

الجمهورية الجزائرية لديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ملتقى وطني حول

إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر
Stratégies d'organisation et d'accompagnement des PME en Algérie

يومي 18 و 19 أفريل 2012

المحور الخامس

عنوان المداخلة :

دور آليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تفعيل سياسة التشغيل بالجزائر

مع الإشارة إلى تجربة صندوق الزكاة بالجزائر

الطالب: حميداتو صالح

سنة ثانية ماجستير محاسبة وجباية
عضو مخبر التمويل، مالية الأسواق، مالية المؤسسة
- جامعة ورقلة -

salah.hamidatou@gmail.com

الطالب: زكرياء مسعودي

سنة ثانية ماجستير إقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات
- المركز الجامعي بالوادي -

Zaki39000@maktoob.com

الطالب: زلاسي رياض

سنة ثانية ماجستير محاسبة وجباية
عضو مخبر التمويل، مالية الأسواق، مالية المؤسسة
- جامعة ورقلة -

riadh.univ@gmail.com

الملخص :

تهدف هذه الورقة الى توضيح أهم الاليات المعتمدة من طرف الدولة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تفعيل سياسة التشغيل ، وهذا راجع الى الأهمية التي تولها السلطات الجزائرية الى هذا النوع من المؤسسات ، بسبب أن هذه الأخيرة هي أحد أهم الطرق لإيجاد فرص عمل وتفعيل سياسة التشغيل.

ومن أجل تحسين أداء هذه المؤسسات وتنميتها وتطويرها لضمان استمراريتها، لجأت الحكومة إلى إنشاء آليات لدعم ومساندة هذه المؤسسات وذلك مثل الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار... الخ

تمهيد :

تعتبر البطالة مشكلا كبيرا تواجهه الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فهي تشكل عائقا تنمويا كبيرا، وسببا رئيسيا في تهديد استقرار العديد من الأنظمة والحكومات خاصة في ظل زيادة معدلات النمو الديموغرافي، وتزايد عدد حاملي الشهادات والكفاءات وخريجي الجامعات، لذا كان لزاما على الحكومات اتخاذ الإجراءات اللازمة و إتباع سياسات واستراتيجيات تحد من هذه الظاهرة.

ومن بين هذه السياسات توجه الدول نحو الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة، لما تتمتع به من مزايا تزيد مرونتها تأقلمها مع المحيط الاقتصادي، ولعل أهم هذه الدول اليابان.

والجزائر على غرار هذه الدول زاد اهتمامها بهذا النوع من المشاريع ، بعدما فشلت في تحقيق المستوى المطلوب من التنمية عند اعتمادها على المشاريع الكبرى أو الصناعات المصنعة، وما تمخض عنها من مشاكل، ولعل أهمها مشكل تسريح العمال الذي ساعد على زيادة معدلات البطالة.

لهذا سعت الجزائر على غرار باقي الدول في الآونة الأخيرة إلى تشجيع قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بهدف إيجاد فرص تشغيل عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة و أخرى صغيرة ومتوسطة أي توفير فرص عمل عن طريق تحسين أداء القائمة منها وتنميتها وتطويرها وتحقيق التنمية الاقتصادية من خلالها ، ولتحقيق هذه الأهداف مجتمعة لجأت الحكومة كألية مستحدثت إلى إنشاء أشكال مختلف من الأجهزة والهيئات لدعم و مساندة هذا القطاع مثل ANSEJ ، ANGEM ، CNAC ، ANDI كتعويض عن APSI....، تتجسد أهم أولويتها في التشغيل و مكافحة البطالة .

و بالتالي فإذا ما أردنا أن نقيس مدى فاعلية هذه الأجهزة و الهيئات الداعمة و المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة وكذا الصغيرة و المتوسطة و انعكاسها على احتواء البطالة من مختلف الفئات الاجتماعية وما ينتج عنه من خلق فرص تشغيل، وبناء على هذا فالإشكالية المراد معالجتها من خلال هذه الورقة و الذي يقودنا إلى صياغته على النحو التالي :

ما مدى نجاعة الاليات المعتمدة لتمويل المؤسسات المصغرة في توفير مزيد من العمل وتقليل من مشكلة البطالة ؟

وبهدف الإحاطة بجوانب هذه الإشكالية نعلم في تحليلها على ثلاثة محاور أساسية متمثلة في النقاط التالية :

I- التطور العام للبطالة في الجزائر و هيكلتها

II- دور الهيئات والأجهزة المشاركة في دعم و إنشاء المؤسسات المصغرة وانعكاسها على سوق العمل في الجزائر

أولا: التطور العام للبطالة في الجزائر و هيكلتها

حققت الجزائر تراجع مهم في معدلات البطالة بداية ثمانينات القرن الماضي إلا أن الاختلال عاد مجددا لسوق العمل وتفاقم تدريجيا بداية من النصف الثاني من سنوات الثمانينات ، وهذا بعد أزمة النفط التي زعزعت هيكل الاقتصاد و أثبتت هشاشته إلى جانب فشل خطط التنمية القائمة على التخطيط المركزي التي أدخلته في دائرة الاختلالات الاقتصادية من مديونية و تضخم وغيرها من المشاكل وجزت به في دوامة الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية ، والتي نتج عنها غلق وتصفية الكثير من المؤسسات و تسريح عمالها والنتيجة معدلات بطالة عالية قاربت معدلات البطالة التي سادت سنوات الستينات و التي ترجمت الاختلال في سوق العمل.

لكن هذه الوضعية سرعان ما تغيرت حيث شهدت الجزائر تراجع مهم في معدلات البطالة خلال العشرية الأخيرة، وهذا نتيجة البرامج التي سطرتها الدولة إلى جانب الاستثمارات التي ساهمت في توفير مناصب الشغل و امتصاص أعداد هائلة من العاطلين، دون أن ننسى مختلف برامج و أجهزة التشغيل التي وضعتها الدولة، لكن في نفس الوقت الذي تراجعت فيه معدلات البطالة نجد أن فئة الشباب وخاصة حاملي الشهادات هي الفئة الأكثر معاناة من البطالة.

1-2- خصائص قوة العمل العاطلة

السكان العاطلون "البطالون" (STR) هم الأشخاص الذين صرحوا أنهم لم يشتغلوا ولو لساعة خلال الفترة المرجعية، رغم رغبتهم في العمل والتحاقهم بركب الباحثين عن مناصب عمل، وتتكون هذه الفئة هي الأخرى من نوعين من البطالين هما (1):

- العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن اشتغلوا (STR 1) ثم عادوا إلى البطالة ليدخلوا في عداد البطالين بسبب تسريح أو استقالة أو انتهاء المدة (العقد) . . . الخ.

- العاطلون عن العمل الذين لم سبق لهم أن اشتغلوا (STR 2) وذلك إما لأنها فئة جديدة الانتماء للسكان النشطين بحكم السن، أو أنهم وجدوا صعوبات في إيجاد مناصب عمل. وعليه يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه الشروط التالية(2):

- أن يكون في سن العمل والذي يحدد بين 15-64 سنة.

¹ - عبدلي فاطمة، دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر(دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية البليدة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، (2007/2006)، ص 23.

² - Office National Des Statistique L'emploi Et Le Chômage , Donnes Statistique, N° 226 , Editions ONS , Algérie , 1995, P 8.

- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونعني بالشخص الذي لا يملك عملا هو ذلك الشخص الذي لم يعمل ولو لمدة ساعة واحدة خلال الفترة التي يتم فيها إجراء التحقيق.

- أن يقوم بالبحث عن العمل، أي أنه قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل.

- أن يكون مستعدا للعمل وتتوفر لديه المؤهلات اللازمة لذلك.

