



جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي:/.....

أثر التأمين عن البطالة على الأسرة في المجتمع الجزائري

(دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمدينة الجلفة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف:

د. عطا الله سحوان

إعداد الطالبين:

• بوزيد مرينيزة

• عبد العزيز بونعمة

لجنة المناقشة:

1. د. العابد ميهوب رئيسا
2. د. عطا الله سحوان مشرفا
3. د. أحمد زرنوح مناقشا

الموسم الدراسي 2015 - 2016



التشكرات

إلى الأخوة الأعزاء وإلى الزملاء والأصدقاء وإلى كل من

علمني حرف وكل من ساعدني في مشواري الدراسي

من قريب أو بعيد.

وبالأخص الأستاذ المشرف الفاضل الدكتور: سحوان

عطا الله الذي كان له الفضل الكبير في اتمام هذا

العمل المتواضع

إلى كل هؤلاء ألف شكر وشكر وتقدير راجيا من الله أن

يجازيهم خير جزاء.

الإهداء

أهدى هذا العمل إلى أغلى ما عندي في الوجود والذي
شفاهما الله وأطال في عمرهما

والى الوفية المخلصة الزوجة الكريمة التي بفضلها أتممت
هذه الدراسة والى الأبناء هديل وياسين ويوسف حفظهم
الله.

والى كل الاصدقاء خاصة: عيساوي التونسي، طمار محمد
وسويسي عبد الحميد، هؤلاء أولوا الفضل،
والى كل من قدم لنا المساعدة من قريب أو بعيد
اليكم جميعا أهدي هذا العمل

مريئزه بوزيد

الإهداء

الى والدي العزيزين حفظهما الله ورعاهما وأطال الله في
عمرهما والى الزوجة الغالية والى ولدي محمد ورتاج اهدي
لهم هذا العمل المتواضع.

بونعمة عبد العزيز

فلا تيسر

I.....	فهرس الموضوعات	1
III.....	فهرس الجداول	3
أ.....	مقدمة	5
3.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة	5
5.....	1- الإشكالية	6
6.....	2- الفرضيات:	7
7.....	3- أسباب اختيار الموضوع:	8
8.....	4- أهداف الدراسة:	8
8.....	5- أهمية الدراسة:	9
9.....	6- الدراسات السابقة:	10
10.....	7- تحديد المفاهيم:	13
13.....	8- صعوبات البحث:	14
14.....	الفصل الثاني: عموميات حول التأمين	15
15.....	1- مفهوم التأمينات وأنواعها:	20
20.....	2- التأمين ممارسة قديمة:	23
23.....	3- أركان عقد التأمين:	24
24.....	4- النظرة القانونية للتأمين:	25
25.....	5- أشكال التأمينات:	26
26.....	6- مميزات عقد التأمين:	28
28.....	7- أطراف عقد التأمين:	30
30.....	8- مكونات التأمين:	36
36.....	9- أركان عقد التأمين:	38
38.....	10- دور التأمين في الاقتصاد الوطني:	42
42.....	الفصل الثالث: مفاهيم عامة حول البطالة	45
45.....	1- مفاهيم حول البطالة:	48
48.....	2- نظريات البطالة:	58
58.....	3- طرق قياس البطالة:	

الفهرس

- 4- أسباب البطالة: 61
- 5- انعكاسات الأزمة المالية العالمية على الاقتصاد الجزائري: 64
- 6- طموحات الحكومة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة: 68
- 7- البرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل: 71
- 8- سبل تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ودورها في تقليص البطالة: 76
- 9- أدوار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتأثيرها على البطالة: 85
- الفصل الرابع: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة** 91
- 1- عرض عام حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: 93
- 2- مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: 98
- 3- جهاز دعم إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة 35-50 سنة: 100
- 4- الهياكل التنظيمية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: 101
- الفصل الخامس: جانب التطبيقي** 108
- 1- المجال المكاني: 110
- 2- المجال البشري: 110
- 2-1- مجتمع البحث: 110
- 2-2- عينة الدراسة: 111
- 3- المجال الزمني: 111
- 4- منهج الدراسة: 112
- 5- أدوات جمع البيانات: 112
- 6- عرض وتحليل البيانات: 114
- 6-1- الفرضية الاولى القائلة: يساهم التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية..... 119
- 6-2- الفرضية الثانية القائلة: يساهم التأمين في حماية الأسرة من المشاكل العائلية 127
- الخاتمة: 139
- الملاحق 141
- قائمة المصادر والمراجع 145

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
32	يبين القسط الذي تدفعه المؤسسة على أساس المرتب الشهري للعامل (2.5%)	جدول رقم (01)
33	يبين كيفية اقتطاع نسبة 1.5% من المرتب الشهري للعامل	جدول رقم (02)
34	يبين حساب مساهمات فتح الحقوق	جدول رقم (03)
98	لمؤسسات العمومية الوطنية: E.P.E	جدول رقم (04)
99	المؤسسات العمومية المحلية E.P.I	جدول رقم (05)
99	عدد البطالين المعاد تكوينهم في مختلف الاختصاصات وحسب المناطق (مراكز التكوين)	جدول رقم (06)
114	جنس العمال	جدول رقم (07)
115	يبين توزيع العينة حسب الفئة العمرية	جدول رقم (08)
116	يبين توزيع العينة حسب الحالة العائلية	جدول رقم (09)
117	يبين توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	جدول رقم (10)
118	يبين توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة	جدول رقم (11)
119	يبين مدى إمكانية توفيق فرصة عمل من طرف الصندوق للمخترطين	جدول رقم (12)
120	يبين إمكانية تقديم تعويضات من طرف صندوق التأمين على البطالة	جدول رقم (13)
121	يبين الإجابة عن التساؤل الآتي: هل تتناول بعض من المهدات العصبية؟	جدول رقم (14)
122	يبين العلاقة بين التساؤلين التاليين: (هل تميل إلى العزلة وهل يمنح لك الصندوق فرصة انشاء مشاريع؟).	جدول رقم (15)
123	يبين العلاقة بين التساؤلين التاليين: (هل تتردد كثير في زيارة الطبيب وهل يمنح لك الصندوق فرصة اكتساب مهارات؟).	جدول رقم (16)
124	يبين العلاقة بين التساؤلين التاليين: (هل لديك الكثير من وقت الفراغ؟ الحالة العائلية)	جدول رقم (17)
125	يبين العلاقة بين التساؤلين التاليين: (هل انت سريع الغضب وعدد أفراد العائلة؟)	جدول رقم (18)
127	يبين الإجابة عن التساؤل التالي: (هل هذه التعويضات كافية لجميع أفراد أسرتك؟)	جدول رقم (19)
128	يبين الإجابة عن التساؤل التالي: (هل التعويضات تشمل التكاليف الطبية؟)	جدول رقم (20)
129	يبين الإجابة عن التساؤل التالي: (هل توجد منح خاصة بالمناسبات؟).	جدول رقم (21)
130	يبين الإجابة عن التساؤل الآتي: (هل يعاني أبناؤك من الرسوب المدرسي؟).	جدول رقم (22)
131	يبين الإجابة عن التساؤل الآتي: (هل الحالة الصحية للعائلة جيدة؟).	جدول رقم (23)
132	يبين العلاقة بين التساؤلين الآتيين: (هل يعاني أبناؤك من الرسوب المدرسي، وهل تشمل التعويضات الممنوحة جميع أفراد أسرتك؟).	جدول رقم (24)
133	يبين العلاقة بين التساؤلين الآتيين: (هل تعاني من مشكل السكن وهل هذه التعويضات كافية لجميع أفراد أسرتك؟).	جدول رقم (25)

الفهرس

134	يبين العلاقة بين التساولين الآتئين: (هل الحالة الصحية للعائلة جيدة وهل التعويض تشمل التكاليف الطبية؟)	جدول رقم (26)
135	يبين العلاقة بين التساولين الآتئين: (هل تعاني من تمرد الأبناء وهل الحالة الصحية للعائلة جيدة؟)	جدول رقم (27)
136	يبين العلاقة بين التساولين الآتئين: (هل تعاني من تمرد الأبناء وعدد أفراد العائلة؟).	جدول رقم (28)
137	يبين العلاقة بين التساولين الآتئين: (هل هناك الكثير من الخلافات داخل الأسرة والحالة العائلية؟).	جدول رقم (29)

مُقَدِّمَةٌ

لقد شغلت البطالة حيزا كبيرا من التحليل الاقتصادي إذ تُعدّ من أكبر المشاكل التي تتخبط فيها الدول النامية كانت أو المتقدمة كما أنّ مشكلة البطالة محور رئيسي يستوقفه كل مجتمع وتتصدى له كل استراتيجية تنموية حريصة على حماية ودعم التماسك الاقتصادي والاجتماعي، فظاهرة البطالة في الجزائر ليست بمشكلة جديدة، فجزورها تمتد منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية اليوم غير أنّ تحرك عملية التنمية في البلاد واستغلال الثروات الباطنية، كالبتروول وغيرها، ساهم في فتح عدد كبير من المصانع والمؤسسات التي بدورها كانت لها نتائج إيجابية على مستوى التشغيل، حيث أدت إلى خلق العديد من مناصب الشغل واستوعبت الكثير من العمال بالرغم من افتقارهم للمهارات والكفاءات، خاصة في الفترة ما بعد الاستقلال واستمرت هاته الوضعية إلى غاية الثمانينات، حيث شكلت منعرجا خطيرا في التوجه التنموي للبلد.

ومن خلال السياسة التنموية التي انتهجتها الجزائر من قبل وتم تعويضها بمجموعة من السياسات الاقتصادية المستلهمة من الأفكار النيولبرالية، لكن هذا التحول حمل في طياته بذور أزمة اجتماعية عمقتها أكثر آثار الصدمة النفطية لسنة 1986 التي أدت إلى تقلص المداخل من العملة الصعبة، أضف إلى ذلك عدم إنتاجية الشركات العمومية التي وجدت نفسها في حالة ديون خانقة فتوقف بذلك الجهد الاستثماري، وتوقفت معه عمليات خلق مناصب شغل جديدة فارتفعت بذلك معدلات البطالة لتصل إلى مستويات لم تشهدها

من قبل الجزائر الا في الفترة الاستعمارية، وخطورة هذه البطالة لا تكمن فقط في حجمها بل في تركيبها أيضا هذه الوضعية أجبرت المسؤولين عن الاقتصاد الوطني بالشروع في إجراءات إصلاحية اقتصادية تمخضت عن المفاوضات التي تمت مع المؤسسة المالية والنقدية الدولية من أجل تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والتي انطلقت مع نهاية الثمانينات واستمرت مع تطبيق برامج التعديل الهيكلي، ومن بين هاته الإجراءات هي التأمين والتأمين عن البطالة سعيا من الدولة لتحقيق إعادة التوازنات الاقتصادية الكلية.

وفي دراستنا هذه قمنا بتقسيمها إلى خمسة فصول هي كالاتي:

- الفصل الأول: يتضمن الإطار المفاهيمي للدراسة وفيه تمّ عرض إشكالية الدراسة وفرضياتها وأسباب الدراسة وأهميتها.
- الفصل الثاني: فقد تمّ عرض عموميات حول التأمين وأركانه واشكالية ودوره في الاقتصاد الوطني.
- الفصل الثالث: وتم فيه عرض مفاهيم حول البطالة ونظرياتها وطرق قياسها والبرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل.
- الفصل الرابع: تم تلخيص الدراسة النظرية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- الفصل الخامس: المجال التطبيقي للدراسة.

وفي الأخير نأمل أن نكون قد حقّقنا نسبياً الشروط العلمية والموضوعية وتقديم الجديد

إلى الرصيد العلمي والمعرفي في هذا المجال.

الفصل الأول

- الإشكالية.
- الفرضيات.
- أسباب اختيار الموضوع.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- الدراسات السابقة.
- تحديد المفاهيم.
- صعوبات البحث.

تمهيد:

إنّ البحوث في العلوم الاجتماعية ليست كباقي العلوم الأخرى لأن الظاهرة في العلوم الاجتماعية تتطلب كثيرا من الدقة في التعامل، خاصة فيما يخص تحديد موضوع الدراسة وكذلك بناء الإشكالية لأن بناءها وتحديد المشكلة وصياغة سؤال الأشكال هي أهم مرحلة في البحث حيث منه يتم تحديد الفرضيات التي فيها هي مفتاح الباحث يبين فيها بدقة متغيرات الدراسة إلى أن يصل إلى الغاية، وهي لغة الباحث التي سوف يخاطب بها.

ولقد اجتهدنا في بحثنا محاولين أن نصل قدر الإمكان إلى هذا المبتغى لكي يكون عملنا في المستوى المطلوب وسيكون الفصل الأول عبارة عن الإطار المفاهيمي للدراسة الذي يعبر عن موضوع البحث الخاص بدور التأمين على البطالة في المجتمع الجزائري.

1- الإشكالية

تعد البطالة ظاهرة تحاصر وتضايق مختلف المجتمعات وهذا ما يدفع بالمسؤولين إلى وضع مجموعة من الميكانيزمات التي من شأنها أن تتحصر وتخفف منها ومن بينها نجد أن التشجيع على التأمين وإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعد وسيلة جد فعالة لتحقيق فرص العمل وتحقيق الراحة للمواطن هذا من جهة وكذلك تحقيق التنمية الاقتصادية والتخفيف من ظاهرة البطالة من جهة أخرى، فالتأمين لم يعد يهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر التي يتعرضون اليها من خلال رد الخسائر ودفع التعويضات اللازمة، بل تطور ليصل إلى تحقيق العمل التأميني، الهادف إلى تعبئة المدخرات، للأفراد والشركات واستثمارها في أوجه مختلفة، وهو ما يؤدي إلى دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلاد وبالتالي إعادة توزيع الدخل من خلال ما يعرف بالتأمين الاجتماعي، ومن أجل ذلك قامت السلطات العمومية الجزائرية بإنشاء العديد من الأجهزة والهيكل تنصب بعضها في تشجيع الأشخاص بدون عمل لأنفسهم ولغيرهم وفي نفس الوقت خلق الثروة. إحدى هذه الهياكل هو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والذي أنشأ لرعاية وحماية البطالين الذين تعرضوا للتسريح اللاإرادي نتيجة للظروف الاقتصادية الصعبة التي مرت بها بلادنا في فترة التسعينات، والمجتمع الجلفاوي عان أفراده من هذه الظاهرة مثل بقية أفراد المجتمع الجزائري، ويسعى الصندوق إلى إعادة إدماج هذا الفئة ذات الشرعية العمرية المحصورة بين 35

و50 سنة ضمن مشاريع متوسطة ومصغرة يتولى دراستها ويحاول تجسيدها على أرض الميدان.

ولهذا الغرض كان موضوع بحثنا يتناول دراسة هذه المؤسسات المنشأة من طرف البطالين والتي يتم خلقها بمساعدة ومتابعة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والذي قمنا بطرح التساؤل العام التالي:

ما دور التأمين على البطالة في المجتمع الجلفاوي؟

ويندرج هذا التساؤل العام ضمن تسائلين فرعيين هما:

- ما هو دور التأمين في حياة الفرد البطال؟

- ما هو دور التأمين في الحياة الأسرية لدى البطال؟

2- الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة: يساهم التأمين على البطالة في حماية المجتمع الجلفاوي.

