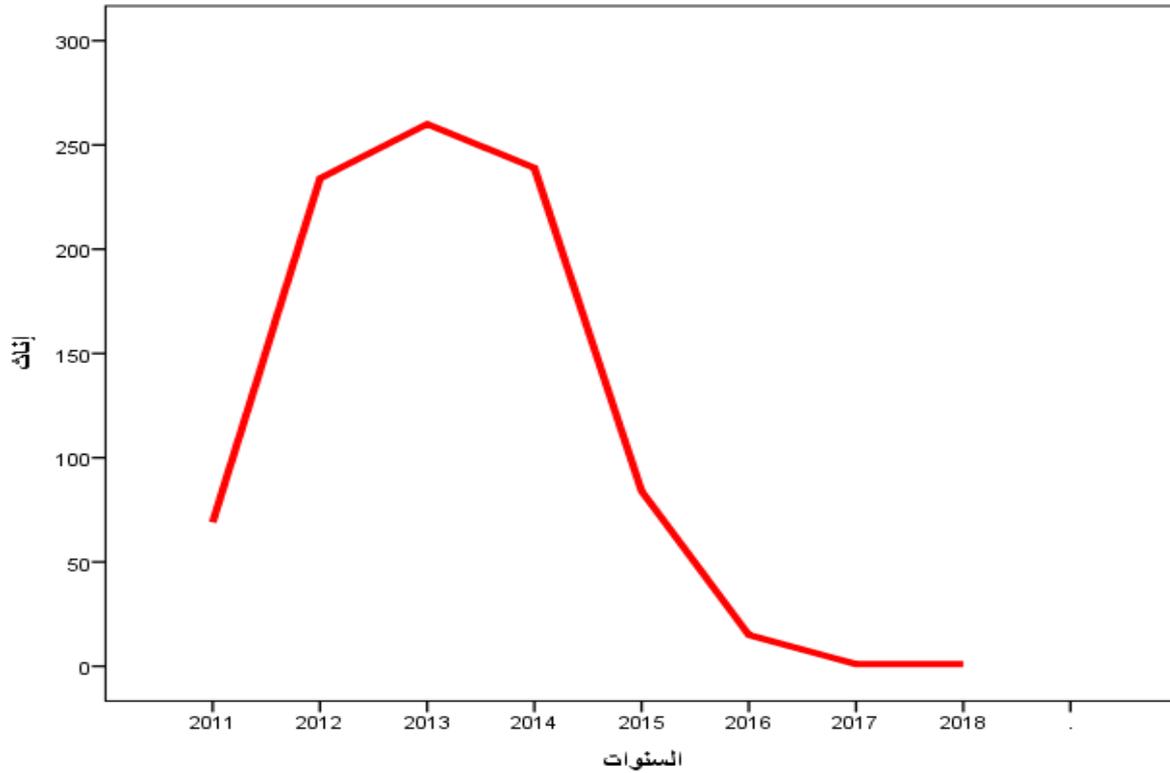
المطلب الثالث: المشاريع الممولة على حسب جنس الإناث خلال الفترة 2011-2018

الجدول رقم 06: يوضح المشاريع الممولة على لجنس الإناث خلال الفترة 2011-2018

النسبة الإناث %	إناث	السنوات
7,64	69	2011
25,91	234	2012
28,79	260	2013
26,47	239	2014
9,30	84	2015
1,66	15	2016
0,11	1	2017
0,11	1	2018
100,00	903	المجموع

الشكل رقم 18: منحني بياني يوضح المشاريع الممولة على لجنس الإناث خلال الفترة 2011-

2018



التحليل:

ما يلاحظ من خلال الجدول رقم 06 والشكل رقم 18 أنه خلال سنة 2013 كانت هناك أكبر مشاركة لفئة الإناث من أجل الحصول على مشروع الخاصة والتي قدرت نسبتها بـ 28.79%، وهذا خلال الفترة الزمنية الممتدة من بين (2011 إلى 2018)، أما خلال أربع سنوات الأخير أي (2013 و الفترة الممتدة من 2015-2018) تراجعت هذه النسبة بفرق كبير، أي أنه بلغت نسبته ما بين (7.64%، و من بين 9.30% و 0.11%) وهذا بسبب الأسباب التي ذكرتها مسبقا.