ما يعيب على هذا التعريف أن نسبة كبيرة من الباحثين عن العمل لا تسجل نفسها ضمن الباحثين عن العمل وهذا نظرا لنقص فاعلية مراكز التوظيف، وكل هذا ينقص من مصداقية الإحصائيات المسجلة.

ويمكن ملاحظة زيادة عدد البطالين ومعدلاتهم من خلال الجدول الموالي :

جدول رقم (01): يمثل تطور الفئة العاطلة

السنوات	1994	1998	1999	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010
عدد البطالين	1.660	2.333	2.510	2.610	2.413	1.734	1.265	1.169	1.072	1.076
معدل البطالة%	24.3	28.02	29.8	29.5	25.9	17.7	12.3	11.8	10.2	10

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على www.ons.dz/emploi-chômage ، تاريخ الزيارة 2011/10/15

من خلال ملاحظة البيانات يتبين أن ظاهرة البطالة عرفت نمو متواصلا خلال الفترة (1994-1998) وبلغت أعلى نسبة سنة 1999 بـ 29.8 %، وهذا المعدل يفسر من جهة بالزيادة السنوية لعدد الداخلين الجدد لسوق العمل حيث قدر بـ 250000 فرد في السنة ومن جهة أخرى نتيجة العدد الهائل من العمال المسرحين نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، ثم سجل انخفاض بطيء في معدل البطالة حتى سنة 2003 حيث انتقل من 29.8 % سنة 1999 إلى 23.7 % سنة 2003¹.

كما سجل تراجع مهم في معدل البطالة ليصل إلى 10% سنة 2010 مقارنة بسنة 1999 أين قدر بـ 29.8 %، وانتقل معه عدد العاطلين عن العمل من 2.510 مليون عاطل سنة 1999 إلى 1.076 مليون عاطل سنة 2010.

ونحاول من خلال هذا المطلب تحليل خصائص وهيكل القوة العاملة العاطلة وذلك من خلال التعرض إلى هيكلتها من ناحية السكن (الريف والحضر) والعمر والنوع (ذكور - إناث)، لمعرفة الفئات المتضررة أكثر من هذه المشكلة وبالتالي تقديم الدعم لها.

¹ - Matouk Belattaf , Baya Arhab, Les dispositifs de lutte contre le chômage et d'insertion des jeunes et des femmes au marché du travail : état des lieux et perspectives à Bejaïa, 3ème rencontres (jeunes & sociétés en Europe et autour de la méditerranée) « Jeunes, générations : continuités/discontinuités/ruptures ? » Marseille, les 24- 26 Octobre 2007, p2

❖ هيكلية قوة العمل العاطلة وفقا لمعيار الوسط:

في المطلب السابق أشرنا إلى اختلاف توزيع القوة العاملة المشتغلة بين الحضر والريف ولاحظنا ارتفاع نسبة القوة المشتغلة في الحضر مقارنة بالريف، لكن هل هذا التباين يرافقه اختلاف في معدلات البطالة في الوسطين؟ من خلال هذا الجدول الآتي يمكن استنتاج نظرة عن توزيع العاطلين عن العمل في الحضر والريف.

جدول رقم (02): توزيع العاطلين حسب المكان

2010	2008	2007	2006	2003	2000	السنة	
						المكان	
1076000	1169000	3613746	4112408	2078270	2427726	عدد البطالين (1)	
7115000	8761000	6166897	6067961	5109407	4876650	القوة النشطة في الحضر (2)	
7540000	1012000	878309	777366	1223119	1486988	عدد العاطلين	الريف
70.07	86.57	63.9	62.6	58.85	61.25	النسبة % (1)	
10.6	11.55	14.24	12.81	23.93	30.492	النسبة % (2)	
3697000	1554000	3802008	4041684	3652918	3276997	القوة النشطة في الريف (3)	
322000	157000	496324	496324	855151	940738	عدد العاطلين	الحضر
29.92	13.43	36.1	37.4	41.15	38.75	النسبة % (1)	
8.70	10.10	13.05	11.47	23.41	28.71	النسبة % (3)	

المصدر: www.ons.dz/imploi-chomage، تاريخ الزيارة: 2011/10/21

من خلال ملاحظة بيانات الجدول يتضح لنا أن عدد العاطلين عن العمل في الحضر أكبر من عددهم في الريف، وهذه نتيجة منطقية بالنظر إلى التوزيع غير المتوازي للسكان بين الريف والحضر الذي سببه عدم توازن توزيع الأنشطة الاقتصادية من جهة وبسبب سنوات التسعينات التي أجبرت السكان على الهجرة نحو المدن من جهة أخرى، وقد نتج عن هذه الأسباب مجتمعة قوة نشطة حضرية أكبر من القوة النشطة في الريف، حيث يسجل من خلال الجدول انخفاض مستمر لعدد العاطلين عن العمل في الريف فانخفض من 940738 عاطل في سنة 2000 إلى 322000 سنة 2010 وهذا راجع إلى الانخفاض في القوة النشطة في الريف، حيث انخفضت من 3276997 فرد سنة 2000 إلى 1554000 فرد سنة 2008 والتي تفسر بانتقالها إلى المدن، ويظهر هذا جليا من خلال الارتفاع في حجم الفئة النشطة في الحضر والتي انتقلت من 4876650 فرد سنة 2000 إلى 8761000 فرد سنة 2008 بمعدل نمو سنوي قدر بـ 8.27% في المتوسط.

ومن أجل الوصول إلى درجة حدة البطالة في الوسطين، وبدلا من الاكتفاء بنسبة التعطل من إجمالي قوة العمل العاطلة في الوسطين (الحضر والريف) نستعين بنسبة التعطل خلال الفترة 2000-2010 في الوسطين، حيث أنها في انخفاض في كلا الوسطين، حيث انخفضت نسبة البطالة من 30.49% إلى 10.6% في الحضر، وبالمقابل انخفض معدل البطالة في الريف من 28.71% إلى 8.70% خلال الفترة 2000-2010. ويمكن تقسيم التعطل في الريف إلى ثلاثة أقسام⁽¹⁾:

- قسم متعطل تعطلا موسميا، نظرا لاعتماد الفلاحة الجزائرية على الأمطار المتساقطة مع قلة الاعتماد على الري (السقي).

- قسم متعطل تعطلا سافرا وكاملا (ظاهرا وبارزا)

- قسم متعطل تعطلا مقنعا (خفيا)، كان من المفروض تشغيله خارج القطاع الفلاحي.

أما التعطل الذي يسود القوى العاملة في المدن الجزائرية يمكن تقسيمه إلى أقسام عدة أهمها:

- قسم متعطل تعطلا سافرا وكاملا (بطالة سافرة وبارزة)

- قسم متعطل تعطلا مقنعا (خفيا)، (بطالة مقنعة)

- قسم متعطل تعطلا هيكليا (بطالة هيكلية)

❖ قوة العمل العاطلة وفقا لمعيار السن:

تحاول الدراسة من خلال تحليل القوة العاطلة وفقا لمعيار السن، لمعرفة الفئة العمرية الأكثر تضررا من هذه المشكلة، وسيوضح ذلك من خلال بيانات الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): توزيع العاطلين عن العمل حسب السن

2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001	
140 000	175 245	166 414	205 417	256 907	329 136	393441	20-15 %
11.97	12.74	13.41	14.18	15.37	15.83	16.81	
388 000	421 404	369 982	481 169	505 378	666 872	687958	24-20 %
33.19	30.65	29.81	33.22	30.23	32.09	29.4	
348 000	393 024	333 483	398 779	462 633	509 289	578984	29-25 %
29.77	28.6	26.9	27.53	27.68	24.50	24.75	
149 000	187 488	170 394	176 666	206 447	245 568	280890	34-30 %
12.74	13.63	13.73	12.2	12.35	11.81	12.00	
69 000	93 151	91 115	84 257	104 297	133 532	155896	39-35 %
5.9	6.77	7.34	5.81	6.23	6.42	6.66	
34 000	48 364	48 942	43 096	58 291	75 108	93287	44-40 %
2.9	3.51	3.94	2.97	3.5	3.61	3.98	
19 000	22 192	28 415	31 613	41 583	62 516	72662	49-45 %
1.62	1.61	2.3	2.18	2.5	3.00	3.10	
15 000	24 182	255 44	19 498	24 577	40 295	58163	54-50 %
1.3	1.75	2.06	1.34	1.47	1.93	2.48	

¹ - شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة بالجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2007، ص63.