2-2- الفرضيات الفرعية:

- يساهم التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية.

- يساهم التأمين في حماية الأسرة من المشاكل العائلية.

3- أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى التماسنا لمدى أهمية التأمين لدى البطال الذي يعاني من المشاكل المادية والمعنوية جراء البطالة والذي هو بحاجة ماسة لبدل عن ما يعانیه، ونرى أن الصندوق التأمين عن البطالة هو الحل لهذا المشكل، ومن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

3-1- الأسباب الذاتية:

- وجود رغبة لدينا التطلع أكثر على موضوع التأمين على البطالة، وذلك كآلية جديدة للحفاظ على البطال وخاصة، وموضوع الأزمة المالية العالمية وبداية تأثيرها على العالم العربي وخاصة الجزائر.
- معرفة مدى اهتمام الدولة بسياسات التشغيل الدولة بالبطال، ومدى نجاح هذه الآليات.

3-2- الأسباب الموضوعية:

- قلة الدراسات السابقة في هذا الموضوع، التي تناولت بالخصوص،
- إشكالية البطال من خلال معالجته بواسطة تأمينه
- توفر الأدوات اللازمة للدراسة الامبريقية، ومجتمع البحث، وذلك رغم عدم توفر الوقت الكافي للدراسة.

4- أهداف الدراسة:

إنّ الهدف من هذه الدراسة هو محاولة إبراز أهمية التأمين داخل المجتمعات وعن ما يمنحه من أمن واستقرار لدى المواطن المؤمن، إذ أن التأمين على البطالة يجعل البطال يحس بالاستقرار، كما يعتبر خدمة مستقبلية للمؤمن، هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإنّ هذه الدراسة تبين مدى سعي الدولة الجزائرية ومجهوداتها، والاهتمام بالبطال وذلك من خلال الآليات التي تدخل ضمن سياسات التشغيل للدولة، ومدى نجاحها في تحقيق هذه الأهداف، ونذكر منها:

- محاولة اكتشاف وتحليل آلية من آليات الحد من مشكل البطالة وهي آلية تأمين البطال في الجزائر ومدى نجاح هذه الآلية.
- دراسة واقع الصندوق الوطني ت. ب. من خلال تأمينه للبطال

5- أهمية الدراسة:

تتلخّص في:

- محاولة معرفة التأمين على البطالة كإجراء قانوني تتخذه الدول كي تحد من البطالة وتعيد إنعاش اقتصادها من خلال خلق فرص جديدة للعمل وإنشاء مشاريع استثمارية تعود عليها بالفائدة.
- التأمين على البطالة هو ضمان للفرد العامل كي يمارس حياته المهنية بارتياح وتساوده على استكمال طموحاته وأماله.

- يعتبر هذا البحث كمبادرة لدراسة نوع جديد من معالجة ظاهرة البطالة الإجبارية وهي كيفية المحافظة على العمال المسرّحين لا إرادياً من حيث المحافظة عليهم بواسطة هذه الآلية.

6- الدراسات السابقة:

6-1- الدراسة الأولى: مذكرة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، لشلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004.

إشكالية هذه الدراسة:

- ما مدى مساهمة السياسة الاقتصادية المنتهجة في الجزائر للحد من ظاهرة البطالة؟

وقد توصل الباحث إلى أهداف سياسة التشغيل في مكافحة البطالة دراسة 2014-2015، وتحدي الدولة لها للنهوض باقتصاديتها وهذا مع حجم الداخلين الجدد لسوق العمل وتحقيق التوازن وليس ذلك النمو الذي تزداد معه نسب البطالة ولا يعود بالفائدة على المجتمع إلا بالآثار السلبية التي تخلفها البطالة.

6-2- الدراسة الثانية: ملتقيات دولية: الملتقى الدولي السابع حول:

دور قطاع التأمين في تنمية الاقتصاد الوطني.

محور المداخلة: واقع قطاع التأمين وإعادة التأمين لـ دكتور: رزقي إبراهيم وبديري

عبد المجيد، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، يومي: 03-04

ديسمبر 2012.

7- تحديد المفاهيم:

تختلف المفاهيم من ميدان إلى آخر ومن تخصص إلى آخر وذلك وجب توضيحها

ووضعها في صيغها بما يتناسب مع التخصص وموضوع الدراسة.

7-1- مفهوم التأمين:

لغة: هو مصدر الفعل امن ويؤمن، وهي مأخوذة من الاطمئنان، والذي هو عكس

الخوف ونقيضه، ومنه الأمانة التي هي ضد الخيانة، ويقال ائتمنه واستأمنه بمعنى

غرس فيه جانب كبير من الثقة، ومنها أيضا قول أمين.

اصطلاحا: التأمين عقد يلزم بمقتضاه المؤمن أن يؤدي إلى المؤمن له، أو إلى

المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو ايراد مرتب أو عوض مالي

آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين في العقد وذلك مقابل قسط أو أي دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن.¹

التعريف الإجرائي: التأمين هو عبارة عن شرط بين المؤمن والمؤمن له، وذلك بدافع التعويض حين وقوع أي حادث أو وفاة أو معاش ويشمل التأمين: التأمين على الزواج، عن الأولاد، التأمين الاجتماعي، التأمين على البطالة، إلى غير ذلك من أنواع التأمين.

7-2- مفهوم البطالة:

اصطلاحاً: من بين أبرز التعريفات الرسمية للبطالة ذلك الذي تبنته منظمة الاعمال الدولية OTI الذي تعتبر أن البطالة تشمل كافة الأشخاص الذين هم في سن العمل والراغبون فيه وباحثون عنه ولكنهم لا يجدونه وذلك خلال فترة الاسناد (فترة مرجعية)².

التعريف الإجرائي: نقول عن الشخص البطال هو الذي يكون سنه يفوق 16 سنة ويكون بدون عمل ويكون راغباً في العمل وقادراً عليه ومستعداً للقيام به وأن يكون هذا الفرد قد قام بالبحث الجدي عند العمل مثل التسجيل أو تقديم طلب لدى ديوان الخدمة

¹ إبراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1985، ص 44.

² صالح خصناوة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، الأردن، 1995، ص 106 .

المدنية أو الإعلان في الصحف أو تقديم طلبات عمل لدى مكاتب الشركات الخاصة أو تقديم طلب للحصول على مساعدة مالية لدى الجهات المعنية كإعادة البطالة.

7-3- الأسرة:

تعدّ الأسرة الخلية الأساسية للمجتمع بإجماع علماء ومفكري علم الاجتماع رغم اختلاف وتنوع تعاريفها بحسب المكان والزمان والنظم والأعراف.

عرّفها برجس ولول على أنّها جماعة من الأفراد تربطهم روابط قوية ناتجة من صلات الزواج والدم والتبني، وهذه الجماعة تعيش في مكان واحد وتربط أعضاؤها: الأب، الأم، البنت، علاقات اجتماعية متماسكة أساسها المصالح المشتركة.

ويعرّفها كنجر دينفر أنّها: جماعة من الأفراد تربطها روابط دموية وعلاقات اجتماعية قوية¹.

التعريف الإجرائي: ويمكن القول أنّ الأسرة تمثل جماعة اجتماعية مكوّنة من أفراد تنتج من عملية الزواج، وتجمع بينها علاقات دموية وقرابة صلة متماسكة، ولكل فرد منها حقوق وعليه واجبات.

¹ دينكن متشل، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، دار الطليعة، بيروت، 1981، ص 97.

8- صعوبات البحث:

إنّ من الصعوبات التي واجهتنا خلال إعدادنا للبحث، لموضوع البطالة باعتبارها مست عدة قطاعات، وعدة أفراد باختلاف مؤهلاتهم وشهاداتهم وإمكانياتهم فعند القيام باختيار العينة واستجوابهم كانت هناك صعوبة التواصل معهم نظرا لظروفهم الشخصية المتنوعة، لان لهم لقاء واحد في الشهر وهذا أثناء آخر الشهر، يوم التوقيع وهذا ما شكل لنا صعوبة اللقاء بهم، ومن بين الصعوبات الأخرى نذكر ما يلي:

- نقص المراجع باللغة العربية في مجال معالجة مشكل البطالة لأننا نرى أنّ الاهتمام بهذا الموضوع يقتصر خاصة الدول المتقدمة.
- صعوبة توزيع استمارة الاستبيان على بعض البطالين لصعوبة الالتقاء بهم أو حتى عدم رغبة بعضهم في ملئ هذه الاستمارة.

الفصل الثاني

- مفهوم التأمينات وأنواعها
- التأمين ممارسة قديمة
- أركان عقد التأمين
- النظرة القانونية للتأمين
- أشكال التأمينات
- أطراف عقد التأمين
- أركان عقد التأمين
- دور التأمين في الاقتصاد الوطني

تمهيد:

إنّ فكر التأمينات يعتمد على العديد من العناصر الجوهرية، حيث ترجع بعض هذه العناصر إلى أسس قانونية وأخرى إلى عناصر فنية، أمّا الأسس القانونية، فهي التي تتعلق بعقد التأمين وتمثل عناصره في الخطر والقسط والعض، وأمّا العناصر الفنية فتتعلق بدور هيئات التأمين في تحقيق التعاون المشار إليه بما تقوم من مقاصة بين المخاطر وفقا لقوانين الإحصاء وتبعا لاختلاف أنواع التأمين.

وأشرنا من قبل إلى أنّه للتأمين عناصر فنية وأسس قانونية، ولدراسة النظرية العامة للتأمين تقتضي أن نعرف التأمين وتاريخ نشأته وأنواعه والتنظيم التشريعي الذي يخضع له ثم مفهوم عقد التأمين، من حيث أشكال الخطر، القسط، والعرض والخصائص التي يقوم عليه وكذا أطرافه فيما يلي:

1- مفهوم التأمينات وأنواعها:

1-1- التأمينات وتطورها:

إنّ نظام التعاون الذي كان سائدا في القرن 14، والذي اعتمد عليه الفكر الاقتصادي آنذاك حيث بدأ التعاون كفكرة تجمع بين مجموع من الأفراد المعرضين لخطر معين بغية التخفيف من حدة الخسارة، وذلك عن طريق توزيع هذه الخسارة على كافة الأعضاء الذين غالبا ما يكونون بمجموعة متجانسة يعرف بعضهم بعضا، إمّا بحكم القرابة، أو الجوار أو

الحرفة، ويذكر المؤرخون أنّ قدماء المصريين كانوا أوّل من عرف نظام التأمين التعاوني وبشكل جيد، وذلك من خلال تنظيمهم لجمعيات دفن الموتى. فظهرت جمعيات تقوم بهذه المراسم للأعضاء بدفع اشتراك سنوي للجمعية أثناء حياتهم نظير ضمان المصروفات اللازمة، للتحنيط والدفن عن الوفاة، وبذلك يظهر التعاقد جليا بين الشخص العضو وجماعة دفن الموتى بأن يدفع الأول¹ قسطا في صورة اشتراك سنوي كل موسم زراعي للجمعية في سبيل أن تقوم الأخيرة بالإنفاق على عملية التحنيط بقصد حفظ الجسم للحياة الأخرى.

ويلاحظ أن مبادئ الإسلام لم تكن لتحول دون ظهور أنواع شتى من التعاون والتكافل تحقق المفهوم الذي يسعى إليه نظام التأمين.

فهناك الآيات العديدة التي تدعو المسلمين إلى التعاون على البر والتقوى وذلك في قوله تعالى: (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان واتقوا الله ان الله شديد العقاب...) [سورة المائدة، الآية (2)].

وقوله أيضا: (... يا أيها الذين امنوا إذا تناجيتم فلا تتناجوا بالإثم والعدوان ومعصية الرسول وتناجوا بالبر والتقوى واتقوا الله الذي إليه تحشرون) [سورة المجادلة، الآية (9)]. وهذه الآيات ولو أنّها متصلة بسيرة الرسول صلى الله عليه وسلم إلا أن الخطاب فيها مطلق وموجه لكافة المسلمين وجماعتهم في كل ظرف مماثل، والأمر بالتعاون يفيد إيجاب

¹ سلامة عبد الله، الخطر والتأمين، ط1، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1979، ص 57.

التضامن والتكافل والمشاركة في القيام بالواجب المأمور به سلبا وإيجابا وتأمين أسباب النجاح فيه.

ولذلك ليس غريبا ما ذكره ابن خلدون في مقدمته، من أن عرفوا تأمينات الممتلكات في أكثر من صورة وصورة.

أمّا التأمين بشكله الحالي لم يظهر الا في بداية القرن الحالي بصدور مجموعة من القوانين في العديد من الدول الأوروبية سويسرا 1948، ألمانيا 1908، والقانون الفرنسي هو القانون الذي كان سائدا في الجزائر إلى غاية سنة 1930، أين أصدر المشرع خلالها قانون التأمينات.¹

وقد شمل نظام التأمين في بداية القرن الحالي العديد من المجالات التي كانت لا تعرف من قبل التأمين على المسؤولية وحوادث المرور والنقل بمختلف أنواعه البري البحري والجوي وقد ازداد نطاق مجالات التأمين مع التقدم العلمي والتكنولوجي.

وفي الجزائر لقد كان النظام السائد في هذا المجال بعد إعادة السيادة الوطنية نظام التأمين الفرنسي لسنة 1930، وبعده المشرع على سن قواعد قانونية جزائرية، ويمكن أن نشير في هذا الصدد إلى ثلاث مراحل أساسية:

¹ رمضان أبو السعود، أصول التأمين، ط2، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 47.

الفترة الأولى:

عرفت بفرض الدولة الرقابة على الشركات الأجنبية العاملة في هذا المجال والتي كان يقدر عددها بحوالي 270 شركة وكانت تعمل على مختلف أنواع التأمين وكانت اغلبها فرنسية حيث اتخذت السلطات آنذاك تدابير بمقتضى قانون صادر بتاريخ 08 جوان 1963 ينظم كفايات وطق رقابة الدولة على هذا القطاع.

الفترة الثانية:

وهي مرحلة تجسدت فيها فكرة احتكار الدولة لعمليات التأمين وإعادة التأمين بالجزائر وتم ذلك بمقتضى الأمر الصادر بتاريخ 27 مارس 1966 حيث أشارت المادة الأولى منه على أنه من الآن فصاعدا يرجع استغلال كل عمليات التأمين للدولة، حيث انشأت الدولة لهذا الغرض مؤسسات تأمين جزائرية تحتكر هذا النشاط.

الفترة الثالثة:

تميزت بصدور قانون التأمين المؤرخ في 09 اوت 1988 بالإضافة إلى قانون 1974 والمتعلق بالتأمين الإجباري على السيارات والتعويض على الأضرار الجسمانية عن حوادث المرور.¹

¹ جديدي معراج، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص 47.

1-2- مفهوم التأمين:

لقد اجتهد كل من الفقه والتشريع في إعطاء تعريف محدد للتأمين يتضمن جوانبه المختلفة والدقيقة له، وسنحاول إعطاء بعض تعريفات الفقهاء وموقف المشرع.