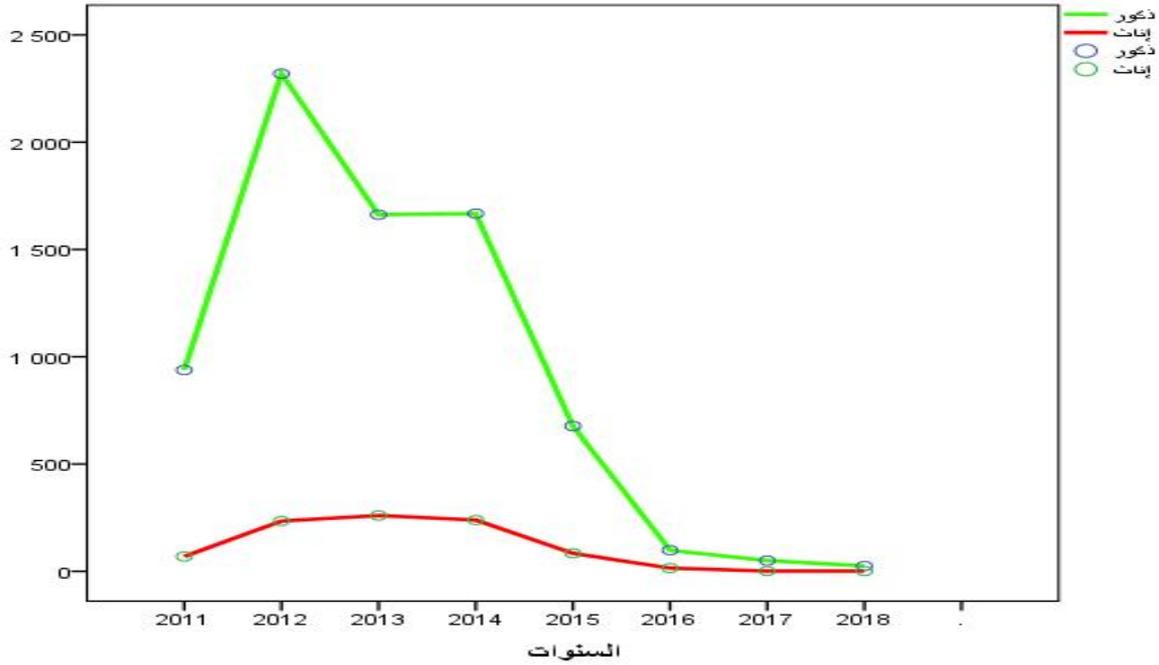
المطلب الرابع: المشاريع الممولة على حسب الجنس خلال الفترة 2018-2011

الجدول رقم 07: يوضح المشاريع الممولة على حسب الجنس خلال الفترة 2018-2011

السنوات	ذكور	النسبة الذكور %	إناث	النسبة الإناث %	المجموع
2011	938	93,15	69	6,85	1007
2012	2319	90,83	234	9,17	2553
2013	1662	86,47	260	13,53	1922
2014	1667	87,46	239	12,54	1906
2015	677	88,96	84	11,04	761
2016	98	86,73	15	13,27	113
2017	50	98,04	1	1,96	51
2018	25	96,15	1	3,85	26

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على برنامج SPSS (V22)

الشكل رقم 19: رسم بياني المشاريع الممولة على حسب الجنس خلال الفترة 2011-2018



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS (V22)

التحليل:

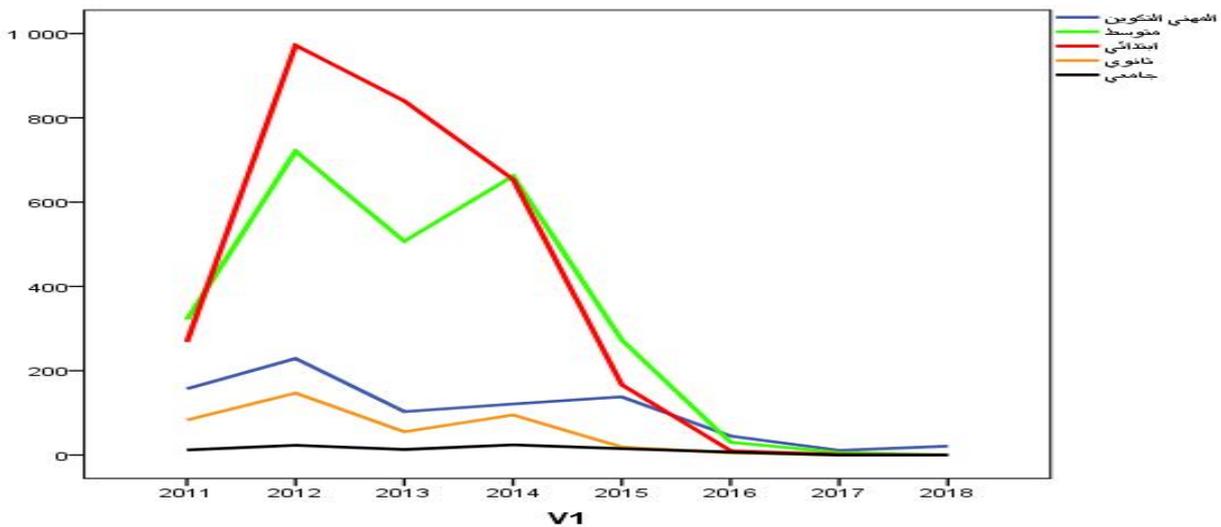
ما يلاحظ من خلال الجدول رقم 07 والشكل رقم 19 هناك تفلوت كبير وفرق شاسع بين كل من الجنسين (الذكور والإناث) المشاركين في الاستفادة من المشاريع من أجل بناء المشروع الخاص بهم، بحيث نسبة الذكور خلا الفترة الزمنية (2011-2018) فاقت نسبة الإناث، حيث قدرت مشاركة الذكور خلال كل السنوات بأكثر من 80% مقارنة مع نسبة الإناث والتي لم تتجاوز 15% من المشاركين.

المطلب الخامس: المساهمة الشبابية للاستفادة من المشاريع حسب المستويات التعليمية خلال الفترة 2011-2018

الجدول رقم 08: يوضح عدد المشاريع الممولة حسب المستويات التعليمية خلال الفترة 2011-2018

السنوات	جامعي	ثانوي	التكوين المهني	متوسط	ابتدائي
2011	12	83	157	321	268
2012	23	147	229	721	972
2013	13	55	103	507	840
2014	24	95	121	662	654
2015	15	19	138	273	167
2016	7	5	45	30	10
2017	0	0	11	6	2
2018	0	0	21	0	0

الشكل رقم 20: وضع عدد المشاريع الممولة حسب المستويات التعليمية خلال الفترة 2011-2018



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS (V22)

التحليل: ما يلاحظ من خلال الجدول رقم 08 والشكل رقم 20 بأنه وخلال الفترة الزمنية ما بين (2011-2014) كانت فئة الشباب ذوي المستوى التعليمي ابتدائي هم من يولون اهتمام كبير من أجل الحصول على مشروعهم الخاص، ولكن هذا الاهتمام بدأ بالانخفاض من سنة 2015 إلى غاية 2018،