7 000	9 613	6 553	7 791	11 422	15 954	18169	59-55 %
0.6	0.7	0.53	0.53	0.68	0.76	0.77	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا www.ons.dz/imploi-chomage, تاريخ الزيارة: 2011/10/18

من خلال بيانات الجدول نلاحظ أن العاطلين عن العمل (البطالين) هم معظمهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، وقد بلغت نسبتهم عام 2001 حوالي 70.96% ثم ارتفعت إلى 74.93% ضمن هذه الفئة، يلاحظ أن الفئة العمرية (20-24) هي الأكثر تضررا حيث تراوحت معدلاتها بين 29.4% إلى 33.19% في الفترة (2008-2000) بدون تجربة أو خبرة، حيث أن أغلب المؤسسات الاقتصادية تعطي أولوية التوظيف للأفراد المؤهلين وذوي الخبرة المهنية.

كما يرجع ارتفاع معدل البطالة بين فئات الشباب بزيادة الداخلين إلى سوق العمل، وعدم تلاؤم احتياجات سوق العمل مع مخرجات المنظومة التعليمية من جهة، وقلة الخبرة المهنية التي تحدد في أغلب شروط التوظيف سواء في القطاع العام أو الخاص من جهة أخرى.

❖ تطور القوة العاطلة وفقا لمعيار النوع:

بداية توضح الدراسة أن هناك فرقا كبيرا بين نسبي البطالة للذكور والإناث وهذا راجع أولا لاختلاف حجم قوة العمل بين الجنسين من جهة وحجم قوة العمل المشتغلة بين الجنسين من جهة أخرى. وحتى نقف على أهم تطورات ومعدلات البطالة في الجنسين سوف نتناول دراسة بيانات هذا الجدول.

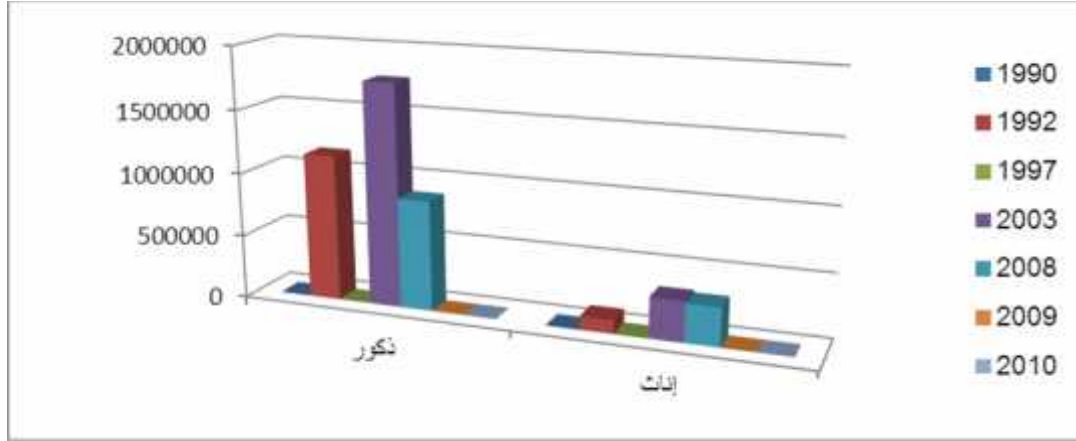
جدول رقم (04): تطور معدلات البطالة بين الجنسين

النوع	السنوات							
	2010	2009	2008	2003	1997	1992	1990	
عدد الذكور	729	752	868000	1759933	1769	1155240	1.069.310	
النسبة	67.75	70.15	74.2	84.68	86.3	91.60	92.50	
الإناث	العدد	348	320	301000	318337	280	106070	86.730
	النسبة %	32.25	29.85	25.8	15.32	13.7	8.40	7.50

المصدر: www.ons.dz/imploi-chomage تاريخ الزيارة: 2011/10/18

والشكل التالي يوضح أكثر بيانات الجدول .

شكل رقم (01): تطور معدلات البطالة بين الجنسين



المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على بيانات الجدول رقم(04)

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسبة البطالة لدى الذكور سجلت انخفاضا خلال الفترة (1990-2010) حيث كانت النسبة في سنة 1990 تقدر بـ 92.50% وانخفضت إلى 67.75% سنة 2010 وهذا راجع إلى زيادة فرص العمل من خلال البرامج التنموية الحكومية وخاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية والتي تشغل الذكور أكثر من الإناث، وبالمقابل نلاحظ نسبة البطالة لدى الإناث في ارتفاع مستمر حيث انتقلت من 7.50% سنة 1990 إلى 32.25% سنة 2010 وهذا راجع إلى التوسع في تعليم الإناث ودخولهم بكثرة في سوق العمل.

❖ تطور القوة العاطلة وفقا لمعيار التعليم:

يعتبر التعليم عاملا مهما في التنمية، حيث يمكن تفسير زيادة النمو الاقتصادي بالاستثمارات المتزايدة في رأس المال بشري من خلال تعليم الناس والرفع من كفاءتهم، ومن دون شك فإن الموارد البشرية المتعلمة والمستثمرة في النشاط الاقتصادي لا بد وأن تنتج الثروة المتزايدة⁽¹⁾

يمكن ملاحظة أي فئة من التعليم هي متضررة أكثر من هذه المشكلة من خلال بيانات الجدول التالي الذي يوضح

البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي من 1990 إلى 2007، كما يلي:

الجدول رقم (05): البطالة في الجزائر حسب المستوى التعليمي في الفترة (1990-2007).

الوحدة: %

المستوى التعليمي	الابتدائي	الثانوي	التعليم العالي
النسبة	59.3	23	11.4

SOURCE: The word bank ,word development indicators,2009,p274

يشير الجدول أعلاه إلى تدني المستوى التعليمي لنسبة كبيرة من العاطلين عن العمل في الجزائر حيث تراوحت البطالة

لدى من يحملون الابتدائية كنسبة من البطالة الكلية 59.3%.

¹ - عمار عماري ، بعض الملاحظات على التنمية البشرية وسبل النهوض بها في الجزائر ، مداخلة ضمن الملتقى العلمي الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الاسلامية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، الجزائر ، نوفمبر 2007، ص08.

وفي الأخير كنتقييم لخصائص الفئة العاطلة، فإنه حسب الاستطلاع الذي أجري في 2010 أصبحت هذه الفئة تتميز بـ (1):

أ-الإحباط: 25.5% من الشباب لا هم متمدرسون ولا هم ينتمون للقوى العاملة (أي خارج القوى العاملة) وهذا يرجع بالدرجة الأولى لياسهم من إيجاد فرصة عمل وربما يرجع ذلك لاعتمادهم على العائل الأول في الأسرة.