التعريف الفقهي:

وقد تناول الفقه الفرنسي تعريف التأمين دون اتحاد في الرأي حول الموضوع وقد عرفه بلانيول على أنه: عقد بمقتضاه يتحصل المؤمن له على تعهد من المؤمن بان يقدم له مبلغا من المال في حالة وقوع خطر معين مقابل دفع قسط أو اشتراك مسبق.

وعرفه كذلك سوميا على أنه عقد يقوم بمقتضاه شخص يسمى المؤمن بالتبادل مع شخص يدفعه المستأمن إلى المؤمن ليضيفه إلى رصيد الاشتراك المخصص لتعويض الأخطار.¹

أمّا الفقهاء العرب فقد انقسموا إلى فرقتين:

+ الرأي الأول:

وقد تأثر هذا الرأي بالفقه الفرنسي الذي يعرف التأمين على أنه عقد يأخذ فيه المؤمن على عاتقه طائفة معينة من الأخطار المحتملة الوقوع يرغب المؤمن له أن لا يحتملها منفردا مقابل أن يدفع هذا الأخير قسطا أو اشتراكا معينا.

¹ ابراهيم ابو النجا، مرجع سابق، ص 43.

الرأي الثاني:

يقصد بالتأمين أنه تلك العملية التي تزاولها هيئات منظمة، مهامها هي جمع أكبر عدد ممكن هذه المخاطر المتشابهة ويتحمل المؤمن عن طريق المقاصة أعباء هذه المخاطر وفقا لقوانين الإحصاء وبذلك يتحمل المؤمن له أو يعنيه في حالة تحقق الخطر (المؤمن له) على تعويض مالي.

2- التأمين ممارسة قديمة:

تستند فكرة التأمين إلى التعاون بين أفراد المجتمع الواحد بتحمل الضرر الذي يصيب أحدهم وتوزيعه على المجموع. ومن هذه الحقيقة يمكننا إن نستنتج أن التأمين، في أشكاله البسيطة، قد تمت مزاولته لا إراديا منذ ان عرف الإنسان حياة المجتمعات، إلا ان التاريخ لم يترك لنا أثرا مكتوبا عن صور التأمين هذه إلا في قوانين حمورابي في العهد البابلي حيث عرفت بعض أنواع التأمين المشابهة لتأمين السرقة وكذلك عن التأمين البحري¹، وكذلك في قوانين رودس في عهد الإمبراطورية الرومانية فيما يخص الخسارة العامة حيث ينص هذا القانون على توزيع الخسارة المتسببة عن إلقاء قسم من البضاعة لتخفيف حمولة السفينة لإنقاذها من الغرق، على كل عناصر الرحلة وهي البضاعة والسفينة وأجور الشحن.

¹ مصباح كمال، أوراق في تاريخ التأمين في العراق: نظرات انتقائية (بغداد، شركة التأمين الوطنية، 2012، ص

2-1- التأمين التعاوني:

وبعد تلك المرحلة تمت مزاولة أنواع من التأمينات التعاونية أهمها التأمين من الحريق وقد زاولته النقابات والكنائس في أوروبا حيث كانت تجمع الأموال من أعضاء الحرفة الواحدة ومن تبرعات المحسنين ويكون منها صندوق يعوض منه من تضررت ممتلكاته أو إذا أصابه حادث. وهذا النوع من التأمين يدعى بالتأمين التعاوني. وينطبق عليه التعريف التالي:

"التأمين تعاون بين مجموعة من الأشخاص حيث يتحمل المجموع الضرر الذي يصيب أحد أفراد هذه المجموعة أو عدد قليل منهم".

2-2- التأمين التجاري:

بعد مرحلة التأمين التعاوني ظهرت عمليات التوسط في إدارة عملية التأمين فتأسست شركات التأمين وإعادة التأمين وتحول التأمين من تأمين تعاوني إلى تأمين تجاري ينظم بعقود ويستند إلى إحصائيات وقوانين ومبادئ التأمين المختلفة¹.

ويمكننا في ظل الوضع الحالي اعتماد التعريف التالي للتأمين:

"التأمين تعاون بين مجموعة من الأشخاص (طبيعية أو معنوية) يخشون خطرا معيناً يصيبهم بأموالهم أو أنفسهم (أجسامهم) أو مسؤولياتهم، وصيغة هذا التعاون هي أن يساهم

¹ مصباح كمال، مرجع سابق، ص14.

المجموع في تحمل عبء الضرر الذي يصيب أحدهم أو عدد قليل منهم، كل بنسبة تعرضه للخطر وكمية الضرر المتوقعين".

وكعقد يمكن تعريفه كما يلي:

"التأمين هو اتفاق تعاقدى بين طرفين (المؤمن والمؤمن له) يلتزم بموجبه المؤمن له بدفع قسط التأمين إلى المؤمن مقابل تعهد الأخير بتعويض المؤمن له عن الأضرار المادية التي تتعرض لها الأموال المؤمنة بسبب تحقق الخطر المؤمن منه خلال فترة متفق عليها".
من هذين التعريفين يمكن استنباط ما يأتي:

1- فكرة التأمين مبنية على أساس توزيع الضرر على أكبر عدد ممكن من الأشخاص حيث تخف وطأته، وهذا يعني أن التأمين لا يمنع وقوع الخطر بل يخفف من شدة الضرر.

2- تنفيذ آلية التأمين تتم بواسطة شركات التأمين (ومكملاتها شركات إعادة التأمين) وهي التي تقوم بتنظيم هذه العملية عن طريق جباية أقساط التأمين بعد تحديدها من كل حسب فرص وكمية ما متوقع أن يصيبه من ضرر نتيجة لتحقق الخطر المؤمن منه ومن ثم إعادة توزيعها على من يتضرر من مجموع المؤمن لهم وفقاً لشروط وأحكام عقد التأمين.

3- بدخول شركات التأمين في التوسط بين المؤمن لهم وتنظيم مسؤولياتهم واستحقاق كل منهم تحولت العلاقة بين المؤمن لهم من علاقة تعاونية إلى علاقة تجارية

قانونية يرتبط بها كل واحد من المؤمن لهم بشركة التأمين بموجب عقد يدعى بعقد التأمين تترتب بموجبه التزامات وحقوق لكل من طرفي هذا العقد الذي ينظم ويتم الالتزام به بموجب وثيقة التأمين والقوانين ذات العلاقة.

3- أركان عقد التأمين:

أركانه ثلاثة كما هو الحال في بقية العقود وهي:

3-1- ركن التراضي:

يقصد بالتراضي اتفاق إرادتي طرفي العقد (المؤمن له والمؤمن) ويشترط لصحة العقد أن يتحقق ارتباط إرادتي طرفي العقد، أي أن يقترن الإيجاب الذي يصدر عن أحدهما بقبول الآخر على أن يتمتع الطرفان بالأهلية القانونية¹، وان لا يشوب هذا الاتفاق أي من العيوب التي تقضي ببطلان هذا العقد، وهي الأهلية، الإكراه، الخطأ، والتغريب. وهذا الأخير يعني حمل الشخص على التعاقد باستعمال أي وسيلة من وسائل التضليل.

3-2- ركن المحل:

يتفق أغلب خبراء التأمين على أن محل عقد التأمين هو الشيء الذي ينصب عليه التأمين فالبضاعة عندما يتم التأمين عليها من الحريق مثلا هي محل التأمين، والسيارة في تأمين السيارات، وجسم الإنسان في التأمين على الحياة والحوادث الشخصية، والمسؤولية

¹ الكرد داود حسن، فكرة التأمين التعاوني الإسلامي، عمان، الأردن، 1993، ص.24.

في التأمين من المسؤولية. وهذا الركن يشترط أن يكون متواجداً وقت سريان التأمين فإذا زال المحل توقف التأمين.

3-3- ركن السبب:

هو الركن الثالث لأي عقد من العقود ومنها طبعا عقد التأمين، والسبب هو الدافع أو الهدف لالتزام طرفي عقد التأمين بهذا العقد، هذا وان إلزام المؤمن له هو دفع قسط التأمين إلى المؤمن الذي يعتبر سببا لالتزام هذا الأخير (المؤمن) بعقد التأمين المتمثل بالتزامه بتعويض المؤمن له عن الأضرار التي تصيب الأموال المؤمنة نتيجة لحادث مؤمن منه، وهذا الوعد بالتعويض يعتبر سبباً لالتزام المؤمن له بعقد التأمين، وبعبارة أخرى إن التزام كل طرف يعتبر سبباً لالتزام الطرف الآخر بهذا العقد.

4- النظرة القانونية للتأمين:

لقد حاول المشرع الجزائري إعطاء تعريف للتأمين¹، وفي هذا الصدد نصت المادة 619 من القانون المدني على أنّ (التأمين عقد يلزم بمقتضاه المؤمن ان يؤدي إلى المؤمن له والى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيراد مرتب أو أي عرض مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين في العقد وذلك مقابل قسط أو اي دفعة مالية أخرى يريدها المؤمن له للمؤمن).²

¹ المادة 619 من قانون التأمينات.

² ابراهيم أبو النجا، المرجع السابق، ص 44.

وتعرف المادة 747 من مشروع أحكام الشريعة الإسلامية في المعاملات المدنية بنصها (التأمين عقد تعاون يقدم للمؤمن له بمقتضاه أقساطا أو أية دفعة أخرى لمواجهة الخطر أو حادث معين ينزل بأي من المؤمن لهم فيكون على المؤمن إلى المؤمن له أو إلى المستفيد مبلغا من المال أو إيرادا مرتبا أو أي أداء مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين في العقد.

5- أشكال التأمينات:

5-1- التأمين على الأشخاص:

عرف المشرع الجزائري التأمين على الأشخاص بمقتضى المادة 61 من قانون التأمين القديم بأنه: (شروط لدفع تعويض وفاة أو معاش تحدد وثيقة التأمين مبلغه في حالة وقوع الحادث فعلا أو في الآجال المنصوص عليها في العقد ويندرج في إطار هذا التأمين الزواج وتأمين الأولاد وتأمين المهر والتأمين الاجتماعي والذي ضم تأمين عن البطالة إلى غير ذلك من أنواع التأمين¹).

5-2- التأمين من الأضرار:

ويقصد بذلك التأمين الذي يكون فيه خطر المؤمن منه أمر يتعلق بشخص المؤمن له وهو التأمين عن الأشياء كالسرقة والحريق والإتلاف وما شابه ذلك والتأمين عن المسؤولية

¹ د. إبراهيم أبو النجا، الأحكام العام طبقا لقانون التأمين والتأمين الجديد، الجزء الاول، دار النشر د م ج، 1989، ص45.

يكون الهدف منه تأمين المؤمن له مرجوع الغير عليه بالمسؤولية فالضرر هنا يصيب ماله بطريقة غير مباشرة وهو ضرر ينجم عن تحقق المسؤولية وغالبا ما يكون مصدر هذا الضرر المسؤولية التقصيرية¹.

5-3- التأمين على السيارات:

هو التأمين على المركبات من الأضرار جزء الحوادث المختلفة.

5-4- التأمين البحري والجوي:

كما توجد حوادث برية هناك حوادث بحرية وجوية جراء النشاطات المختلفة في البحر والجو.

6- مميزات عقد التأمين:

يتصف كل واحد من العقود بخصائص معينة قد ينفرد بها وقد تكون مشتركة مع العقود الأخرى فما هي إذا خصائص عقد التأمين يعتبر من العقود الائتمانية وهو عقد معارضة وعقد ملم للجانبين ويعتبر من العقود المستمرة وأخيرا هو عقد إذعان².

6-1- عقد التأمين احتمالي:

بمعنى أنه ينصب على موضوع أو محل ما لم يكن موجودا وقت إبرام العقد بحيث لا

¹ عبد الحميد عادل، مبادئ التأمين، الدار الجامعية، بيروت، 1992، ص.15.

² جديدي معراج، المرجع السابق، ص 34.

يكون في إمكان المتعاقد معرفة على وقوع مخاطر المؤمن منها.

2-6- عقد معارضة

وفيه يتلقى كل من المتعاقدين عوضا لما قدمه بحيث بهذا العقد يدفع المؤمن له إقساطا ويأخذ مقابلا لذلك مبلغ التأمين عند وقوع الخطر وفي صورة عدم وقوع الخطر المؤمن منه تصبح الأقساط التي يدفعها المزمّن له مقابلة لتحمل المخاطر التي يكون قد أخذها على عاتقه مقابل ما يوفره من ضمانات وحماية للمؤمن له.

3-6- عقد ملزم للجانبين

يبرم عقد التأمين التزامات متبادلة على كاهل الطرفين فيلتزم كل متعاقد اتجاه الآخر معينة تحدد بمقتضى العقد وهذا ما أشارت إليه المادة 619 من القانون المدني الجزائري حيث يلتزم المؤمن بان يؤدي للمؤمن له أو المستفيد مبلغا من المال في حالة وقوع الخطر المؤمن منه المبين في العقد، ويلتزم له بدفعه القسط أو الاشتراك المتفق عليه بين الطرفين وجوهر العقد يكمن في التقابل القائم ما بين الالتزامين وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري بمقتضى أحكام المادة من القانون المدني بنصها: (يكون العقد ملزما للطرفين من تبادل المتعاقدين التزام بعضهما البعض).

4-6- عقد التأمين من العقود المستمرة:

عند تنفيذ الاستمرارية على فترات متعددة أو دورية ويختلف من هذا الجانب عن العقود الفورية التي يتم تنفيذها في وقت واحد، حيث يكون المؤمن ملزم بتنفيذ العقد بصورة مستمرة

طول مدة سريان هذا العقد، بحيث يبقي ضامنا لتغطية المخاطر مادام العقد لم ينته بشكل أو باخر وعليه فإنّ عقد التأمين يتصف بهذه الصورة ويعتبر بالتالي من العقود المستمرة في التنفيذ.

6-5- عقد الإذعان:

وهو ذلك العقد الذي يقبل فيه أحد الأطراف بالشروط التي يعرضها عليه الطرف الأخر دون إمكانية مناقشة وهو عكس المساومة.

تلك أول خصائص عقد التأمين لكي يضيف بعض الفقهاء بعض الخصائص هي كعقد التأمين من العقود الرضائية وعقد التأمين من العقود حسن النية وعقد التأمين من العقود المسماة.¹

7- أطراف عقد التأمين:

حسب قانون التأمينات في الجزائر فغنه يتم إجراء عقد التأمين بين الطرفين وهما المؤمن له غير ان المؤمن قد يشترط التأمين لمصلحته أو لمصلحة شخص اخر يسمى المستفيد كما أنّه في التأمين على الحياة قد يبرم المؤمن له التأمين على الشخص آخر ولذلك فغن أطراف التأمين هما المؤمن والمؤمن له والمستفيد.

¹ جديدي معراج، المرجع السابق، ص 38.

7-1- المؤمن:

هو الطرف الأول في العقد ويكون عادة شركة التأمين ولذلك جرت العادة ان يتم التعاقد بينهما وبين المؤمن له وهو الطرف الثاني وعقد التأمين عبارة عن وسيط قصد تتبع السلطات المخولة له، كما إذا وكل مفوضاً أو مندوباً عام أو سمسار غير مفوض فالوكيل هو وسيط له سلطات واسعة في التعاقد مع شركة التأمين حين يكون مفوض من قبل الشركة يمكن له ان يبرم عقد التأمين من المؤمن له.