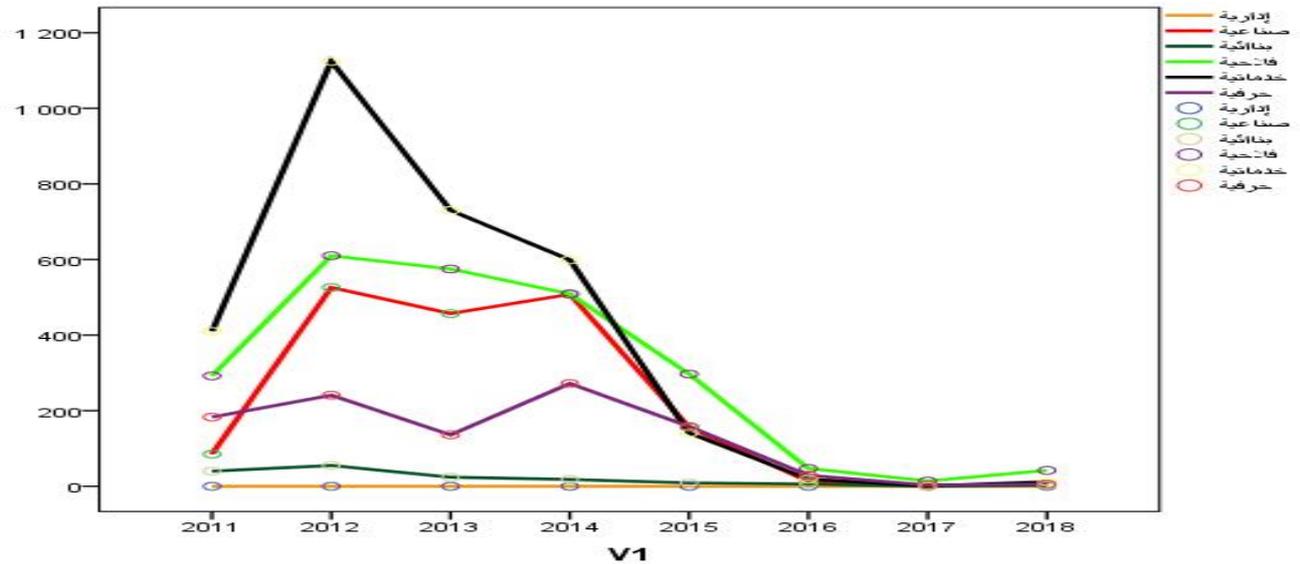
على غرار حاملي الشهادات الجامعية والتي كانت تقريبا ثابتة وهذا بسبب عدم توفر مناصب بعد تحصلهم على الشهادات مما أدى بهم اللجوء إلى الوكالة من أجل تطوير خبراتهم المهنية.

المطلب السادس: دراسة تحليلية المشاريع الممولة حسب القطاعات من 2011- 2018

الجدول رقم 09: يوضح المشاريع على حسب القطاعات من 2011- 2018

المشاريع	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
إدارية	0	0	0	0	0	0	0	0
صناعية	85	526	457	508	156	12	3	3
بنائية	40	55	24	18	9	6	0	3
فلاحية	292	610	575	509	297	47	14	42
خدمائية	410	1124	730	599	141	19	1	12
حرفية	183	241	136	272	158	29	3	6
المجموع	1010	2556	1922	1906	761	113	21	66

الشكل رقم 21: يوضح المشاريع على حسب القطاعات من 2011- 2018



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS (V22)

التحليل:

في هذه الحالة نقوم بدراسة وضعية المشاريع من حيث القطاعات، وما نلاحظه من خلال الجدول رقم 09 والشكل رقم 21 أن المشاركين الذين يبحثون عن بناء مشروع خاص بهم، خاصة خلال السنوات (2011-2012-2013) اتجهوا مباشرة للاستفادة من مشروعات فلاحية وخدماتية وصناعية بنسب عالية جدا أي أنه خلال سنة 2012 سجلت مشاركة كبيرة قدرت 1124 مشروع في الخدماتية بينما في الجانب الفلاحي نلاحظ حوالي 610 مشروع، أما في الجانب الصناعي فقد ب 526 مشروع، لكن خلال السنوات الأربعة الأخيرة شهدت تراجع كبير في القطاعات، إذ أنه هناك قطاعات لم يتم الاهتمام بها ونلاحظ أن سنة 2017 هي السنة الوحيدة التي تراجعت فيها عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة.

خلاصة:

إن هذه الدراسة مكنتنا من الخروج بعدة نتائج واستنتاجات بحيث أن هذه الدراسة كانت من أجل معرفة أسباب تراجع الشباب نحو التوجه لبناء مشاريعهم الخاصة، بالرغم من تنوع مستوياتهم الثقافية والتعليمية.