ب-بطالة المتعلمين: أصبح المستوى التعليمي والشهادة العلمية عائقا في إيجاد منصب عمل، فحسب الإحصائيات فإن معدل البطالة يتزايد مع المستوى التعليمي وهذا مخالف لكل النتائج المتوصل إليها في الاقتصاديات الأخرى وعليه فمن الواجب دراسة هذا التناقض(مراجعة المنظومة التربوية والتعليمية وتحليل أداء الاقتصاد)

ت-بطالة طويلة الأجل: يوجد نسبة كبيرة من العاطلين (54.1%) لم تتمكن من إيجاد منصب عمل بعد سنتين من البحث الحثيث.

ثانيا : الاجهزة الداعمة للمشاريع والمؤسسات المصغرة :

ف هذه البرامج إلى خلق مناصب شغل في مختلف المؤسسات و مختلف الأنشطة، وأن تكون مسيرة من طرف صاحبها ومدعمة بنسب كبيرة من قبل خزينة الدولة، بالإضافة إلى المساهمة الشخصية ومن بين الاجهزة المشرفة على تنفيذ هذه البرامج ما يلي :

❖ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

تم إنشاء هذا الجهاز بموجب القانون رقم 94-188 المؤرخ في 06 جوان 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، كما يوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ويهدف إلى حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية حيث لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتعدى مدة التكفل المحسوبة ستة وثلاثين (36) شهرا، وهذا التعويض غير معفى من اقتطاع الضمان الاجتماعي، كما يساهم الصندوق في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير إحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم.

كما كلف الصندوق (CNAC) بمهمة جديدة وفقا للمرسوم الرئاسي رقم 514/03 المؤرخ في 06 ديسمبر 2003، تتمثل في دعم ومرافقة خلق النشاط من طرف العاطلين والمسرحين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 إلى 50 سنة (2).

كيفية التمويل: تقدر التكلفة الإجمالية للاستثمار بخمسة (5) ملايين دينار كحد أقصى، بينما الحد الأدنى للأموال الخاصة على مبلغ الاستثمار الخاص بالمشروع المقرر ويحدد حسب المستويين الآتيين:

¹ - البشير عبد الكريم، سوق الشغل الجزائري "نظرة إجمالية"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 28، صيف 2002، القاهرة، ص05

² - مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناص البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص15.

المستوى الأول : 5% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن مليوني دج أو يساويهما.

المستوى الثاني: 10% من المبلغ الإجمالي للاستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن مليوني دج ويقل عن خمسة ملايين دينار أو يساويهما.

بينما يتغير مبلغ القروض غير المكافأة (دون فائدة والممنوحة من CNAC) بحسب كلفة استثمار إحداث النشاط ولا يمكن أن يتجاوز:

• 25% من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يقل هذا الاستثمار عن مليوني دينار أو يساويهما.

• 20% من الكلفة الإجمالية للاستثمار عندما يزيد هذا الاستثمار عن مليوني دينار ويقل عن خمسة ملايين دينار أو يساويهما.

كما يمنح هذا القرض في الحالتين مرة واحدة عند انطلاق المشروع الذي ينجزه البطال أو البطالون ذوو المشاريع.

أما بالنسبة للمبالغ الممولة من طرف البنوك فلا يمكن أن تتجاوز 70% من المبلغ الإجمالي لاستثمار.

وقد تضمن اجتماع مجلس الوزراء المنعقد يوم 2011/03/06 عدة إجراءات لا تختلف عن تلك المدرجة للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب وهي⁽¹⁾:

- إلغاء لمدة التسجيل لدى الوكالة الولائية للتشغيل، المهم أن يكون طالب القرض مسجل لدى الوكالة.

- إلغاء الفترة الممتدة ما بين إنهاء النشاط الحرفي والمهني والطلب والتي كانت 12 شهرا.

- المساهمة الشخصية 1% بدلا من 20% سابقا إذا كان القرض أقل من 5 ملايين دينار جزائري و 2% بدلا من

25% سابقا إذا كان القرض يتراوح ما بين 5 ملايين دينار جزائري و 10 ملايين دينار جزائري.

- قروض غير مكافأة (Bonification des taux d'intérêt) تتحملها الخزينة العمومية وهي كالتالي:

• 500 ألف دينار جزائري للكراء إذا كان ضروري.

• 500 ألف دينار جزائري لشراء سيارات مهياة.

• مليون دينار جزائري لخريجي الجامعات من أجل الكراء إذا كان مشترك ما بين اثنين أو أكثر في نشاطات

كمكاتب الدراسات والأطباء والمحامين.

- زيادة نسبة القروض غير المكافأة من 60% إلى 80% ومن 80% إلى 95% إذا كانت الاستثمارات في الهضاب

العليا والجنوب وحسب القطاعات مثل الفلاحة، الصيد البحري، البناء والأشغال العمومية والري، الصناعة التحويلية.

- تمديد فترة تسديد القروض إلى ثلاث (03) سنوات بالنسبة للأساسي وأربع (04) سنوات بالنسبة للفوائد.

1- حصيلة استحداث مناصب الشغل:

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 14، المرسومين التنفيذييين رقم: 103/11 و 104/11 المؤرخين في 06 مارس 2011.

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

الجدول رقم (06) : حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

توقعات الفترة 2009 - 2013	2008 (السداسي الأول)	2007-2005	الفترات
17834	1786	7569	عدد المشاريع
47800	2398	20757	عدد مناصب الشغل

المصدر: مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناص البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 15.

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

❖ الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ):

هي هيئة ذات طابع خاص أخذت من الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه كتسمية لها، حيث تم إنشاؤها بموجب الأمر 14/96 المؤرخ في 24 جويلية 1996 وهذا الجهاز موجه للشباب البطال من أصحاب المبادرات للاستثمار في المؤسسة المصغرة، والذين يظهرون استعدادا وميولا وتتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة، ويمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه، إلى جانب للاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع، وباستثناء النشاطات التجارية فإن الجهاز يمول كل نشاطات الانتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى 10 مليون دج، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على قرض بدون فوائد من الوكالة وقرض بفوائد منخفضة من البنك ومساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع⁽¹⁾. ومن أجل إدخال مرونة أكبر وزيادة تحفيز للعاطلين للإقبال على عروض الوكالة، فإنه تم اتخاذ عدة إجراءات في شهر مارس 2011 من خلال اجتماع مجلس الوزراء، وهذه الاجراءات لا تختلف عن التدابير التي اتخذت للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سوى أن هذه الاجراءات خاصة بالفئة العمرية (19-35)، وتمول الوكالة المشاريع المقترحة لهذه الشريحة من الشباب، و الممولة من قبل الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب، وذلك وفقا لثلاثة أشكال هي⁽²⁾:

¹ - محمد قرقب، تجربة الجزائر، الندوة الإقليمية حول دور التوجيه والإرشاد المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس 11- 13 جويلية 2005، ص 15

² - مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سابق، ص 289.

التمويل الذاتي: في هذه الصيغة يتشكل الاستثمار كله من الحالة المالية للشباب أو الشباب أصحاب المشاريع مع إعطاء امتيازات استثنائية من الاعفاءات الجبائية وشبه الجبائية.

التمويل الثنائي: بالإضافة إلى المبادرة الشخصية تمنح الوكالة قرضا بدون فوائد ويكون الاستثمار والإنشاء بتمويل ثنائي كالتالي:

مستوى التمويل	تكلفة المشروع الإجمالية	المساهمة الشخصية	القروض بدون فائدة
المستوى الأول	أقل أو يساوي 2000000 دج	% 75	% 25
المستوى الثاني	يفوق 2000000 دج ولا يتجاوز 10000000 دج	% 80	% 20

1. شهر، وسياسة التشغيل (الجزائرية) والتوزيع، 1
2009. 289.