7-2- المؤمن له:

المؤمن له هو الطرف الثاني في العقد وهو إن يتعاقد بنفسه مع المؤمن وقد يتعاقد معه عن طريق نائب يمثله في التعاقد سواء كان هذا النائب نائباً كالولي أو الوصي أو نائباً اتفاقياً كالوكيل وفي هذه الحالة أثار عقد التأمين مباشرة إلى الذمة الأصل طبقاً للقواعد العامة حيث يكون هو الملزم بالقسط ويكون هو صاحب الحق في مبلغ التأمين كذلك يمكن التعاقد عن طريق شخص لا يعد نائباً عن المؤمن له¹.

7-3- المستفيد:

وهو الذي يشترط المؤمن له التأمين لمصلحته وهو ليس طرف في عقد التأمين حيث يكسب من العقد حقاً مباشراً من قبل المؤمن طبقاً لأحكام القانون المعمول بها².

¹ عبد الحميد عادل، مرجع سابق، ص31.

² جديدي معراج، المرجع السابق، ص 52-38.

وينتج من المقارنة بين هذه الأخيرة ونظام التأمين عن البطالة بأن:

المؤمن: هو الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة

المؤمن له: هي المؤسسة التي تلجا إلى عملية تسريح العمال أو التقليل وكذلك يمكن

اختيار العامل المؤمن له لأنه يشارك في القسط بصفة غير مباشرة.

المستفيد: يعتبر هو العامل المسرح والعقد الذي يلزم الأطراف عبارة عن ملف تتوفر فيه

كل الشروط حسب قانون الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

8- مكونات التأمين:

يقوم التأمين على ثلاثة مكونات أساسية وهي: الخطر، القسط، المبلغ¹.

8-1- عناصر الخطر

يعتبر الخطر من أهم أبرز عناصر العقد والخطر بجميع مواصفاته وأصنافه يمكن

تعريفه بأنه حادث مستقبلي ومحتمل الوقوع لا دخل لإرادة أحد الأطراف في حدوثه وان

يكون محله مشروعا ومن ثم ينبغي أولا دراسة مواصفات الخطر وثانيا معالجة الشروط

الواجب توافرها في هذا الخطر وهنا في دراستنا الخطر هو البطالة.

¹ عبد الحميد عادل، مرجع سابق، ص 27.

8-2- القسط

وهو ذلك المبلغ الذي يدفعه المؤمن له مقابل تعهد المؤمن بتغطية المخاطر وقد يكون القسط ثابتا وقد يكون متغيرا في بعض الحالات فيكون متغيرا في نظام التأمين التبادلي حيث يجوز للهيئة أو مؤسسة التأمين طلب مبالغ إضافية للاشتراك الذي يكون قد دفع عند إبرام العقد، ويكون ثابتا في جميع عملياتنا التأمين التجارية.

غير أنه في نظام التأمين عن البطالة القسط لا يعادل التعويضية إذا وقع خطر البطالة لان الأقساط وحدها لا تكفي للتعويض لذا يلجأ الصندوق إلى الوزارة الوصية (وزارة العمل، والتضامن الاجتماعي) قصد تمويله لتغطية تكاليف التعويض.

8-3- عناصر القسط¹

يتحمل المؤمن (الصندوق) عادة مصروفات أو نفقات في سبيل القيام بعملية التأمين، ولكن هذه النفقات لا يتحملها المؤمن وحده إنما يضيفها إلى القسط الذي يمثل الخطر فالقسط بالنسبة للنظام التأمين عن البطالة يتكون من عنصرين:

1- القسط الذي تدفعه المؤسسة.

2- القسط الذي يدفعه العامل.

¹ عبد الحميد عادل، مرجع سابق، ص 28.

8-3-1- القسط الذي تدفعه المؤسسة:

أ- مساهمات فتح الحقوق: هذا القسط تلتزم المؤسسة بدفعه إلى الصندوق الوطني لتأمين على البطالة ورقم حسابه وفق القانون التالي:

مساهمات فتح الحقوق = الأجر الشهري المتوسط (الأقدمية-3) .80 %

$$\text{COD} = \text{SMM (ANC-3).80\%}$$

ب- القسط الذي تدفعه المؤسسة على أساس المرتب الشهري للعامل (2.5%): تقوم المؤسسة كذلك بدفع 2.5% من المرتب الشهري للعامل ويجدر الإشارة إلى أن هذه النسبة لا تقتطع من المرتب وإنما تحسب على أساسه جدول يبين كيفية حساب نسبة 2.5% على أساس المرتب الشهري للعامل.

الجدول رقم (01)

عدد العمال	المرتب الشهري	النسبة %	القسط
01	5614.096	2.5	1403.52
02	15.103.42	2.5	37758
03	22.916.02	2.5	57290
04	23.955.62	2.5	59889
05	22.416.02	2.5	56040

المصدر: قسم مصلحة التصفية بالصندوق الجهوي للتأمين على البطالة وكالة الجلفة

8-3-2- القسط الذي يدفعه العامل (1.5% المرتب الشهري)

تقوم كذلك المؤسسة باقتطاع نسبة 1.5% من المرتب الشهري للعامل، حيث يوجه

إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ويتم توضيح حسابه وفق الجدول أدناه:

جدول رقم (02): جدول يبين كيفية اقتطاع نسبة 1.5% من المرتب الشهري للعامل

عدد العمال	المرتب الشهري	النسبة %	القسط
01	14.096.52	1.5	13.885.88
02	15.103.42	1.5	14.876.87
03	22.916.02	1.5	22.572.28
04	23.955.62	1.5	23.596.30
05	22.416.02	1.5	22.179.78

المصدر: قسم الاداءات مصلحة التصفية بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وكالة الجلفة.

ملاحظة:

يتم دفعه بنسبة (2.5% - 1.5%) دفعة واحدة حيث المجموع 4% إلى مصالح

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تحسب الاقدمية بالنسبة أو بالنسبة والتصنيف:

إذا كانت الاقدمية 14 سنة و 2 شهرين و 9 ايام في هذه الحالة تعتبر الاقدمية 14.5

سنة.

إذا كانت الاقدمية 15 سنة و 8 أشهر و 10 ايام تعتبر الاقدمية في هذه الحالة 16 سنة.

إذا كانت الاقدمية 09 سنوات و 8 أشهر و 10 ايام تعتبر الاقدمية في هذه الحالة 10

سنوات¹.

الجدول رقم (03): جدول يبين حساب مساهمات فتح الحقوق²:

مجموع	Cod الشهر	الأجر الشهري المتوسط	الاجر السنوي	السنوات المثبتة	الاقدمية		
					يوم	شهر	سنة
49.203.10	4.278.53	5.348.16	64.177.89	11.5	09	02	17
60.653.30	9.317.43	11.646.79	139.761.41	605	22	00	09
69.504.54	6.614.48	8.274.34	99.292.17	10.5	14	05	13
87.239.83	6.016.54	7.520.67	90.247.99	14.5	15	00	17
131.238.63	9.05094	11.313.68	135.764.56	14.5	03	01	17
88.441.35	5.896.09	7.370.11	88.441.32	15.0	16	11	19
89.449.88	5.963.32	7.454.15	89.449.18	15.0	09	11	19
54.924.23	4.776.02	5.760.03	71.460.37	11.5	09	02	14
66.989.52	5.582.96	6.930.08	83.736.90	12	00	00	15
83.170.50	5.844.70	9.390.08	83.930.87	15	14	11	19
79.760.72	6.135.44	7.669.30	92.031.65	13	02	08	15
860.458.52	المجموع						

من خلال القانون نستنتج:

إذا كان سنوات الاقدمية 03 سنوات في هذه الحالة مساهمات فتح الحقوق تحسب

كالتالي:

$$\text{COD} = \text{SMM} \times (3-3) = 0$$

¹ المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالجلفة، 2015.

² قسم الاداءات مصلحة التصفية بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة -وكالة الجلفة، 2015.

إذا كانت سنوات الاقدمية أكبر أو تساوي 18 سنة في هذه الحالة المساهمات فتح

الحقوق كالتالي:

$$\text{COD} = (18-3)80\% = \text{SA}/12 \times 12$$

بحيث SA هو الاجر السنوي في هذه الحالة تكون:

مساهمات فتح الحقوق الشهرية = الاجر السنوي

8-3-2-1 - الالتزام بدفع القسط:

ينشأ الالتزام بدفع القسط في ذمة المؤمن له بحيث يعتبر دفعة جوهرية لإتمام عملية

التأمين.

8-3-2-2 - موعد الوفاء بالقسط:

يكون موعد الوفاء بالقسط وفقا لقوانين التي تلزم المؤسسة والعامل اتجاه الصندوق

بحيث يتم دفع الحقوق COD إلى مصالح الصندوق وذلك حتى يقع الخطر والمتمثل في

(غلق المؤسسة وتسريح العمال أو تقليص من عدد العمال).

وفي هذه الحالة تقوم المؤسسة بسحب من مصالح الصندوق ملفا يحتوي على استمارة

الطلب الجماعي لفتح حقوق التأمين على البطالة وقد اعطي الصندوق المؤسسة تسهيلات

بحيث أنه لا يمكن لها أن تدفع مساهمات فتح الحقوق COD على فترات محددة أو دفعة

واحدة حسب الحالة المالية للمؤسسة.

8-3-2-3- مكافئة الوفاء بالقسط:

يتم الوفاء بالقسط إلى مصالح الصندوق دون مراعاة موطن المؤمن له غير أنّ هناك وكالات موزعة عبر مختلف الجهات لتسهيل عملية دفع الأقساط فمثلا بالنسبة للصندوق الجهوي بالشلف له ثلاثة (03) وكالات موزعة وهي وكالة عين الدفلى، وكالة الجلفة، وهذا من اجل تقادي التأخر بدفع القسط.

8-3-2-4- قيمة (أداء المؤمن):

وهو ذلك المبلغ من المال الذي يلتزم المؤمن بأدائه عند تحقق الخطر للمؤمن له، أو المستفيد أو الغير وهو يمثل في الواقع مقابل التزام المؤمن له بدفع القسط ويرتبط له ارتباطا كليا بالزيادة أو بالنقصان وكلما زاد القسط ارتفع معه مبلغ التأمين، وتطلب الأمر في المقام الأول معرفة كيفيات تحديد مبلغ التأمين فهو يختلف باختلاف نوع وضعية التأمين بذاته عن التأمين على الأشخاص التي تؤمن على الأضرار

9- أركان عقد التأمين:

وتحدد هذه الأركان كما هي معرفة، بالرضا، المحل والسبب¹.

¹ جديدي المعراج، المرجع السابق، ص 46.

9-1- الرضا:

الرضا هو الركن الأساسي في العقد حسب نظر الفقهاء وهو تلاقي إرادة المؤمن له من جهة وإرادة المؤمن من جهة ثانية بطريقة الإيجاب والقبول من أجل إبرام عقد التأمين على المخاطر يتحدد بمقتضاه التزامات كل من المؤمن له وهو العامل المعرض للتسريح والمؤمن وهو صندوق التأمين عن البطالة.

9-2- المحل:

يعتبر محل عقد التأمين في الخطر الذي يخش المؤمن له من وقوعه في المستقبل، وفي هذا الصدد يقول الأستاذ عبد الرزاق السنهوري (إن عناصر التأمين ثلاثة يعتبر القسط هو محل الالتزام المؤمن له ويعتبر مبلغ التأمين هو محل التزام المؤمن، أما محل الخطر وهو أهم هذه العناصر فهو محل الالتزام كل من المؤمن له، فالمؤمن له يلتزم بدفع أقساط التأمين ليؤمن على نفسه من المخاطر والمؤمن يلتزم بدفع المبلغ لتأمين له من الخطر، فالخطر إذا هو من وراء القسط ومبلغ التأمين هو القياس الذي يقاس به كل منهما).¹

9-3- السبب:

إنّ السبب بشكل عام قد يكون حول القرض المباشر الذي يدفع بالتعاقد إلى إبرام العقد، وهذا ما يسمى في بعض النظريات بالسبب القصدي وقد يكون السبب هو الباعث

¹ جديدي المعراج، المرجع السابق، ص 50.

على التعاقد وهو في الواقع يختلف من عقد لآخر باختلاف الدوافع النفسية لدى المتعاقدين.

ويرى بعض الفقهاء المهتمين بهذا الموضوع بان السبب في عقد التأمين هو المصلحة اي مصلحة المراد التأمين عليها من وقوع مخاطر وذلك هو السبب المباشر الذي يدفع المتعاقدين إلى إبرام عقد التأمين.¹

فهنا عند تطبيقنا لهذا الركن على دراستنا نلاحظ أن السبب هو التأمين اتجاه خطر البطالة.

10- دور التأمين في الاقتصاد الوطني:

تحليل نشاط التأمين وإعادة التأمين في الفترة 1992 - 2010: من خلال دراستنا لنشاط التأمين في الجزائر نلاحظ أنه في الفترة (1992-1996) سجلت شركات التأمين تغيرات موجهة وبمعدلات متزايدة: 15%، 19%، 34%، 15% بالترتيب. فقبل سنة 1995، كان لا يزال سوق التأمين تمثله الشركات العامة والمتمثلة في:

- الشركة الجزائرية للتأمين SAA.
- الشركة الجزائرية للتأمين الشامل CAAT.
- الشركة الجزائرية للتأمين وإعادة التأمين CAAR.
- الشركة المركزية لإعادة التأمين CCR.

¹ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون، ب.ط.، ب.ت.، ص 1174.

التعاضديتين¹: CNMA الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي و MATEC التعاونية

الجزائرية لعمالي التربية والثقافة وبالرغم من إلغاء قانون تخصص الشركات في سنة 1989، إلا أنّ استحواذ غالبية الشركات على نوع تأميني معين (SAA في فرع النقل، CAAR فرع الأخطار الصناعية، CAAT فرع النقل) لم يحفز المنافسة وما يجدر التذكير به هو أنّ الاقتصاد الوطني عرف في تلك الفترة انكماشاً وسجلت معدلات نمو سالبة في بداية التسعينات، وحتى لو أنّ الناتج المحلي الإجمالي قد حقق معدلات موجبة ابتداء من 1995 تقدر بـ 1.4%، إلا أنّ القطاع الصناعي سجل معدلات نمو سالبة ولعدة سنوات، إلى جانب ذلك عرف معدل التضخم ارتفاعاً خلال عدة سنوات 38.5% في سنة 1994، كما تم تخفيض الدينار الجزائري بأكثر من 50% ما بين 1991/1994 وهكذا انعكس على نشاط التأمين بارتفاع القيمة الاسمية للعوائد التأمينية نتيجة ارتفاع قيمة الممتلكات المؤمن عليها بشكل عام.

يحتل سوق التأمين في الجزائر المرتبة 72 على المستوى العالمي، والمرتبة السابعة على المستوى الإفريقي، وبذلك بقيت أقساط التأمين في الجزائر ضئيلة لا تتعدى 300 مليون دولار مقارنة لجمالي الإنتاج التأميني العالمي 2408 مليار دولار.

¹ زروقي إبراهيم وبديري عبد المجيد، مداخلة بعنوان دور قطاع التأمين في تنمية الاقتصاد الوطني، جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية: 2012.