بحيث أكدت الدراسة أن هناك تراجع كبير، في التوجه نحو بناء مستقبل خاص ومشروع خاص، وهذا ما زاد من نسبة البطالة مقارنة ما بين سنتي 2017 و2018، بحيث قدرت سنة 2017 حوالي 10%، مقارنة مع سنة 2018 كانت نسبة البطالة 11%.



مهما كان نظام الاقتصاد السائد، فإن المقاولات تلعب دورا أساسيا في امتصاص البطالة، إلا أن هذا الدور يختلف حجمه وأهميته من نظام إلى آخر، وذلك الاختلاف الأهداف التي تسعى المقاولات لتحقيقها لذلك تتجه اليوم الكثير من الدول ومنها الجزائر إلى الاهتمام بالمقاولات باعتبارها الحل الأمثل لمعالجة مشكل البطالة، وقد أصبحت هته المقاولات أداة فعالة ومكملة في الاقتصاد الوطني، حيث تخدم وتحقق مختلف الوظائف الاقتصادية وتأمين فرص للعمل والنمو الاقتصادي والاجتماعي باعتمادها على الإبداع والابتكار كما أنها توفر مناصب شغل لكافة أفراد المجتمع.

النتائج:

من بين الأسباب التي أدت بهروب الشباب من وكالة التشغيل ANSEJ هي النتائج التي استنتجتها خلال الدراسة الميدانية وما تم منحه لنا من وثائق وإحصائيات حول واقع المقاولاتية في ولاية سعيدة، وهذا بعض الأسباب:

- الأزمة الاقتصادية التي جعلت الجزائر تدخل في سياسة التقشف.
- السياسات الجزائرية وخاصة البنكية التي صعبت الاستفادة من هذه المشاريع وذلك عن طريق رفع الضرائب الخاصة بهذه المشاريع وزيادة نسبة الفائدة سواء للممول أو للبنك
- صعوبات الحصول على هذه المشاريع بسبب الفساد ومن بينها الرشوة.

التوصيات والاقتراحات:

- دعم نظام المناولة الصناعية وتوسيع نطاق أنشطة المناولة والتوعية بأهميتها على المستويين الكلي والجزئي (إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم التشغيل).
- مقارنة استراتيجية في معالجة مشكل البطالة من خلال رؤية بعيدة المدى تقوم على تنمية الاستثمار وتعزيز الشفافية.
- منح امتيازات خاصة لأصحاب الشهادات والخبرات المهنية، والتسهيل لهم في إنشاء مشروع خاص.
- التقليل من الغرامات التي توجهها كل من البنوك والوكالة لأصحاب الإستثمارات.
- التقليل من الضريبة.
- منح أصحاب المشروعات مدة زمنية طويلة من أجل التسديد.



أولاً: المصادر

1. الجريدة الرسمية العدد 47 ، الصادر سنة 2001.
2. مرسوم تنفيذي رقم 290/03 مؤرخ في 6 سبتمبر 2003، الصادرة في 10 سبتمبر 2003، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية العدد 54 .
3. المرسوم التنفيذي رقم 96- 296 المتضمن إنشاء ANSEJ الجريدة الرسمية، العدد 41، 1996.
4. المرسوم التنفيذي رقم 296/96، الجريدة الرسمية، العدد 52، المؤرخة في 8 سبتمبر 1996.