التمويل الثلاثي: في هذه الصيغة يتدخل البنك كطرف ثالث في تمويل هذه الأموال المصغرة المتفاوتة حسب مناطق إنشاء المشروع وأهمية القطاع بالنسبة لإنشاء مناصب شغل دائمة و التركيبة المالية للاستثمار الثلاثي ويكون حسب قيمة الاستثمار كما في الجدول التالي:

مستوى التمويل	تكلفة المشروع الإجمالية	المساهمة الشخصية		القروض بدون فائدة	القرض البنكي	
		المناطق الخاصة	المناطق الأخرى			
المستوى الأول	يفوق 2000000 دج ولا يتجاوز 10000000 دج	% 8	% 10	% 20	% 72	% 70
المستوى الثاني	أقل أو يساوي 2000000 دج	% 5		% 25		% 70

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص290.

إضافة إلى خدمات التمويل تقوم الوكالة بالمهام التالية⁽¹⁾:

- تشجيع كل الأشكال وتدابير المساعدة على ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتوظيف الأولي.
- تتابع الاستثمارات التي ينجزها الشباب أصحاب المشاريع.
- إتاحة المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية والتنظيمية لأصحاب المشاريع لممارسة نشاطاتهم.
- إقامة علاقات مالية متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي لتمويل المشاريع وإنجازها واستغلالها.

¹ - صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، القاهرة، 18-22 جانفي 2004.

- تكفل جهات مختصة بإعداد دراسات الجدوى وقوائم نموذجية للتجهيزات، وتنظيم دورات تدريبية لأصحاب المشاريع لتكوينهم وتحديد معارفهم في مجال التسيير والتنظيم.

✓ **حصيلة نشاط الوكالة⁽¹⁾**: لقد بلغت حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ما يلي:

- بلغ عدد المشاريع الممولة لسنتي 2009 و 2010 على التوالي: 20.848 و 22.641 مشروع.

- متوسط القروض غير المكافأة فقدر في 2009 ب 634.215 دينار جزائري، مقابل 666.419 دينار سنة 2010.

- أما متوسط مناصب الشغل في المؤسسة المصغرة الممولة من طرف الوكالة قدر بثلاثة مناصب في كل من سنتي 2009 و 2010.

أما فيما يخص الحصيلة الإجمالية للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ الانطلاق الفعلي خلال السداسي الثاني سنة 1997 إلى غاية نهاية السداسي الأول من سنة 2011، تم إنشاء 298151 مؤسسة مصغرة في إطار الوكالة بصيغها الثلاث لا سيما صيغة التمويل الثلاثي التي سمحت بخلق 923418 منصب شغل، وقد إتخذت الجزائر إجراءات جديدة تزيد من استقطاب الشباب البطال الراغب في إنشاء مؤسسات مصغرة نحو الوكالة، يتوقع أنها ستمكن إنشاء 50000 مؤسسة مصغرة سنويا من بينها، 35000 مؤسسة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و 15000 في إطار الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

❖ **الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)**

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 14/04 المؤرخ في: 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقير عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص ويتضمن دور الوكالة (2) في تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المحسدة، والقرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500000 دج موجه لفئة البطالين والمحاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين. وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة من تمويل لمبادرتهم، ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة بالبيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.

¹ - راشدة عزيزو، مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في محاربة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص.5.

² - محمد قرقب، تجربة الجزائر، الندوة الإقليمية حول دور التوجيه والارشاد المهني في تشغيل الشباب، مرجع سابق، ص 17.

ويرتكز تنظيم الوكالة على مديرية عامة وفروع جهوية تسمى التنسيقيات الولائية موجودة في كل ولاية إلى جانب ممثل الوكالة في كل دائرة ويسمى المرافق، والوكالة الآن بصدد استكمال تنصيب كل هذه الهياكل عبر الولايات والدوائر.

وبالنسبة للمرسوم الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر ومستواها، فقد عدل وتم المرسوم التنفيذي رقم 04 - 15 مؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير 2004 بالمرسوم التنفيذي رقم 134-11 مؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1432 الموافق 22 مارس سنة 2011 وشروطه هي⁽¹⁾:

- رفع سقف التمويل بالنسبة للتمويل الشائئ الخاص بشراء المواد الأولية من 30 ألف دينار جزائري إلى 100 ألف دينار جزائري وبدون فوائد.

- المساهمة الشخصية التي كانت 10% أصبحت تساوي (0) صفرا.

- فترة التأجيل أصبحت سنة بدلا من ثلاثة (03) أشهر.

- فترة التسديد أصبحت أربع (04) سنوات.

- رفع سقف التمويل من 400 ألف دينار جزائري إلى مليون دينار جزائري بالنسبة لشراء عتاد صغير لإنشاء نشاط محدد.

- المساهمة الشخصية أصبحت 1% بدلا من (ما بين 3% و5%).

- فترة التسديد أصبحت ثلاث (03) سنوات بعدما كانت تتراوح ما بين 6 أشهر وسنة.

- قروض غير مكافأة إلى غاية 95%.

✓ **حصيلة نشاط الوكالة:** لم ينطلق نشاط الوكالة فعليا على أرض الواقع إلا في منتصف سنة 2005، ومنذ ذلك

الوقت قدمت الوكالة قروضا مصغرة بأنواعها المختلفة عبر كامل التراب الوطني، وفيما يلي مجموعة أرقام تعكس نشاط

الوكالة إلى غاية نهاية سنة 2010، فلقد أعيد تفعيل الجهاز خصوصا بوضع شبكة واسعة من هياكل الوكالة لتسيير

القروض المصغرة في سنة 2005 مما سمح بإنشاء 6500 وظيفة في مختلف قطاعات الأنشطة (فلاحي، صناعي،

البناء والإشغال العمومية، الخدمات، الحرف) أين تشكل النساء 72%⁽²⁾.

ويقدر العدد الإجمالي للسلف بدون فوائد الممنوحة خلال الفترة (2005-2010) يقدر ب: 197060

سلفة⁽³⁾ موزعة حسب الغرض الذي منحت من أجله حيث نجد:

- عدد السلف بدون فوائد لشراء المادة الأولية قدر ب 178876 سلفة.

¹ - الجريدة الرسمية ، العدد 14، المرسومين التنفيذي رقم : 103/11 و 104/11 المؤرخين في 06 مارس 2011.

² - مجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني حول التنمية البشرية لسنة 2006، ص 82

³ - ناصر مغني ، القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 11.

- عدد السلف بدون فوائد لإنشاء مشروع قدر ب 18184 سلفة.

وقد كان الجزء الأكبر من السلف الممنوحة بدون فوائد من نصيب النساء (60 %)، أما بالنسبة للقطاعات كانت الأفضلية لقطاع الصناعات التقليدية باستحواده على نسبة (29 %) ثم قطاعات الصناعة والخدمات والفلاحة والبناء والأشغال العمومية بدرجات أقل على الترتيب، وتعطى الأولوية كذلك عند منح السلف بدون فوائد لشراء المادة الأولية على حساب غرض إنشاء مشروع، حيث كان نصيب السلف الممنوحة لشراء المواد الأولية يفوق 90 % (178876 سلفة من أصل 197060 سلفة).