وفي عامي 1997 و 1998 عرفت العوائد التأمينية تغيرا موجبا لكن بمعدل نمو أقل (3 %، 2%) على الترتيب، وهذا نتج عموما عن بداية تحسين وضعية الاقتصاد الجزائري فيما يخص تحقيق التوازنات الكبرى كضبط معدل التضخم 5.6% في سنة 1998، استقرار سعر الصرف، إلا أنّ أثر تخفيض العملة والتضخم استقر إلى حد كبير.

الخاتمة:

يمكن القول أنّ لقطاع التأمين دور مهم وأساسي في بناء الاقتصاد الوطني وذلك من خلال الوظائف التي يؤديها ومن أهمها أنّه يكفل الأمان للمؤمن له ويخلق له جو من الراحة والطمأنينة مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية له، وزيادة كفايته الإنتاجية هذا من جهة، ومن جهة أخرى يساهم في تمويل المشاريع الاقتصادية وذلك من خلال الأقساط وتوظيفها في صور عديدة وزيادة الكفاية الإنتاجية، والحفاظ على الثروة المستغلة، كما يساهم أيضا في تدعيم الثقة الائتمانية والتجارية إضافة إلى أنّ له أهمية اقتصادية في مجال المعاملات الدولية والمساهمة في الدخل الوطني من خلال تحقيق قيمة مضافة. ورغم تنوع محفظة المنتج التأمين المتوفرة السوق الوطني (في البلدين)، إلا أنّنا نجدتها محدودة وذلك لغياب التأمينية خصوصا في المجتمع الجزائري قورنت ما قورنت بالدول المتقدمة.

ومن الواضح أنّ المشكلة ليست مشكلة تشريعات وإنّ كانت مع كثرتها وتنوعها، إلاّ أنّها تعاني من بعض النقائص، إلاّ أنّ المشكلة الرئيسي هو الثقة غير المتبادلة بين شركات التأمين والأفراد، حيث أنّ الزبون أو المتعامل مع شركات التأمين عموما لا يذهب إلى شركة التأمين إلا إذا كان مجبرا على ذلك، والدليل أنّ التأمين على السيارات (الذي هو إجباري)، ومقارنة مع التأمين على الحياة (الذي هو اختياري) فإنّ هناك قياس مع الفارق من حيث عدد المؤمنين أو من حيث القيمة النقدية وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى شركات التأمين العامة.

الفصل الثالث

- مفاهيم حول البطالة
- نظريات البطالة
- طرق قياس البطالة
- أسباب البطالة
- انعكاسات الأزمة المالية العالمية على الاقتصاد الجزائري
- طموحات الحكومة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة
- البرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل
- سبل تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ودورها في تقليص البطالة
- أدوار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتأثيرها على البطالة

تمهيد:

إنّ مشكلة البطالة ليست حديثة الذكر، إنّما تزيد حدتها بظهور الأزمات الاقتصادية خاصة في الأنظمة الهشة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية، سنة 2003 بلغت نسبتها 5.9% وفي الاتحاد الأوروبي حيث بلغت في 2004 حوالي 9.8%.

واستقر معدل البطالة العالمية عام 2005 عند 6.3%، أمّا في البلاد العربية فقد أشارت دراسة عن الوحدة العربية إنّ حجم البطالة فيها يتراوح بين 10 و 15 مليون نسمة العدد نفسه أشار إليه التقرير الاقتصادي العربي الموحد في سبتمبر 2006 حيث حدد معدل البطالة ب 15%، وكل هذا التباين في النسب يبين مدى فعالية الأنظمة الاقتصادية من هشاشتها، فهذا الفكر قديم حديث في المدارس الاقتصادية، فمستوى التشغيل الكامل كان مقبولا عند الكلاسيك والنيوكلاسيك ومرفوضا عند الكنزيين والنظريات التابعة لهم.

وتعتبر الجزائر من تلك الدول العربية التي تنتظرها عدة تحديات للواقع الاقتصادي الحالي، خاصة بعد خروج الجزائر من الأزمة المالية والأمنية التي ضربت بها في فترة التسعينات أو ما يعرف بال عشرية السوداء.

كذلك حل المؤسسات العمومية وتسريح للعمال، مما زاد من ارتفاع ملموس في نسب البطالة وبعد انتهاء هذه الأزمة وهذه المرحلة المريعة، وما خلفتها من آفات خاصة الاجتماعية منها، ودخول مرحلة جديدة، كان لزاما على الدولة الجزائرية التصدي لهذه النتائج، وهذا من

خلال وضع سياسات وآليات تضمن من خلالها التخفيف من شبح البطالة من جهة والرفع من المستوى المعيشي وهذا من خلال وضع برامج مختلفة للتشغيل من شأنها أن تعود فائدتها للفرد والمجتمع معا.

1- مفاهيم حول البطالة:

لا شك في أن أول سؤال منطقي يواجهنا في مطلع هذه الدراسة هو: من هو العاطل؟ إن من أهم صفات العاطل أنه لا يعمل ومع ذلك فهناك عدد كبير من الأفراد لا يعملون لأنهم ببساطة لا يقدرّون على العمل مثل الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا إلى التقاعد ويحصلون الآن على معاشات. فهؤلاء لا يصح اعتبارهم عاطل لأن العاطل يجب أن يكونوا قادرين على العمل.

من ذلك يتبين لنا أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا. وفي الوقت نفسه ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطل وأن دائرة من لا يعملون أكبر بكثير من دائرة العاطل وعموما هناك شرطان أساسيان ويجتمعان معا لتعريف العاطل بحسب الإحصاءات الرسمية وهما:

- أن يكون قادرا على العمل.
- أن يبحث عن فرصة للعمل.

وتأسيسا على ذلك يُجمع الاقتصاديون والخبراء وحسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية ILO على تعريف العاطل بأنه «كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى» وينطبق هذا التعريف على العاطل

الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة وعلى العاطل الذين سبق لهم العمل واضطروا لتتركه لأي سبب من الأسباب¹.

إنّ البطالة معضلة كبرى وظاهرة معقدة، فتعريفها وتحديدتها يظهر صعوبات عديدة، هذه التعاريف التي تتباين بتباين وجهات النظر المرتبطة بجوانب الحياة المختلفة، فالبعض ينظر لها من الناحية الاجتماعية، والآخر من الناحية السياسية والثالث من الناحية الاقتصادية وهكذا، ولكن الواقع يشير إلى عدم التفريق بين مختلف هذه المفاهيم، ولقد سعى العديد من المفكرين على اختلاف مذاهبهم بإحاطة هذه الظاهرة بكثير من الاهتمام، نظرا للتأثيرات السلبية التي قد تخلفها، وهذا ما سيضمّنه هذا المطلب.

1-1- أشكال وأنواع البطالة:

إنّ البطالة بدورها يمكن أن تأخذ عدة أشكال أو أنواع، ومعرفة أنواعها لا بد منه وذلك كي نتمكن من دراسة مسبباتها واقتراح الحلول الممكنة لها، وكيف لها أن تظهر وتتناهد نسبتة ومتى تكون عكس ذلك، ونذكر من أنواعها:

1-1-1- البطالة الإجبارية:

وتعني عدم وجود عمل، رغم وجود أفراد قادرين على العمل ويبحثون عنه وراغبين فيها، ويعني ذلك أنّ هذه الحالة إجبارية أحيطت بالفرد العاطل رغم إرادته ورغبته، ويتأثر

¹ رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص 13.

هذا النوع من البطالة بسياسة تخفيض العمالة وهذا بسبب تسريح العمال من الشركات دون تدريبهم وإحاقهم بالشركات الأخرى، وهو الشيء الذي يساهم في زيادة العاملين أصلاً لعدم وجود فرص عمل جديدة¹.

ويمكن أن تأخذ البطالة الإجبارية شكلاً آخر يندرج تحت مفهومها وهي البطالة الدورية.

1-1-2- البطالة الدورية:

ويرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات معينة مثل نقص الإنتاج بسبب نقص الطلب من جهة أو تغير الهيكل الإنتاجي، أو تعطل بعض المشاريع وينتج عنه تسريح حتمي لبعض القوى العاملة، ويظهر هذا النوع من البطالة خاصة عند الدول العظمى بما يعرف بالبطالة العابرة².

1-1-3- البطالة الاختيارية:

يتجلى هذا النوع واضحاً من خلال تعطل العامل بمحض إرادته وبدون أي مضايقات ويعبر عن هذا النوع من البطالة بـ:

البطالة الاحتكاكية: عند مغادرة الأفراد لمناصب عملهم بإرادتهم وبدون أي مضايقات وقد يكون هذا من أجل البحث عن فرص أرقى من سابقتها وتحقيق أهدافهم ورغباتهم، فكلما

¹ أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 352.

² أحمد ماهر، المرجع نفسه، ص 352.

كثرت المعلومات المرتبطة بالوظائف المعروفة بسوق العمل، شجع هذا على زيادة نسبة، هذا النوع من البطالة، إلا أنّ فترتها قصيرة كما تعتبر مؤقتة كما يقسم الأفراد الذين هم في بطالة احتكاكية إلى مجموعة تضم الأفراد الذين يقبلون أي عمل يجدونه، وينتقلون من عمل إلى آخر قد الهروب إلى الأفضل ويرى أنّ هناك مجموعة أخرى يريدون الاستقرار في وظائف جديدة لا تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم المهنية¹.

2- نظريات البطالة:

رغم اختلاف وجهات النظر لرواد النظريات التي عالجت مشكل البطالة وهذا منذ ظهورها إلا أن الكل يتفق على خطورة هذه الظاهرة وما ينتج عنها اقتصاديا واجتماعيا، وعليه سيتم ذكر أهم نظريات البطالة التي أثارت الفكر الاقتصادي آنذاك ومازالت حتى الآن من الظواهر التي أرقت الأنظمة العالمية، وأهمها:

2-1- النظرية الكلاسيكية:

يرى أصحاب هذه النظرية أن تحليل هذه الظاهرة يكون على المدى الطويل، حيث أنّ كل من النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقاته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة، حيث تركز هذه النظرية في تحليلها على جملة من الفرضيات أهمها:

- مرونة الأجور والأسعار.

¹ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية منها، المحيطية خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السداسي الثاني، 2004، ص 152.

▪ سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.

▪ سيادة ظروف التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل.

ويمكن القول من خلال النظرية الكلاسيكية أنها لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية بسبب مرونة الأسعار والأجور وإذا وجدت فهي مؤقتة، في حين أن البطالة الاختيارية موجودة وتظهر عند رفض العاطلين عن العمل بالأجر السائد في السوق وكذلك الاحتكاكية فهي تظهر عند انتقال العمال من وظيفة إلى أخرى.

2-2- النظرية النيوكلاسيكية:

تعتمد هذه النظرية في تحليلها على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناءً على ما جاء به قانون ساي للأسواق¹ كل عرض سلعي يخلق طلباً مساوياً له"، وبتطبيق هذه الفكرة في السوق العمل نجد عرض أن زيادة عرض ينتج عنه بطالة في السوق العمل، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل، فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل.

فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية

النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

¹رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت 1997، ص 183.

▪ مرونة حركة الأسعار في كلا السوقين وهي التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.¹

▪ سوق العمل في حالة منافسة تامة، مع الحرية التامة لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق.

▪ تجانس عنصر العمل، وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.

▪ حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن دالة الطلب

وعرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي كما هو موضح العلاقة التالية:²

$$DL = f(w/p) \rightarrow f(w/p) < 0 \dots (1)$$

$$OL = f(w/p) \rightarrow f(w/p) < 0 \dots (2)$$

DL: دالة الطلب على العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متناقصة.

OL: دالة عرض العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متزايدة.

W: الأجر الاسمي.

P: المستوى العام للأسعار.

▪ فالمعادلة (1) تعني أنّ أرباب العمل يسعون إلى تعظيم أرباحهم ولتحقيق ذلك فهم

مستعدون إلى أي زيادة لتوظيف المزيد من العمال حتى يتعادل الناتج الحدي المقاس

بالعمل والتكلفة الحدية للأجور.

¹ D. Plihou, Les grandes explications macro-économique du chômage, les cahiers français, documentation française, n° 2816, Mai - Juin 1990, P 20.

▪ أمّا المعادلة (2) تعني أن العمال مستعدون لعرض خدماتهم في سوق العمل سعياً وراء تحقيق مداخيل عالية تتساوى مع المجهودات المبذولة من طرفهم، لذا يدخل العمال في منافسة.

ويتحقق التوازن في سوق العمل عند تعادل كل من العرض والطلب على العمل، وهو توازن يتناسب مع مستوى التشغيل الكامل.

أمّا حدوث البطالة من وجهة نظر النيوكلاسيك يرجع أساساً إلى:

✓ ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.

✓ المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الاسمي.

ولهذا فإنّ العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر فهي

إدارية،¹ فوجود البطالة في هذا الفكر واستمرارها ينطبق على البطالة الاختيارية إذ لا مجال

لحدوث بطالة إجبارية، فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنه

الحصول على وظيفة.

2-3- النظرية الكنزية:

عندما فشلت النظرية النيوكلاسيكية في تحليلها لظاهرة البطالة وقبلها الكلاسيكية التي

دعت عدم حدوث البطالة الإجبارية حيث هناك كم كبير يرغبون في العمل وقادرين عليه

لكنهم عاطلين عن العمل أما النظرية الكنزية فتعتمد في تحليلها لظاهرة البطالة على أن

¹ محمد الشريف ألمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برتي، الجزائر، 1994، ص 94 - 104.

يكون سوق الشغل مماثلاً لسوق باقي السلع الأخرى، فصعوبة تحقيق التشغيل الكامل عند كينز سيما أن يكون الطلب الكلي كافياً لاستيعاب الناتج المحتمل، كما يرى كينز أنه إذا كان الطلب الكلي أقل من حجم استيعاب الناتج المحتمل، ومن هنا تنتج البطالة، وبالتالي فهي بطالة إجبارية .

ظهرت هذه النظرية بعد الفشل الكبير الذي شهدته النظرية النيوكلاسيكية. في محاولتها لتحليل ظاهرة البطالة، فقد بات من الواضح أن الفكرة التي جاءت بها المدرسة النيوكلاسيكية وقبلها الكلاسيكية والتي تنص على ضعف إمكانية حدوث البطالة الإجبارية، لم تعد قابلة للتنفيذ، والدليل على ذلك الكم الهائل من الأفراد العاطلين الذين يرغبون في العمل والقادرين عليه ولا يستطيعون الحصول عليه¹.

2-4- النظريات الحديثة:

لقد أدى الارتفاع المذهل والسريع لمعدلات البطالة منذ أوائل السبعينات في القرن الماضي إلى تغيير نظرة الاقتصاديين في تحليلهم لمشكلة البطالة، بعد أن أضحت كل من أفكار الكلاسيك والنيوكلاسيك وحتى أفكار كينز غير قابلة للتجسيد على أرض الميدان، خصوصاً مع بروز ظواهر اقتصادية أخرى ذات صلة وثيقة بالبطالة ألا وهي ظاهرة التضخم، التي أطلق عليها تسمية "الركود التضخمي". وانطلاقاً من هذه الوضعية، شوهد

¹ مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة دراسة حالة عينة من جملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادات جامعية دفعات 1990-1993، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (2002/2003)، ص 7.