ثانياً: المراجع

1/- الكتب:

أ/- العربية

1. إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2013.
2. أبو بكر مصطفى محمود، إدارة التسويق في المنشآت المعاصرة، الدار الجامعية، مصر، 2003.
3. د. إحسان محمد الحسن، د. فاضل عباس الحسب، الموارد البشرية، مطبعة التعليم العالي، 1982.
4. أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2002.
5. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1986.
6. أحمد مجدي حجازي، العولمة بين التفكير وإعادة التركيب، دراسات في تحديات النظام العالمي الجديد، الدار المصرية السعودية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
7. إسماعيل عبد الرحمن، حربي محمد موسى عريقات، مفاهيم أساسية في علم الاقتصاد، الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر، عمان، ط 1، 1999.
8. أوكيل سعيد، اقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
9. بلال خلف السكارنة، الزيادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008.
10. جيمس جوارتيني وريچارد أستروب، الاقتصاد الكلي، تر: عبد الفتاح عبد الرحمن وعبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999.
11. حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1966.
12. حمدي أحمد العناني، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار المصرية اللبنانية، 1995.
13. خالد واصف الوزني وأحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، ط 3، 1999.
14. راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، ط 1، 1971.
15. سعاد نائف بزوطي، إدارة الأعمال الصغيرة، أبعاد للريادة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005 .
16. صالح خصاونة، مبادئ الاقتصاد الكلي، مؤسسة وائل، الأردن، 1995.

17. ضياء مجيد المسوي ، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1992.
18. عبد الرحمن يسري أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
19. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتب، الإسكندرية، 1997.
20. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
21. مبارك مجدي عوض، التربية الريادية والتعليم الريادي، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2011.
22. مبارك مجدي عوض، الريادة في الأعمال المفاهيم والنماذج، عالم الكتب الحديث، إربد، الأردن، 2009.
23. مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2004.
24. محفوظ بن عصمان، مدخل في الاقتصاد الحديث، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2003.
25. محمد سليمان الضبعان، البطالة، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، 2004.
26. محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
27. د.معن خليل عمر، د. عبد اللطيف العاني، المشكلات الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، 1991.
28. وفاء الميريك، المنشآت الصغيرة، التأسيس والإدارة مكتبة جرير، ط 1، الرياض، 2009.
29. وفاء بنت ناصر وآخرون، زيادة الأعمال، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الثانية، الرياض، السعودية، 2011.

ب/ الأجنبية:

1. Alain Fayolle, Entrepreneuriat : Apprendre à entreprendre, Dunod, Paris, 2004.
2. Catherine Léger-Jarniou et Georges Kalousis, Construire son Business Plan, Dunod, 2007.
3. Fortin Marie-fabienne, Processus de Recherche - de la conception à la réalisation, Ed. De Carie, Canada, 2000.
4. Louis Jacques Fillion, réaliser son projet d'entreprise, 3Ed, Transcontinental, Montréal, 2001.
5. Michel Adam, Réinventer l'entrepreneuriat : pour soi ,pour nous ,pour eux ,edition Harmattan, Paris, 2009.
6. Robert Papin, Stratégie pour la création d'entreprise, 11e édition, Dunod, 2005.
7. Samuelson , Paul ((Economics)) , New York , Mc Graw – Atill Book Co , 1977.
8. Thierry Verstraete et Estelle Jouison, Business model pour entreprendre, De Boeck université, Bruxelles, 2009.

9. Yvon Pesqueux, Entrepreneur, entrepreneuriat (et entreprise): de quoi s'agit-il?, HAL Id, 2011.

2/- المنشورات والمقالات:

1. عبد الرحمان الشميمري، وفاء الميريك، زيادة الأعمال، مطبوعات جامعة الملك سعود، السعودية، 2010
2. مراح حياة، "إشكالية المقاول الجزائري الجديد"، ج1، مجلة دراسات اجتماعية، العدد03، البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات العلمية، الجزائر، جانفي 2010.

3/- المذكرات والأطروحات:

أ/- العربية:

1. بشرى عائشة، عمر يوسف جميلة، حماية الملكية الصناعية ودورها في تفعيل المقاولات -دراسة ميدانية بمؤسسة "سيم" موزاية -البليدة--، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة الجليلي بونعام، خميس مليانة، 2015-2016.
2. البشير عبد الكريم، محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية حالة الجزائر، المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، 2003.
3. جميلة بدرسي، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الشغل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، تكنولوجيا، سوق العمل، جامعة الجزائر، 1992.
4. حاكمي بوحفص، السياسات الاقتصادية في الجزائر من منظور الإصلاحات الكلية، رسالة ماجستير، الجزائر، 2000.
5. دباح نادية، دراسة واقع المقاولات في الجزائر وآفاقها، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011-2012.
6. سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جانفي 2008.