✓ **حصيلة القروض الممنوحة:** كانت حصيلة القروض الممنوحة من طرف البنوك خلال الفترة 2005 - 2010 تقدر ب 8718 قرض، وتعتبر هذه الحصيلة ضعيفة جدا وهو ما يعكس أن البنوك في الجزائر غير متحمسة لمثل هذا التمويل (التمويل المصغر)، ولعل السبب هو أن الجزائر لا تتوفر على مؤسسات مالية مختصة في التمويل المصغر مثل ما هو موجود في بقية الدول وخاصة الأوروبية منها، وكل ما هو موجود هو مؤسسات تملك ميزانية وتستقبل المشاريع ولكنها تجد نفسها مجبرة على المرور على البنوك التي هي من يحدد مصير هذه المشاريع. وما يؤكد ما أشرنا إليه هو مقارنة العدد الإجمالي للسلف الممنوحة بدون فوائد بالعدد الإجمالي للقروض الممنوحة خلال فترة الدراسة (2005 - 2010) حيث نجد أن نسبة القروض الممنوحة تقدر ب 4.42% وهي نسبة ضعيفة جدا وهو ما يعكس كذلك الصعوبات التي توجهها الوكالة من حيث استحابة البنوك للقروض المطلوبة.

✓ **رصيد الوظائف وحصيلة مناصب التشغيل المستحدثة في إطار الوكالة:**

بلغت حصيلة الوظائف المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، منذ إنشائها إلى غاية نهاية سنة 2010 يقدر ب 295587 وظيفة، وبالنظر في رصيد الوظائف التي أنشأت في إطار الوكالة إلى غاية نهاية عام 2010 ، نجد أن نسبة مساهمة الوكالة في التوظيف الإجمالي قد انتقلت من 0.06 % لسنة 2005 إلى 3.03 % سنة 2010، وهي نسبة تعتبر أنها ذات تأثير محدود ولكنها مهمة، وتشير الإحصائيات كذلك إلى أن مجهودات الوكالة في توفير مناصب العمل قد ساهمت في تخفيض معدل البطالة من 15.30 % سنة 2005 إلى 10 % سنة 2010⁽¹⁾.

❖ **الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI).**

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار (APSI) كونها لم تصبوا إلى الأهداف التي أنشأت لأجلها، وتعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)⁽²⁾، مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع

¹ - بالاعتماد على إحصائيات ANGEM من الموقع www.angem.dz (2011-12-21)

² - مصطفى بلعقد ومصطفى طويطي ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتصاص البطالة في الجزائر، مرجع سابق ص17.

بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ولقد حدد الإطار العام والأسس المنظمة للوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار في عدة نقاط أهمها (1):

- ضمان ترقية الاستثمارات ومتابعتها.
 - تزويد المستثمر بكل الوثائق الضرورية لإنجاز الاستثمار.
 - تسهيل استكمال شكليات إنشاء المؤسسات وتحقيق المشاريع من خلال الشباك الوحيد اللامركزي (GUI).
 - التأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.
 - تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا المطلوبة أو رفض منحه إياها.
 - أن يتولى وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار سياسة الحكومة وبرنامج عملها المصادق عليهما، إعداد الاستراتيجية على المديين المتوسط والطويل.
- تعتمد الوكالة لترقية الاستثمار على دعم وتمويل المشاريع الاستثمارية وفق المستويات التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (07): مستويات تمويل الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار

مستويات التمويل	التكلفة الإجمالية للمشروع	مساهمة شخصية	القروض غير المكافأة	القروض البنكية
المستوى الأول	لا يتجاوز 1.000.000 دج	5%	25%	70%
المستوى الثاني	عندما تفوق 1.000.000 دج ولا تتجاوز 2.000.000 دج	8% ؛ 10%	20%	70% ؛ 72%
المستوى الثالث	عندما تفوق 2.000.000 دج ولا تتجاوز 3.000.000 دج	11% ؛ 15%	15%	70% ؛ 74%
المستوى الرابع	عندما تفوق 3.000.000 دج ولا تتجاوز 4.000.000 دج	14% ؛ 20%		65% ؛ 76%

المصدر: مصطفى بلمقدم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر،

مرجع سابق ص 17.

أما بخصوص الإحصائيات المعلن عنها من طرف الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار حول عدد المناصب التي تم خلقها خلال الفترة (2002-2010) وذلك حسب تقسيمات القطاعات فكانت كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (08): توزيع المشاريع المصرح بها حسب قطاعات النشاط مجمعة

خلال الفترة (2002-2010)

قطاعات	عدد المشاريع	النسبة (%)	عدد المناصب	النسبة (%)
الزراعة	1.597	2.36	28.933	3.08
البناء والأشغال العمومية	12155	17.93	248.207	26.38
الصناعة	7.209	10.63	244.225	25.96

¹ - بمقتضى المادة 21 من الأمر الرئاسي رقم 03-01 الموافق لـ 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار والمعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

1.33	1.2508	0.83	566	الصحة
24.21	227.821	58.35	39.563	النقل
4.39	275.41	0.72	485	السياحة
12.62	118.747	9.18	6.226	الخدمات
1.65	15500	0.00	2	التجارة
0.38	3616	0.01	5	الاتصالات
100	940832	100	67.808	المجموع

Source :www.andi.dz , date: 2011/05/10

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه البيانات أن قطاع النقل يحظى باهتمام كبير من قبل الوكالة كونه الحقل الذي يشهد توجه كبير من قبل المستثمرين، حيث بلغت نسبة عدد المشاريع المصرح بها في هذا القطاع خلال الفترة المذكورة 58.35% من إجمالي المشاريع المصرح بها، أما فيما يتعلق بفرص العمل الذي يساهم بها فقد بلغت 227821 منصب شغل، بينما مساهمة قطاعي البناء والأشغال العمومية في توفير مناصب شغل فقدت بـ 248.207 منصب عمل وذلك من خلال 12155 مشروع، وبالمقارنة بين القطاعين السابقين نجد أن قطاع البناء برغم أنه أقل عدد مشاريع من قطاع النقل إلا أن مساهمته في توفير فرص العمل كانت أكثر من قطاع النقل وهذا راجع إلى طبيعة الاستثمار في كل قطاع، فقطاع البناء والأشغال العمومية هو قطاع يحتاج إلى عدد كبير من اليد العاملة في كل مشروع، ومنه فإن المساهمة الإجمالية للوكالة في توفير فرص العمل قدرت بـ 940832 منصب وذلك من خلال 67808 مشروع، حيث تتمثل طبيعة هذه المشاريع في الإنشاء، التوسيع وأيضا إعادة التهيئة.

❖ تجربة صندوق الزكاة

في سنة 1991، استحدثت الحكومة الجزائرية مؤسسة دينية لجمع أموال الزكاة، ومن ثم منح جزء منها كقروض متناهية الصغر لمساعدة الفقراء على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم⁽¹⁾، وأطلق على المشروع اسم صندوق الزكاة⁽²⁾، ويعتبر صندوق الزكاة مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد. ويتشكل صندوق الزكاة من ثلاث مستويات تنظيمية هي: (اللجنة القاعدية)، والتي تكون على مستوى كل دائرة، مهمتها تحديد المستحقين للزكاة على مستوى كل دائرة، (اللجنة الولائية) وتكون على مستوى كل ولاية، وتوكل إليها مهمة الدراسة النهائية لملفات الزكاة على مستوى الولاية، وهذا بعد القرار الابتدائي على مستوى اللجنة القاعدية، (اللجنة الوطنية) ونجد مكوناتها المجلس الأعلى لصندوق الزكاة، والذي يتكون من: رئيس المجلس، رؤساء اللجان الولائية لصندوق الزكاة، أعضاء الهيئة الشرعية، ممثل المجلس الإسلامي الأعلى،

¹ - حول الأثر الاقتصادي للزكاة في تحقيق النمو الاقتصادي وخلق مناصب شغل، راجع نور الدين جواوي وعقبة عبد اللاوي، الزكاة كآلية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي: دراسة تحليلية وفقا لنماذج الاقتصاد الكلي، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول: الاقتصاد الإسلامي: الواقع، رهانات المستقبل، المنظم من طرف جامعة غرداية، الجزائر، 23 و 24 فيفري 2011.