بروز نظريات حديثة طورت وأدخلت بعض التعديلات والتحسينات على الفرضيات التي جاءت بها النظريات السابقة. ومن بين أبرز هذه النظريات نجد:

2-4-1- نظرية البحث عن العمل:

تنطلق هذه النظرية من فرضية أساسية مفادها صعوبة توفر المعلومة الكاملة حول سوق العمل، وهذا عكس ما نجده في فرضيات النظريات التقليدية لسوق العمل¹، فوفقاً لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد هي "بطالة احتكاكية"، وهي تعتبر سلوك اختياري، وقد استندت هذه النظرية على جملة من الفرضيات الفرعية يمكن حصرها فيما يلي:

- كلما طالت مدة البحث عن العمل، كلما كان هناك احتمال للحصول على عمل ذي أجر أعلى، (على أساس أن الأفراد الذين لا يملكون عملاً لديهم فرصة للحصول على قدر كبير من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بأصحاب العمل مقارنة بالعمال الذين يشتغلون).
- تحصيل المعلومات حول الأجور ومناصب الشغل مكلفة.²
- الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الإجمالي للأجور المختلفة، فهو يقبل أن يعمل مقابل أجر يفوق الأجر الأدنى ويرفض العمل عند أجر أدنى منه.³

¹ بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، رسالة ماجستير علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.

² G. Grangeas, J. Mlepage, Economie de l'emploi, PUF, France, 1993, P 51.

³ البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 49 .

رغم ما حملته هذه النظرية من أفكار جديدة فيما يخص ظاهرة البطالة والتي لم تأخذ بعين الاعتبار في النظريات المقدمة في المدارس السابقة، إلا أنها أهملت جوانب أخرى منها. لذا وجهت لها بعض الانتقادات يمكن إبراز بعضها في النقاط التالية:

- تعجز هذه النظرية عن تفسير الأساسية للبطالة وأسباب استمرارها في الأجل الطويل، كما أنها تقدم تفسيراً جزئياً لمشكل التشغيل غير الكامل، إضافة إلى ذلك تمهل أثر التوازنات الكلية في سوق العمل¹.

- إن هذه النظرية تعتبر البطالة اختيارية، ولكن الواقع المعاش أثبت أن البطالة راجعة إلى تخلي العمال عن العمل نتيجة للظروف الاقتصادية السيئة².

- إن اعتبار طول فترة البحث عن العمل كمؤشر جيد للحصول على فرصة عمل جيدة هو اعتبار خاطئ، لأن الدراسات التجريبية أثبتت أن الطالب ذو المدة الطويلة في البطالة يلاقي صعوبة كبيرة في الحصول على فرص عمل جيدة.

2-4-2- نظرية الاختلال (اختلال التوازن):

تنطلق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة من فرضية أساسية وهي جمود الأجور والأسعار في الأجل القصير، الشيء الذي يؤثر سلباً على كل من سوق العمل وسوق السلع على حد سواء.

¹ G. Duthil, op.cit. p 84.

² G. Grangeas, J. M. Lepage, op.cit. p 55.

فنظرا لعدم إمكانية تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية سواء في الأجور أو

الأسعار، فإن ذلك ن شأنه أن يحدث عدم توازن في سوق العمل والسلع.¹

فعلى مستوى سوق العمل يحدث فائض في عرض العمل الشيء مما يؤدي إلى

ظهور بطالة إجبارية أما على مستوى السوق الثاني وهو سوق السلع فإن جمود الأسعار

يحدث اختلال بين الكميات المعروضة والكميات المطلوبة من السلع.

إضافة إلى ذلك، فإن هذه النظرية تدعم الفكرة التي جاء بها التحليل الكلاسيكي حيث

تقر بوجود بطالة اختيارية وبطالة احتكاكية، كما أنها تتبنى وجود البطالة الإجبارية، التي

نفتها المدرسة الكلاسيكية وأثبت وجودها الفكر والتحليل الكينزي، وبناء على ذلك يظهر في

هذا الفكر (نظرية الاختلال) نوعان متميزان من البطالة:

2-4-3- البطالة الكلاسيكية:

وهي تشير إلى أن زيادة الأجور الحقيقية عن أجر التوازن يدفع رجال الأعمال إلى

عدم الزيادة في خلق فرص العمل، مما يؤثر سلبا على زيادة عرض السلع الشيء الذي

يؤدي إلى فائض في العرض داخل سوق العمل وفائض طلب في سوق السلع.

¹ دانيال أرلوند، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم، الطبعة الأولى المؤسسة الجامعية، بيروت، 1992، ص 207.

2-4-4- البطالة الكينزية:

تستمد هذه البطالة تسميتها من وجود تشابه بينها وبين البطالة عند كينز والراجعة أساسا إلى نقص في التشغيل المرتبط بوجود ضعف في الطلب الفعال، وليس لارتفاع الأجور على حد قول الكلاسيك. وهذا النوع من البطالة يظهر عندما يكون فائض في العرض داخل سوق العمل.

لقد أعطت هذه النظرية تحليلا أكثر عصره لظاهرة البطالة، حيث ربطتها بانخفاض مستوى الإنتاج، الذي يعود أساسا إلى ضعف أرباح الاستثمارات بسبب ارتفاع الأجور حسب فكرة الكلاسيك، أو بسبب انخفاض الطلب الفعال حسب ما جاء التحليل الكينزي، ورغم ذلك لم تخل نظرية الاختلال من بعض النقائص، حيث أنها لم تشر إلى السياسات الاقتصادية، الواجب إتباعها لعلاج البطالة لوجود نوعين من البطالة في شكل آني، فافتراض تجانس عنصر العمل يعني أن البطالة قد تكون إما كينزية أو كلاسيكية، ولكن الواقع يشير إلى وجود أنماط مختلفة من عنصر العمل، كما أن ظهور نوعين من البطالة في آن واحد يؤدي إلى تصادم بين الحل المقترح لعلاج البطالة الكينزية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية.¹

¹ علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 54.

2-4-5- نظرية تجزئة سوق العمل:

إن ارتفاع حجم البطالة، قد يرافقه عدم تجانس معدلاتها بين مختلف القطاعات، حيث تعاني بعض القطاعات من ارتفاع مدهل لمعدلات البطالة، بالمقابل نجد قطاعات تعاني من نقص فادح في العمالة، الشيء الذي جعل هذه النظرية تعتمد على فريضة عدم تجانس وحدات عنصر العمل بعكس ما جاءت به النظريات التقليدية، أي أنها تفترض بأن عنصر العمل لديه القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل نوع من أنواع الأسواق. وينقسم السوق حسب هذه النظرية إلى سوق أولي وسوق ثانوي، هذا التقسيم الذي يشير إلى اختلاف خصائص الأفراد والوظائف لكل واحد منهما.

2-4-6- السوق الرئيسي:

نجد في هذا السوق المنشآت الكبيرة الحجم والمتبنية في استخداماتها أنماط إنتاجية تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة وكثيفة، بالإضافة إلى احتوائها على مناصب عمل تتميز بدرجة كبيرة من المهارة، حيث تسعى هذه المنشآت إلى الاحتفاظ بهم نظرا للمهارات المكتسبة خلال فترة العمل بها، هذا السوق يتميز بفرض عمل أفضل وأجور عالية.

2-4-7- السوق الثانوي:

تتميز بظروف معاكسة للظروف التي تتميز بها السوق الرئيسية، فهو يستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ومكثفة للعمل، كما أنه يضم منشآت صغيرة الحجم، فضلا على ذلك فإن

العمالة التي تنتمي إلى هذا السوق هم من الأفراد المهمشين كالنساء والشباب المهاجرين والذين يتقاضون أجور زهيدة وشروط عمل رديئة ومناصب العمل فيها غير مستقرة¹.

3- طرق قياس البطالة:

إنّ تحديد حجم وعدد البطالين في بلد ما لا يعطي صورة واضحة حول مدى خطورة مشكلة البطالة فيه، ومن هنا وجد ما يسمى بمعدل البطالة، والذي يقيس نسبة العاطلين الموجودين ضمن قوة العمل، هذا المعدل الذي يمكننا من تسهيل مراقبة هذه الظاهرة زمنياً ومكانياً. وتجدر الإشارة إلى أن الطريقة التي تقاس بها البطالة تختلف من دولة لاختلاف المعايير المستخدمة في ذلك، ويمكن حصر أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- اختلاف الفئة العملية المتبناة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس الفئة النشيطة.
- الفترة الزمنية للبحث عن العمل.
- كيفية التعامل مع والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.
- التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

لكن ومع ذلك نجد مفهومين أساسيين لقياس البطالة وهما:

¹ علي لطيف، ايهاب نديم، ايمن الجماعي، التحليل الاقتصادي الكمي، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998، ص121.

3-1- المقياس الرسمي:

تحدد كيفية حساب معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة من الفئة النشطة بالمجتمع والفئة البطالة فيه، وذلك عند فترة زمنية مرجعية، ويمكن حساب معدل البطالة بالعلاقة¹.

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{العاطلين الأفراد عدد}}{\text{الفئة النشطة}}$$

مفهوم الفئة النشيطة: تشمل هذه الفئة الأفراد البالغين القادرين والباحثين عن العمل، وفق شروط تدرج ضمن ما يسمى بالمهارات والخبرات الضرورية لكل عمل والواجب توفرها في الفئة النشيطة، وتستبعد من هذه الفئة كل من²:

- الأفراد الواقعة سنهم خارج مجال الفئة النشيطة، أي منهم دون أو فوق سن العمل والتي تختلف من بلد إلى آخر.
- الأفراد الغير قادرين على العمل لأسباب مختلفة مثل: المساجين، الأفراد ذوي الأمراض المزمنة الخ.
- الأفراد الذين لا يتنافسون مع غيرهم في مجال العمل ولا يطالبون المجتمع بوظائف مثل ربات البيوت، الطلبة..... الخ.

¹ أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 21.

² معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1966 - 1992، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (1994 - 1995)، ص 13.

وتتنقسم هذه الفئة (الفئة النشيطة) إلى نوعين آخرين من الفئات وهي:

أ- الفئة العاملة: ويتدرج ضمن هذه الفئة كل الأفراد الذين يشتغلون منصب عمل سواء

كان ذلك لحسابهم الخاص أو يعملون لدى غيرهم بأجر أو بغير أجر.

ب- الفئة العاطلة: تضم كل فرد قادر وباحت وراغب في الحصول على العمل في ظل

الأجور السائدة من السوق ولكن لا يجده وهي تنقسم إلى قسمين:

▪ الأفراد السابق لهم أن اشتغلوا، ثم أحيوا على البطالة بسبب التسريح أو الاستقالة أو

انتهاء مدة العقد..... الخ.

▪ الأفراد الداخلون لسوق العمل لأول مرة، أو الأفراد المواجهون لصعوبات في إيجاد

مناصب العمل¹.

3-2- المقياس العلمي:

وفق لهذا المقياس فإنّ التشغيل الكامل يتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج

المحتمل معادلا للناتج الفعلي في الاقتصاد. فإذا كان الناتج المحتمل في المجتمع أكبر من

الناتج الفعلي فإننا في هذه الحالة نتكلم عن وجود بطالة راجعة أساسا لسببين، أحدهما هم

عدم الاستخدام الكامل للعمال، والآخر هو عدم الاستخدام الأمثل لها، فالاستخدام الأمثل

لقوة العمل يتطلب إلا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة

¹ سليمان محمد طشطوش، أساسيات المعاينة الإحصائية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2001، ص 81.

المحتملة والتي تعرف بها أعلى متوسط للإنتاجية فيما بين القطاعات المتواجدة في المجتمع،

وعليه فإنّ معدل البطالة يقاس بالعلاقة التالية¹:

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{PMR}}{\text{PMP}}$$

PMR: يمثل الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

PMP: يمثل الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

4- أسباب البطالة:

إنّ مشكلة البطالة تعد من الأزمات المعقدة والتي تتطلب حلول فورية، فمنها ما هو متعلق بالناحية الاقتصادية، ومنها ما هو متعلق بطبيعة أفراد المجتمع أنفسهم، ومنها من النواحي الاجتماعية²، حيث أشار باحثون اقتصاديون إلى أسباب عديدة، ومن هذه الأسباب:

- ارتفاع معدلات النمو السكاني بدون إيجاد الدولة فرص عمل جديدة
- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي.
- الأزمات الدورية للنظام الاقتصادي الرأسمالية في المجتمعات الغربية.
- انخفاض أسعار البترول خاصة في البلدان النامية مثل الجزائر.
- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي.

¹ لتفصيل أكثر يمكن الرجوع إلى: علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 15-16.

² محمد عبد الله البكر، أثر البطالة في البناء الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد 2، 2004.

- تدني مستويات التعليم وعدم مواكبته للتطور التكنولوجي.
 - استغلال أصحاب العمل للعمال من خلال فرض ساعات عمل إضافية باجر قليل أو بدون اجر.
 - وتشغيل الأطفال في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات.
- في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات شرعت معظم الدول النامية في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، كشرط أساسي لإعادة ديونها، هذه السياسات التي عمد صندوق النقد الدولي على تطبيقها وأعتبرها الأمل الوحيد لإعادة بعث عجلة التنمية في اقتصادياتها والتي أدت إلى إحداث حالات من الركود الاقتصادي، فالسياسة النقدية الانكماشية التي اقترحها الصندوق كعلاج لتخفيض معدلات التضخم بها أدت إلى خفض معدلات الاستثمارات بسبب وقف الدعم لمنح القروض المصرفية للمشروعات وذلك عن طريق رفع معدلات الفائدة، فحل بذلك الركود وارتفعت معدلات البطالة عن ما هو معتاد.

4-1- تقلبات السوق:

إن تقلبات السوق، بالإضافة إلى العرض والطلب من شأنه أن يؤثر سلباً أو إيجاباً على معدلات البطالة، فزيادة الطلب على منتجات شركة ما في السوق، يعني أنها تحقق أرباحاً يمكنها من تحسين وضعيتها وتوسيع نشاطاتها مما يؤدي حتماً إلى إنشاء مناصب عمل جديدة، أما في الحالة العكسية أي إذا كانت وضعية المؤسسة أو الشركة في سوق حرجة بسبب انخفاض مبيعاتها أو ضعف الإقبال عليها فإن هذه الشركة ستلجأ إلى حلول

تؤثر وبطريقة مباشرة على اليد العاملة، فهي تضحي بها مقابل تعويض الخسائر الناتجة عن انخفاض أرباحها.

4-2- التباين بين الخريجين الجدد وسوق العمل:

أعداد هائلة من خريجي الجامعات والمعاهد العليا يمثلون مخرجات التكوين ويتمتعون بمؤهلات مختلفة باختلاف التحصيل فهي عبارة عن قوة كامنة يجب استغلالها، وعدم استغلال هذه القوة العاملة الجديدة تأثر سلبيا على معدلات البطالة، ومما زاد من حدة هذه المشكلة التطور التكنولوجي الذي رافق المشروعات الاستثمارية في البلدان النامية، الشيء الذي أدى إلى استغناء هذه المشروعات عن اليد العاملة وتعويضها بآلات حديثة ومتطورة تحل محل العمال¹.