ب/- الأجنبية:

1. Eric Michael Laviolette et Christophe Loue : les compétences entrepreneuriales, le 8^{ème} congrès international Francophone (Cife PME) : l'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, Suisse :Haute école de gestion Frigourg, 25-27 Octobre 2006.
2. Guy Kawasaki, L'art de se lancer, Diateino, 2006.

3. Mory siomy, développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: le cas de rendez vous entrepreneuriat de la francophone, Thèse pour l'obtention de philosophie doctorat (ph.D.), Université Laval, Québec, octobre, 2007.

4/- الملتقيات والندوات:

1. بوشنانه أحمد، بوسهمين أحمد، متطلبات تأهيل وتفعيل إدارة المؤسسات الصغيرة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة الشلف، يومي (17-18) أبريل 2006.
2. عبد القادر محمد، عبد القادر مبارك، العمل الحر، ثقافة مجتمع أو متطلبات مرحلة؟، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثاني للمنشأة الصغيرة والمتوسطة، مركز تنمية المنشآت الصغيرة، المملكة العربية السعودية 28-29 نوفمبر 2004.
3. كنموذج للمقاولات، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول: المقاولات: التكوين وفرص العمل 6-8 أبريل 2010، جامعة محمد خيضر بيسكرة، الجزائر.
4. محمد الهادي مباركي، المؤسسة المصغرة ودورها في التنمية، مداخلة مقدمة إلى الملتقى الوطني الأول حول: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، محبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير (LSEG)، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 8-9 أبريل 2002.
5. منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر: بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة، الملتقى الدولي حول: إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر بورقلة يومي 18-19 افريل 2012.

5/- المجالات:

1. أ.عبد الحلیم جلال، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية و إدارة الموارد البشرية المجلد 08 العدد 02 ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، ديسمبر، 2017.
2. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، السنة الأولى، العدد 1، السداسي الثاني، 2004.
3. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1997.
4. عزيز الأخضر، فعالية سياسية التشغيل من خلال الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مجلة علوم إنسانية، السنة الثالثة، العدد 26، 2006.

16- المواقع الإلكترونية:

1. <http://www.angem.dz/ar/home.php>
2. <http://www.mdipi.gov.dz>
3. <http://www.mdipi.gov.dz>
4. <http://www.nourelilm.org>
5. <https://almasdar-dz.com/?p=70885>
6. www.ansej.org.dz le: 20/04/2019.
7. www.ansej.org.dz.

الملخص:

تبين هذه الدراسة دور وأهمية المؤسسات، خاصة المتوسطة والصغيرة في خلق مناصب العمل والحد من البطالة.

أظهرت الدراسة الميدانية في وكالة ANSEJ في مدينة سعيدة، أنه هناك علاقة وطيدة بين عدد المؤسسات التي أنشئت في إطار هذا الجهاز، وعدد مناصب العمل التي أحدثت في الولاية. الكلمات المفتاحية: البطالة، المقاولاتية، المقاولات.

Résumé:

Cette étude a pour objectif de démontrer le rôle et l'importance des petites et moyennes entreprises dans la création de l'emploi et la lutte contre le chômage.

L'étude exploratoire qui a été faite à l'agence nationale de l'emploi de jeune (ANSEJ) montre qu'il y a une relation forte entre le nombre des entreprises créées dans le cadre de ce dispositif et la augmentation du nombre d'emploi dans la wilaya de SAIDA.

Mots-clés: chômage, entrepreneuriat, contractualisation.

Abstract:

This study aims to demonstrate the role and importance of small and medium-sized enterprises in creating employment and combating unemployment.

The exploratory study made to the National Agency for Youth Employment (ANSEJ) shows that it has a strong relationship between the number of companies created under this scheme and the increase in the number of jobs in the wilaya of SAIDA.

Keywords: unemployment, entrepreneurship, contracting