² - أنشأ (صندوق الزكاة) استنادا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 81/91 المؤرخ في 07 رمضان عام 1411 هـ الموافق 23 مارس سنة 1991 والمتعلق ببناء المسجد وتنظيمه وتسييره وتحديد وظيفته وبخاصة المادتين 15 و 22 منه، وأيضا استنادا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 82/91 المؤرخ في 07 رمضان عام 1411 هـ الموافق 23 مارس 1991 والمتضمن إحداث مؤسسة المسجد، وبخاصة المادة 3 منه.

ممثلين عن الوزارات التي لها علاقة بالصندوق، كبار المزمكين، وفيه مجموعة من اللجان الرقابية التي تتابع بدقة عمل اللجان الولائية وتوجهها. ثم إن مهامه الأساسية تختصر في كونه الهيئة المنظمة لكل ما يتعلق بـ (صندوق الزكاة) في الجزائر. وسيتم صرف أموال صندوق الزكاة بناء على المداولات النهائية للجنة الولائية إلى العائلات الفقيرة حسب الأولوية، وذلك بإعطائها مبلغا سنويا أو سداسيا (كل ستة أشهر)، أو ثلاثيا (كل ثلاثة أشهر)، وهناك جزء من أموال الصندوق يذهب إلى الاستثمار لصالح الفقراء عن طريق منح القرض الحسن، أو شراء أدوات العمل للمشاريع الصغيرة والمصغرة⁽¹⁾.

على المستوى الحصيلية الوطنية لإجمالي الأموال المجمعة، فمنذ 2003، الملاحظ أن هنالك تزايد في إجمالي زكاة الأموال المحصلة، بلغ سنة 2009 حدود 61.4 مليار دج، في حين أنه لم يتجاوز عتبة 12 مليار دج سنة 2003، مروراً بأكثر من 36.7 مليار دج العام 2005 وقرابة 48 مليار دج سنة 2007⁽²⁾، مما أسهم صندوق الزكاة الجزائري إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات تم من خلالها توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع على الأقل، وتم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2009، ولتوضيح أكثر نعرض أهم النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (09): القروض الموزعة ما بين (2004-2009)

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009
عدد القروض	256	466	857	1147	800	1200

المصدر: غانم عبد الله وحمزة فيشوش، إجراءات وتدبير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 10.

على المستوى الحصيلية الوطنية لإجمالي الأموال المجمعة، وهو ما رافقه (عدديا على الأقل) ارتفاع مذهل في عدد القروض المتناهية الصغر التي قدمها للفقراء والبطالين، والتي أنجز عنها إنشاء مشروع صغير ومتوسط الحجم. وبإجراء عملية قياس بافتراض أن كل قرض سيؤدي إلى توظيف شخصين على الأقل، نستنتج أنه في سنة 2009 يتم توظيف 2400 شخص بطل على الأقل، ويعتبر هذا الأثر أثر مباشر للقروض الممنوحة بغض النظر عن الآثار غير المباشرة للمشروعات المستحدثة.

¹ - موقع وزارة الشؤون الدينية والأوقاف/ الجزائر): (<http://www.marwakf-dz.org/cms/2010-01-05-09-24-38.html>)

² - موقع وزارة الشؤون الدينية والأوقاف/ الجزائر): (<http://www.marwakf-dz.org/cms/2010-01-06-10-02-09.html>)

وفي الأخير كخلاصة لتقييم هذه البرامج، فتقدر حصيلة مناصب الشغل المستحدثة في إطار البرامج المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية أو ما يعرف بالسياسة النشيطة للتشغيل إلى غاية سنة 2010 بحوالي 2159337 منصب شغل، وذلك من خلال المناصب المستحدثة في كل من الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI) و الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) وكذلك الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، أما المناصب المستحدثة في الوكالة الوطنية للتأمين على البطالة (CNAC) وكذلك صندوق الزكاة فتقدر بحوالي 22357 منصب شغل إلى غاية سنة 2007.

وتقدر نسبة المناصب المستحدثة في إطار البرامج المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية بـ 34 % إلى غاية 2010، وهي نسبة بالرغم من أهميتها، إلا أنها تعتبر نسبة ذات أثر محدود في المحافظة على مسار الترقية والنهوض بسياسة التشغيل من أجل التخفيف من حدة مشكلة البطالة في الجزائر.

2- النتائج والتوصيات:

3-1- النتائج:

تهدف السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب في الجزائر على تدعيم تنمية المبادرات المقاولاتية عند الشباب، وفي إطار هذا المسعى تم اعتماد مخطط عمل لترقية تشغيل ومحاربة البطالة سنة 2008، وقد حاولنا من خلال هذه المداخلة تسليط الضوء على مساهمة الآليات المعتمدة لتمويل المؤسسات المصغرة مع الإشارة إلى التجربة المستحدثة في إطار القرض الحسن وهي صندوق الزكاة وذلك من خلال الوقوف على أهم النشاطات التي قامت بها هذه الآليات إلى غاية سنة 2010، والتدابير الجديدة التي تم اقرارها في مارس 2011 وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- سجلت معدلات البطالة تراجعاً ملموساً من حوالي 30% في بداية العشرية إلى 10% في نهايتها، لكن انتشارها وسط فئة الشباب وخاصة المتعلمين إضافة إلى انتشار بعض الظواهر الأخرى وفي مقدمتها التشغيل غير الرسمي والهجرة، وكل هذا يشير إلى خطورة الوضع باعتبار أن كل هذه الظواهر هي وجعاً آخرًا للبطالة. وهذه الوضعية تكلف الدولة خسائر ضخمة من جهة في الموارد البشرية باعتبارها محرك عجلة التنمية، ومن جهة أخرى خسائر مالية من خلال المبالغ التي تخصصها كنفقات للتعليم بجميع مستوياته وهذا بدون أن تكون هناك مساهمة من الفئة المتعلمة في الطاقة الإنتاجية للبلاد.

- ان مختلف أشكال الدعم والامتيازات الممنوحة من طرف هذه الهيئات تهدف أساساً إلى تشجيع وترقية المؤسسات الصغيرة والعمل على استمراريتها، وبقائها في محاولة لحفاظ وخلق مناصب شغل دائمة ومستقرة، وكذلك فتح مجالات جديدة لإنتاج السلع وتقديم الخدمات واستعادة أنشطة اقتصادية أو خدمية تم التخلي عنها، أي المجالات التي تستجيب لطلب الاقتصاد الوطني وسوق الشغل

- فيما يخص البرامج والأجهزة التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة والتي تنقسم إلى مجموعتين: المجموعة الأولى والتي تتكفل باستحداث مناصب الشغل فإن ما يميز هذه المناصب أنها في الغالب تكون مؤقتة وغير مستقرة أي أنها في شكل عقود عمل لأجل منته، وبالتالي بمجرد انتهاء عقد العمل يعود العامل إلى حالة البطالة التي كان فيها. أما النوع الثاني والذي يتعلق بإنشاء المشاريع والمؤسسات فإن هذا النوع يصادف الكثير من العوائق كطول الإجراءات خاصة فيما يتعلق بمنح القروض مما يجعل إنشاء المؤسسة يستغرق فترة طويلة، هذا إضافة إلى نقص الخبرة والثقافة المقاولاتية لدى أصحاب المؤسسات .

وكل هذا يشير إلى أن الإجراءات المقترحة من قبل الدولة هي مسكنات مؤقتة لمشكلة البطالة فسرعان ما سيرتفع عدد العاطلين بمجرد انتهاء عقود العمل وعودة العاملين إلى دائرة البطالة.