ورغم التطور التكنولوجي والاتصال والوسائل الحديثة، إلا أنه لا يمكن الاستغناء على الكفاءات لان هذا المورد البشري هو الذي صنع الآلة وهو الذي يتحكم فيها، كما يسمى عند الدول المتقدمة بالرأس المال الفكري.

4-3- النزوح الريفي:

تنتشر البطالة في المناطق الحضرية و من أهم أسبابها هو نزوح السكان من الريف نحو المدن، بسبب تمركز النشاطات الصناعية الكبرى الموفرة لمناصب الشغل والتي تقل في المناطق الريفية، هذه الأخيرة التي تتميز بطابعها الزراعي الذي لم يعد يشكل مصدر

¹ محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر، ندوة: دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب بطرابلس، 2005، منظمة العمل الدولية، 2005.

اهتمام في البلدان النامية، الشيء الذي دفعهم إلى هجرت أراضيهم التي لم تعد توفر لهم الظروف المعيشية الملائمة بحثا عن فرص عمل أفضل في المدن، و أدى ذلك إلى خلق ضغط كبير على القوة العاملة في المدن وارتفعت بها نسب البطالة.

4-4- أسباب البطالة في البلدان النامية:

لقد انتشرت البطالة في الدول النامية عبر الحقب الزمنية الماضية، إذ مرت هذه الدول بظروف اجتماعية واقتصادية أثرت على حجم البطالة بها، ولعل من أهم مسببات البطالة بوجه عام نقص الطلب الفعال بسبب تدني القدرة الشرائية، وكذلك الزيادة في معدلات النمو السكاني والذي كان له التأثير الكبير والقوى على هذه الظاهرة، كما قد أسفرت آثارا مختلفة المستويات وهذا ما سنتطرق إليه ضمن هذا العنوان.

5- انعكاسات الأزمة المالية العالمية على الاقتصاد الجزائري:

لقد كان للأزمة المالية العالمية التي عرفت بأزمة الرهن العقاري، انعكاسات مالية وتجارية ونقدية عديدة على اقتصاديات العالم المختلفة تفاوتت حدتها تبعا لمستوى الترابط الموجود بين اقتصاديات العالم المختلفة.

بالنسبة للجزائر فإنّ هذه الأزمة كانت لها انعكاسات تجارية، مالية ونقدية، إلا أنّ أخطر هذه الانعكاسات تمثلت في تدني إيرادات البلد من العملات الصعبة المتأتية من تصدير المحروقات، ولقد أثبتت هذه الأزمة مرة أخرى مدى هشاشة الاقتصاد الجزائري

المرتبط بتصدير المحروقات والذي يتطلب تنوعا، كما فرضت من ناحية ثانية التفكير في أشكال جديدة لتسيير احتياطات الصرف الذي يشرف عليها بنك الجزائر¹.

5-1-1- مخلفات البطالة:

ينظر العالم المتقدم اليوم إلى ظاهرة البطالة كونها ظاهرة معقدة، ويعنى لها أهمية كبرى، وهذا لأثارها السلبية والخطيرة التي تترتب عليها ونذكر من هذه الآثار:

5-1-1- الآثار النفسية والاجتماعية:

تؤكد الإحصاءات أن هناك عشرات الملايين من العاطلين عن العمل في كل أنحاء العالم من جيل الشباب، وبالتالي يعانون من الفقر والحاجة والحرمان وتخلف أوضاعهم الصحية أو تأخرهم عن الزواج أو عجزهم عن تحمل مسؤولية أسرهم، و تفيد الإحصاءات العلمية أن للبطالة آثار سيئة على الصحة النفسية والجسدية، كما أنّ نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل يفقدون الثقة بالنفس، حيث يقدم البعض منهم على شرب الخمر وتعاطي المخدرات، بل وجود 69% منهم ممن يقدمون على الانتحار نتيجة للتوتر النفسي، وتزداد نسبة الجريمة، فضلا عما تمثله البطالة من إهدار الموارد الكبيرة التي استثمرها المجتمع وتخلف النظام التعليمي².

¹ عبد الرحمان مغاري، مداخلة بعنوان: انعكاسات الازمة المالية العالمية على الاقتصاد الجزائري، التخصص: علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2009، ص2.

² محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة، الاسكندرية، 2005، ص 21

5-1-2- الآثار الأمنية والسياسية:

حيث تصبح هذه الفئة البطالة في نهاية المطاف لا تؤمن بالوعد والآمال المعطاة لها وتصل إلى رفع شعار التمرد نتيجة لتساؤلاتها: أين العدالة الاجتماعية والإنصاف؟ ونتيجة لسياسة العنف المادية والمعنوية المطبقة عليها وتفاقم الأزمة، تتكون لديها ردة فعل غير طبيعية، كما أنها تحس بعدم الانتماء للوطن وهذا من أخطر الآثار المترتبة عن البطالة.

5-1-3- الآثار الاقتصادية:

تزيد نسبة الفقر بارتفاع نسب البطالة، كما تشجع على الهجرة من قلة التنمية وقلة فرص العمل، وانخفاض الأجور ومستويات المعيشة، كما تؤدي البطالة إلى ضياع السلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العاطلين، وحتى عندما يتاح لهم فرص للعمل فإن عملهم هذا وإنتاجهم لن يعوض الفاقد الذي حدث خلال البطالة¹.

ويعتبر الفرد عنصراً فعالاً في تحقيق معادلة التنمية، فعند القيام بإعداد هذا الفرد العامل إعداداً علمياً وفنياً بما يتناسب والفنون الإنتاجية الحديثة يتحقق دوره في التنمية، أما إذا كان هذا الفرد عاطلاً فهو يعتبر خسارة خاصة عندما تطول فترة البطالة، ذلك أن المهارة أو الخبرة تختفي وتفقّد إذا لم تستخدم مع الزمن.

¹ عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية والجزئية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، (2014/2015). ص 220.

5-2- صعوبة عملية التخطيط الاقتصادية:

مع وجود البطالة تلجأ الحكومات إلى توفير فرص عمل للعاطلين على حساب الأهداف الفعلية للخطة الاقتصادية التي تحتاج إليها الدولة فعلا للنهوض بها في هذا المجال، كما أن العملية الإنتاجية تركز على الاستهلاك كعنصر هام في الاقتصاد ومع بقاء جزء من القوة البشرية عاطلا فغن الاستهلاك يتأثر هو الآخر فيتأخر اقتصاد الدولة نتيجة لذلك¹.

5-3- انتشار العمل غير الرسمي:

من التأثيرات السلبية التي أفرزتها ظاهرة البطالة هو انتشار ما يسمى بالقطاع غير الرسمي، والذي يمتص نسبة عالية من العمال ولاسيما الشباب منهم، هذا القطاع الذي يؤدي إلى تدهور القطاع الرسمي في البلاد، نظرا لما يحدثه من خسارة في خزينة الدولة بسبب عدم اقتطاع الضرائب من هذه الأموال التي يمكن للدولة أن تستغلها وتخلق بها مناصب عمل جديدة.

5-4- تخلف النظام التعليمي:

تؤدي البطالة إلى الشعور بعدم وجود جدوى من التعليم، الأمر الذي يساهم في تشجيع ظاهرة التسرب المدرسي ومن ثم يؤدي إلى ضعف الكفاءة الخريجين².

¹ محمد عبد الله مغازي، مرجع سابق، ص 54 - 55.

² المرجع نفسه، ص 42 - 44.

5-5- الإخلال بالعدالة في توزيع جهود التنمية:

إنّ غاية كل بلد هي الوصول إلى تحقيق تنمية على جميع المستويات، ولا تتحقق هذه الغاية إلا إذا تم توزيع جهود هذه التنمية توزيعاً عادلاً، فتخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على الاحتياجات الإنسانية للمتعطلين يزيد من عجز الميزانية الذي كان من الممكن أن توفره من أجل النهوض ببعض القطاعات التي هي في حاجة أمس لأموال الميزانية.

6- طموحات الحكومة الجزائرية للحد من ظاهرة البطالة:

أدى تطبيق الإصلاحات الاقتصادية وإعادة هيكلة المؤسسات إلى تقاوم اختلالات سوق العمل عبر الارتفاع الكبير لنسبة البطالة والاستخدام الناقص لليد العاملة، وفي نفس الوقت كان انتشار النشاطات غير المصرح أو غير الرسمي الملجأ لعدد متزايد من اليد العاملة، تتشكل أغلبيتهم من طالبي العمل لأول مرة، وتقل أعمارهم عن 30 سنة وبدون تأهيل أو حاملي شهادات، بما فيهم الجامعيين بالإضافة إلى العمال ضحايا التسريح لأسباب اقتصادية، وفي إطار مواجهة التحديات فيما تكمن جهود الحكومة الجزائرية لحل معضلة البطالة؟

6-1- طبيعة سوق العمل في الجزائر:

يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات

العمل. وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل، ولا تقل ظروف العمل عن. السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب¹.

هناك صنفين من العوامل المحددة لطبيعة سوق العمل في الجزائر: يتمثل العامل الأول في مؤسسات سوق العمل والثاني في صدمات الاقتصاد الكلي. يرتبط الصنف الأول بتنظيم سوق العمل والضريبة على كسب العمل، أما الثاني فيتعلق بنمو الإنتاجية، معدل الفائدة الحقيقي، معدل التضخم ومحددات الصدمات التجارية.

وتتميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية²:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحر
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.

¹ حسن الحاج " مؤشرات سوق العمل " جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003.

² وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، 2008.

- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المُوَلَّد لمناصب الشغل.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

بعض المفاهيم: يمكن اعتماد التعريفات التالية¹:

- **الفئة النشطة:** تتمثل في الفئة السكانية بين (16 و 60) والتي تملك القدرة والرغبة والاستعداد للعمل والذين يقدرون على أداء هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه . وتتقسم الفئة النشطة إلى قسمين بارزين هما :المشتغلون فعلا العاطلون (البطالون).
- **معدل النشاط:** حجم القوى العاملة (الفئة النشطة) إلى حجم السكان في سن النشاط.
- **معدل الاشتغال:** حجم السكان المشتغلون فعلا إلى مجموع السكان.
- **معدل العمالة:** نسبة السكان العاملين إلى السكان في سن العمل.

¹ وزارة العمل والحماية الاجتماعية، متاح على الموقع: www.mtess.gov.dz/mtss_fr_N/index.htm، 11

أفريل 2016، الساعة 13:21.

- معدل البطالة: نسبة السكان العاطلين عن العمل إلى الفئة النشطة.

7- البرامج المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل:

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة استلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وذلك بوضع هياكل قوية ومتخصصة قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها. وتم بذلك إنشاء وزارة خاصة بالتشغيل والتضامن الوطني مهيكلة أساساً على المستوى المركزي في مديريتين عامتين واحدة للتشغيل والأخرى للتضامن الوطني، متفرعتين إلى عدة مديريات مركزية وعلى المستوى المحلي في مديريتين ولائيتين، الأولى للتشغيل والثانية للنشاط الاجتماعي، إضافة إلى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة التي وضعت تحت الوصاية المباشرة للوزارة وهي:

- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

- كما تم إنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

وتتمحور الأهداف الاستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل التي تمويلها الدولة، والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني.

7-1- السياسات الاقتصادية للتشغيل ومكافحة البطالة:

تتحدد السياسات الاقتصادية المناسبة للشغل انطلاقاً من أسباب البطالة وتختلف النظرية الاقتصادية في تحديد السياسات الأنجع لمكافحة البطالة حيث تركز التحليل الكتري على سياسة الإنعاش ودعم النمو عن طريق دعم الطلب الكلي وهو الاعتقاد السائد لدى معظم الاقتصاديين، والاتجاه الثاني يركز على تحسين كفاءة العرض من حيث دعم ملكية ومردودية المشاريع وتحسين كفاءة عنصر العمل وهو اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية. ومن بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل نذكر ما يلي¹:

7-1-1- سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

وتهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وفيما يلي أهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل.

7-1-2- سياسة تحسين مناخ الاستثمار :

وذلك من خلال أدوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم

¹ مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، تجارب دولية في معالجة قضية البطالة، مجلس الوزراء بجمهورية مصر العربية،

وتطوير أسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، منح الحوافز المالية والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصوصية.

7-1-3- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:

تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة إحدى آليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75 % من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة من بين وسائل تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والأجهزة والآلات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

7-1-4- برنامج التشغيل في قطاع الخدمات

ويتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى ببرامج العمل الجماعي فقد قامت بولندا بابتكار برنامج لتشغيل الشباب في خدمات النظافة.

7-1-5- سياسة تحسين كفاءة جانب العرض:

وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق سياسات التدريب والتعليم وتتفرع هذه السياسة إلى:

-سياسة التدريب: وتعتبر سياسة التدريب كسياسات تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض ويتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتعطلين وخصائصهم ,النتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل وقد يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.

-سياسة التعليم: تعد العملية التعليمية من اهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل ومن ثم فإنّ تكييف وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا لتقليص البطالة الهيكلية.

7-1-6- سياسة تحسين نظم المعلومات سوق العمل:

وتهدف دف هذه السياسة إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل أي التوفيق ربين الوظائف الخالية والباحثين عن العمل ومن بين أدوات هذه السياسة ما يلي¹:

- تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف.
- إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعرضين للعمل.
- تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.

¹ مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، تجارب دولية في معالجة قضية البطالة، مجلس الوزراء بجمهورية مصر العربية ، 2004 ص 5-20.

7-1-7- سياسة تقديم إعانات مالية للمتعطلين واصطحاب العمل:

تقوم هذه السياسة على تقديم منح للمتعطلين أثناء فترة تعطيلهم حتى التحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى منح مالية لشركات وأصحاب الأعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتعطلين.

7-1-8- سياسة سوق العمل النشطة

تهدف برامج سوق العمل النشطة إلى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين آليات المواءمة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الخالية.

7-1-9- سياسة زيادة مرونة سوق العمل

وتهدف إلى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض الحد الأدنى للأجور أو الحجم القانوني لاساعات العمل تكاليف فصل العمل غير الماهرة والتخفيض من قوة النقابات.

7-1-10- سياسة الاستقرار الوظيفي

وتتمثل في تحقيق أو تشجيع الاستقرار الوظيفي وخفض دوران العمل وتخفيض عقود العمل المؤقتة ومن بين أدواتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

8- سبل تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ودورها في تقليص البطالة:

إن الحياة الاقتصادية عبارة عن أنشطة مكملة لبعضها، وتظهر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة كحلقة أساسية منها، كونها تتمتع بمزايا عديدة مثل: بساطة التكنولوجيا المستخدمة، صغر حجم التمويل المطلوب، القدرة على جذب المدخرات الصغيرة، وكذا نشر الرفاهية في جميع أرجاء المجتمع. ولا يقتصر تأثير ومساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الجانب الاقتصادي بل يتجاوزها ليشمل الجانب الاجتماعي والسياسي، وذلك لأنها تشكل حقلًا لتعليم المهارات الإدارية والفنية والخبرات كما أنها تتيح فرص عمل في مختلف المناطق حد سواء مما يزيد من الاستخدام الأمثل للموارد.