وبالتالي واقع الجزائر يشير إلى أنها تعاني من أزمة بطالة حقيقية بشكليها السافرة و المقنعة إضافة إلى نوع آخر و هو البطالة المؤجلة. إذا كانت الأرقام تشير إلى انخفاضها فإن الواقع يشير إلى غير ذلك كما يشير إلى أن معدلات البطالة هي أعلى من ذلك بكثير لأنه من غير المعقول اعتبار من يعمل ساعة غير بطل، كما أنه يتم اعتبار العاملين في السوق غير الرسمي بمثابة عاملين. هذا إضافة إلى الانسحاب السنوي للعاطلين نتيجة بأسهم وإحباطهم وهذا ما يبينه التباين بين معدلات العمالة ومعدلات البطالة، كما أن الوضع يزداد خطورة مع الوقت حيث أن جل المشاريع التي تم من خلالها استحداث مناصب الشغل في إطار المشاريع التنموية هي مشاريع لأجل منتهية مما يعني أن العاملين بها سينتقلون لجيش العاطلين بعد انتهائها.

3-2-التوصيات:

وعليه نقدم جملة من التوصيات :

- بداية نرى انه يجب إدخال بعض التعديلات على تعريف الفئة العاطلة منها: اعتبار كل من يعمل عمل مؤقت، شباب الخدمة الوطنية، المتربصون و الأشخاص الذين يعيلون عائلتهم و ليسوا مأجورين كعاطلين عن العمل مما يمكن من إعطاء صورة حقيقية عن الأزمة و بالتالي يساعد أكثر على إيجاد حلول حقيقية .
- تشكيل هيئة مستقلة توكل لها مهمة جمع المعلومات و الإحصائيات الخاصة بالعاطلين.
- التقريب أكثر بين عارضي العمل و طالبي العمل وهذا من خلال تفعيل دور مكاتب تشغيل الشباب ومكاتب البحث عن العمل، إضافة إلى تشكيل هيئات خاصة بجمع المعلومات الخاصة بسوق العمل بحيث تتسم بالشفافية وإمكانية الوصول إليها بسهولة من طرف الأفراد.
- ضرورة متابعة سير عمل للأجهزة المكلفة بالتشغيل كما يجب متابعة العاطلين أثناء توجيههم لوظائف معينة لمعرفة مدى التلاؤم بين مؤهلاتهم وبين المنصب الذي شغلوه وفي حالة عدم التناسب يتم توجيههم إلى وظائف أخرى أكثر ملائمة.
- إصلاح المنظومة التعليمية حتى تتماشى و احتياجات سوق العمل إلى جانب ضرورة تكثيف البرامج التدريبية في مختلف التخصصات حتى يكون الطالب مستعد للعمل عند تخرجه، والعمل على تشجيع مراكز التكوين و التدريب المهني
- تنمية تجربة الزكاة وذلك في اطار تشجيع الشباب الراغب في القروض الحسنة لتمويل المشروعات الصغيرة والمساهمة في توفير مناصب شغل .
- رورة توجيه الاستثمارات إلى القطاعات و المشاريع التي بإمكانها توفير مناصب شغل دائمة، كما يجب الاهتمام أكثر بقطاع الفلاحة .
- وكخلاصة لأخير يجب الاعتراف بالجهودات التي تبذلها السلطات الجزائرية في مجال ترقية سياسة التشغيل من خلال المرونة والإجراءات الجديدة التي أدخلت على عمل هذه التدابير والأجهزة في استحداث مشاريع ومؤسسات مصغرة ومنه خلق فرص عمل جديدة.

المراجع:

¹ - عبدلي فاطمة، دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر(دراسة ميدانية بمديرية التشغيل لولاية البليدة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، (2006/2007)، ص 23.

¹ - Office National Des Statistique L'emploi Et Le Chômage , Donnes Statistique, N° 226 , Editions ONS , Algérie , 1995.

1- Matouk Belattaf , Baya Arhab, Les dispositifs de lutte contre le chômage et d'insertion des jeunes et des femmes au marché du travail : état des lieux et perspectives à Bejaïa, 3ème rencontres (jeunes & sociétés en Europe et autour de la méditerranée) « Jeunes, générations : continuités/discontinuités/ruptures ? » Marseille, les 24- 26 Octobre 2007.

¹ - شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة بالجزائر ،رسالة ماجستير، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ، 2007.

- ¹ - عمار عماري ، بعض الملاحظات على التنمية البشرية وسبل النهوض بها في الجزائر ، مداخلة ضمن الملتقى العلمي الدولي الثالث حول واقع التنمية البشرية في اقتصاديات البلدان الاسلامية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، الجزائر ، نوفمبر 2007.
- ¹ - البشير عبد الكريم، سوق الشغل الجزائري "نظرة إجمالية"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 28، صيف 2002، القاهرة.
- ¹ - مصطفى بلقلم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- ¹ - الجريدة الرسمية، العدد 14، المرسومين التنفيذي رقم: 103/11 و104/11 المؤرخين في 06 مارس 2011.
- ¹ - محمد قرقب، تجربة الجزائر، الندوة الإقليمية حول دور التوجيه والإرشاد المهني في تشغيل الشباب، منظمة العمل العربية مكتب العمل العربي المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، طرابلس 11-13 جويلية 2005.
- ¹ - صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، القاهرة، 18-22 جانفي 2004.
- ¹ - راشدة عزيزو، مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في محاربة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- ¹ - الجريدة الرسمية ، العدد 14، المرسومين التنفيذي رقم : 103/11 و104/11 المؤرخين في 06 مارس 2011.
- ¹ - مجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني حول التنمية البشرية لسنة 2006.
- ¹ - ناصر مغني ، القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- ¹ - بالاعتماد على إحصائيات ANGEM من الموقع www.angem.dz (2011-12-21)
- ¹ - بمقتضى المادة 21 من الأمر الرئاسي رقم 03-01 الموافق لـ 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار والمعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006.
- ¹ - حول الأثر الاقتصادي للزكاة في تحقيق النمو الاقتصادي وخلق مناصب شغل، راجع نور الدين جواوي وعقبة عبد اللاوي، الزكاة كآلية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي: دراسة تحليلية وفقا لنماذج الاقتصاد الكلي، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول: الاقتصاد الاسلامي: الواقع، رهانات المستقبل، المنظم من طرف جامعة غرداية ، الجزائر، 23 و24 فيفري 2011.
- ¹ - أنشأ (صندوق الزكاة) استنادا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 81/91 المؤرخ في 07 رمضان عام 1411 هـ الموافق 23 مارس سنة 1991 والمتعلق ببناء المسجد وتنظيمه وتسييره وتحديد وظيفته وبخاصة المادتين 15 و22 منه، وأيضا استنادا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 82/91 المؤرخ في 07 رمضان عام 1411 هـ الموافق 23 مارس 1991 والمتضمن إحداث مؤسسة المسجد، وبخاصة المادة 3 منه.
- ¹ - موقع (وزارة الشؤون الدينية والأوقاف/ الجزائر) : (<http://www.marwaf-dz.org/cms/2010-01-05-09-24-38.html>)
- ¹ - موقع (وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف/ الجزائر) : (<http://www.marwaf-dz.org/cms/2010-01-06-10-02-09.html>)

www.ons.dz/emploi-chômage

The word bank ,word development indicators,2009

- مصطفى بلقلم ومصطفى طويطي، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كاستراتيجية حكومية لامتناس البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011

- شهرة، ياسة التشغيل (الجزائرية) والتوزيع، 1 2009.

www.andi.dz

- غانم عبد الله وحمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي: حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011