وقد جاءت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كبديل ناجح لمواجهة مشكلات البطالة التي تتخبط فيها غالبية الدول، حيث أشارت معظم الدراسات أن استثمار رؤوس الأموال في مشروع صغير قد يتيح فرصًا للعمالة أكثر من استثمارها في مشروع كبير.

وسوف نتناول في هذا المبحث أهمية ودور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي تلعبه في حل مشكلة البطالة. هذه المؤسسات التي يمكن أن تصل إلى أرقى مستويات النجاح إذا ما توفرت فيها بعض العوامل المحفزة لذلك.

8-1- مفاهيم حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة¹:

إن مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة يثير جدلاً كبيراً بين المهتمين بهذا النوع من

¹ دموم كمال، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تنمية عوامل الإنتاج في الاقتصاديات التي تمر بفترة إعادة الهيكلة، مجلة دراسات اقتصادية، العدد الثاني، الجزائر 2000، ص 184 - 185.

المؤسسات، سواء كانوا أفراداً أو هيئات وهذا الجدل لم يحسم حتى الآن رغم ما تشهده هذه المؤسسات من انتشار واسع في كافة دول العالم، وترجع صعوبة تحديد تعريف كامل وشامل لهذا الصنف من المؤسسات إلى اختلاف خصائصها الاقتصادية والتقنية والتنظيمية وكذا نوع النشاط الذي تمارسه، بالإضافة لاختلاف الموقع والظروف الاقتصادية داخل كل دولة واختلاف مرحلة التنمية التي تمر بها. ولقد لوحظ كثرة المعايير المستخدمة في تعريف وتصنيف هذه المؤسسات، وهذا ما يدفعنا إلى عرض مختلف هذه المعايير المحددة لمفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.

8-2- تصنيف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

إن صعوبة تحديد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تكمن أساساً في تحديد الفروق الجوهرية بين المؤسسة الصغيرة من جهة والمؤسسة الكبيرة من جهة أخرى فمحاولة وضع تعريف مناسب لهذه المؤسسات يصطدم بعدد كبير من المعايير والمؤشرات المختلفة والتي يمكن حصرها في مجموعتين إحداهما نوعية والأخرى كمية¹.

8-2-1- الاتجاه النوعي:

حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أنه يمكن التفرقة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة عن طريق جملة من المعايير وهي:

¹دمدموم كمال، مرجع سابق، ص 184.

8-2-1-1- المعيار الإدارة الفردية:

ونعني به أن المؤسسة الصغيرة والمتوسطة تتميز بوجود رجل واحد في الإدارة، أي أن أعباء إدارة هذه المؤسسات وتشغيلها يقع غالبا على عاتق شخص واحد يكون مسؤولا على الإنتاج والتمويل والتسويق والمبيعات..... إلخ.

8-2-1-2- معيار درجة الانتشار:

تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة الحرفية منها بدرجة كبيرة من الانتشار العائد إلى محدودية النشاط والعمالة الشيء الذي يساعد على ممارسة هذا النشاط في أي مكان، فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بالكثرة العددية وسهولة انتشارها.

8-2-2- الاتجاه الكمي:

وهو الاتجاه الأكثر تطبيقا واستعمالا في تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتضمن جملة من المعايير المختلفة من أهمها:

8-2-2-1- معيار حجم العمالة:

يعد من أكثر المعايير الكمية شيوعا واستخداما للترقية بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الكبيرة، ويرجع كثرة استعماله إلى جملة من المميزات والتي يتميز بها: كالبساطة، الثبات النسبي، وكذلك ميزة توافر البيانات إلى حد كبير وسهولة الحصول عليها.

ولكن رغم ذلك لا يوجد اتفاق عام حول عدد العاملين بهذه المؤسسات والذي يختلف من دولة إلى أخرى، فالدول المتقدمة كاليابان والولايات المتحدة وإنجلترا يتراوح عدد العاملين في هذا النوع من المؤسسات ما بين 200 و 500 عامل بينما يقل هذا العدد في الدول النامية كالهند ومصر حيث يتراوح ما بين 9 و 100 عامل¹.

ولكن رغم المزايا التي يحظى بها هذا المعيار، إلا أنه لا يعكس تماما الواقع الحقيقي في تصنيفه للمؤسسة، لأنه من جهة أولى لا يمكن اعتبار عدد العمال كوحدة أساسية في العملية الإنتاجية، والتي يدخل في تركيبها متغيرات اقتصادية أكثر أهمية، ومن جهة أخرى هناك مؤسسات تستثمر في صناعاتها رؤوس أموال كبيرة مقابل استخدامها لعدد قليل من العمال وتصنف ضمن خانة المؤسسات الكبيرة والعكس موجود، ولذلك لا يصلح هذا المعيار منفردا في الحكم.

8-2-2-2- معيار رأس المال:

يستخلص هذا المعيار تعريفه للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على قيمة رأس المال المستثمر فيها. وما يقصد به أن أي مؤسسة تستثمر رأس مال منخفض فهي تدخل ضمن خانة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وهنا يظهر خلل هذا المعيار الذي تعرض لانتقادات انصبت مجملها في تحديد المقصود برأس المال المستثمر من ثابت وعامل أو ثابت فقط،

¹فتحي السيد عبده السيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005 ص 48.

بالإضافة إلى ذلك فإنّ هذا المعيار لا يصلح أن يستخدم بصفة فردية للمقارنة بين المؤسسات في الدول المختلفة، وذلك راجع لأسباب منها: اختلاف قيمة النقود، وارتفاع الأسعار.... إلخ، لذا من الأفضل عدم استخدام هذا المعيار منفردا بل يفضل الاسترشاد به مع معيار آخر.

8-2-2-3- معيار الجمع بين العمالة ورأس المال المستثمر (معامل رأس المال):

سبق وأن ذكرنا في الفقرات السابقة أن كل من معيار حجم العمالة ومعيار رأس المال المستثمر لا يمكن الاعتماد عليهما بصفة فردية، نظرا للنقائص التي تميز كل معيار على حدا لذلك فقد تم الجمع بينهما بهدف التقليل من هذه الانتقادات ولكن هذا لم يحمي هذا المعيار من بعض أوجه القصور، فإذا ما حدد حجم معين من العمالة إضافة إلى رقم معين من الاستثمارات فهذا من شأنه أن يوقف بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن يتحدث مناصب شغل جديدة بسبب الخوف من حرمانها من بعض المساعدات التي تقدمها الحكومة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مثل القروض، والمساعدات الفنية¹.

8-2-2-4- معيار كمية الإنتاج أو حجم المبيعات:

وفقا لهذا المعيار، فإنّ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتميز بصغر إنتاجها مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، كما أن تسويقها لمنتجاتها يتم في الأسواق المحلية وذلك لعدم قدرتها

¹شيوطي حكيم، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التشغيل، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 57 - 58.

على النفاذ إلى الأسواق الخارجية، وهذا المعيار كباقي المعايير الأخرى لا يصلح استخدامه منفرداً، لأنه يتطلب تعديلاً وفقاً لتغيرات الأسعار ومعدلات التضخم، هذا من جهة ومن جهة أخرى لا يصلح استخدامه للمقارنة بين الدول وحتى ما بين قطاعات الدولة الواحدة.

بالإضافة إلى وجود معايير أخرى تحدد مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ولكن لم تأخذ بها الكثير من الدول نظراً لضعفها.

ومن مجمل هذه المعايير التي تحدد الإطار الذي تصنف حسبه المؤسسات على أنها صغيرة أو متوسطة، يمكن الأخذ بالتعريف التالي كأحد التعاريف الشاملة والتي يمكن الاعتماد عليها "تعتبر المؤسسات الصغيرة تلك المؤسسات التي تتميز بانخفاض رأس مالها، وقلة العدد الذي تستخدمه من العمال، وصغر حجم مبيعاتها، وقلة الطاقة اللازمة لتشغيلها، كما تتميز بارتباطها الوثيق بالبيئة واعتمادها على الخامات المتوفرة محلياً وعلى تصريف وتسويق منتجاتها محلياً"¹

8-3- تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة لدى بعض الهيئات والدول:

يختلف تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بلد إلى بلد وسنحاول أن نختصر تعريفنا لها عند مجموعة من الدول المتقدم والنامية وبعض الهيئات الدولية.

¹نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائرية للكتاب، الطبعة الأولى، الجزائر، 2006، ص 29.

8-3-1- اليابان:

يختلف تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة باختلاف القطاعات التي تنتمي إليها هذه المؤسسات مثلاً: تسمى المؤسسات بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة والتعدين والمواصلات تلك التي تستخدم حجم عمالة يقل عن 300 عامل ورأس مالها لا يتعدى 100 مليون ين، أما فيما يخص المؤسسات التي تنتمي لقطاع الخدمات، فهي تلك المؤسسات التي يشتغل بها أقل من 50 عامل ويبلغ رأس مالها 10 مليون ين¹.

8-3-2- الاتحاد الأوروبي:

رغم المحاولات العديدة التي قام بها الاتحاد الأوروبي بخصوص تحديد مميزات المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، إلا أنه لم ينجح في تحقيق الإجماع على تعريف موحد إلى بحلول تاريخ 30 أبريل 1996 حيث تبنى تعريف موحد قبلت به جميع الأطراف المشكلة للاتحاد الأوروبي وهو ينص على أن " المؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي التي لا يتعدى بها عدد العمال 250 عاملاً، وأن لا يتجاوز رقم أعمالها 40 مليون وحدة نقدية أوروبية (ICUS) بالإضافة إلى كونها مؤسسة مستقلة"².

¹ سمير عبد الحميد عريقات، المشروعات الصغيرة في إطار التنمية، الدار العربية، القاهرة، 2004، ص 12.

² - Le conseil national de la Jeunesse et de l'avenir, création, **développement des PME et coopération inter entreprise en Méditerranée**, 3eme sommet économique et social euro-méditerranéen, Casablanca, 27 et 28 Novembre 1997, P 21.

8-3-3- منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية " يونيدو "

تعرفها بأنها " تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد، ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها طويلة الأجل (الاستراتيجية) وقصيرة الأجل (التكتية)، كما يتراوح عدد العاملين بها ما بين (10 - 50) عاملا¹.

8-3-4- المملكة المتحدة (بريطانية)

تستخدم بريطانيا جملة من المعايير الكمية في تعريفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أولها لا يتعدى عدد العمال بها 50 عاملا أسبوعيا، وثانيها إن لا يزيد حجم الأموال المستثمرة 7 مليون جنيه إسترليني، وثالثهما أن لا يزيد حجم مبيعاتها السنوية عن 13 مليون جنيه إسترليني، بالإضافة إلا المعايير النوعية مثل النصيب المحدد من السوق، استقلالية المؤسسة، الإدارة الفردية².

8-3-5- الجزائر:

لم يحض قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتعريف عند بداية رسم الاستراتيجية التي تسير عليها بلادنا عند الاستقلال ما عدا بعض المحاولات الفردية وغير الرسمية ولكن الظروف الاقتصادية التي عاشتها بلادنا جعلتها تتبنى تعرفا خاصا بهذا النوع من المؤسسات

¹ جبار محفوظ، عمر عبده سامية، دور السوق الثانية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - ملتقى دولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات - دراسة حالة الجزائر والدول النامية، جامعة بسكرة، 21 و22 نوفمبر 2006.

² سمير عبد الحميد عريقات، مرجع سابق، ص 76.

وذلك عند انضمامها إلى المشروع الأورو متوسطي وكذا توقيعها على " الميثاق العالمي حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة " في جوان 2000¹، وقد ظهر ذلك من خلال المادة 4 من القانون لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصادر في ديسمبر 2001.

حيث عرفها المشرع الجزائري على أنها " المؤسسات التي تشغل من 1 إلى 250 عامل وأن لا يتجاوز رقم أعمالها وأن لا يتجاوز رقم أعمالها 500 مليون دينار جزائري².
4-8- أشكال وأقسام المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

قد تظهر المؤسسة الصغيرة والمتوسطة بصفة عامة بأشكال وأقسام متباينة بناء على معايير مختلفة، يمكن شرحها وفق ما يلي:

1-4-8- أشكال المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

قد يظهر هذا النوع من المؤسسات بثلاث صور مختلفة تشكل في مجموعها المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، وهي على التوالي المؤسسة المصغرة والتي يرمز لها بـ (TPE)، والمؤسسة الصغيرة والتي يرمز لها بـ (PE)، وأخيرا المؤسسة المتوسطة والتي يرمز لها بـ (ME).

¹حسين رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: نظام المحاضن، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة الأغواط، الجزائر 8 - 9 أبريل 2002.
²جبار محفوظ، عمر عبده سامية، مرجع سابق.

8-4-2- أقسام المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

سبق أن ذكرنا أن تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يخضع لجملة من المعايير، يتحدد على أساسها إن كانت هذه المؤسسات تصنف ضمن الحجم الكبير أو صغير، وبنفس السياق تحدد لنا أقسامها عن طريق جملة من المعايير التي تأخذ في الحسبان طبيعة المنتج ومجال النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسات، ويمكن اختصار هذه الأقسام في الشكل التالي:

9- أدوار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وتأثيرها على البطالة:

تشكل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة وكما أشرنا إليه سابقاً أحد أهم دعائم التنمية في مختلف اقتصاديات العالم، وتكمن هذه الأهمية في كثرة وتمايز الأدوار التي تؤديها، ضف إلى ذلك كونها تشكل البديل الأكثر استعمالاً من طرف مجمل البلدان، في سياستها لمحاربة البطالة وهذا ما دفعنا إلى التعرض بشكل عام إلى بعض هذه الأدوار وبشكل مختصر، فضلاً عن دورها الأهم المتمثل في تحقيق التشغيل والتخفيف من وحدة البطالة.

9-1- أدوار المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

يمكن إبراز الدور التنموي الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل عام في

المحاور التالية:

9-1-1- دورها في دعم المؤسسات الكبيرة:

تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة برفع الكفاءة الإنتاجية لدى المؤسسات الكبيرة عن

طريق:¹

✓ إعداد العمالة الماهرة، والتي غالبا ما تترك المؤسسات الصغيرة وتتجه نحو المؤسسات

الكبيرة بسبب مزايا أفضل، كارتفاع الأجور.

✓ انخفاض تكلفة العمل ونفقات البحوث بها، وسرعة ومرونة اتخاذ القرارات واستخدام

المعدات ذات تكلفة بسيطة.

✓ امتلاكها لقدرة أكبر على التوسع أو الانكماش نتيجة لتميزها بإمكانية تعديل برامجها

الإنتاجية سواء في أوقات الكساد أو الراج وبتكلفة أقل.

✓ منحها لجزء من قيمتها المضافة، إذ نجد أنه وفي معظم الأحيان ما يكون سعر الشراء

من المؤسسات الصغيرة أقل من القيمة الحقيقية للسلع والأجزاء المنتجة.

9-1-2- دورها في إنجاح الاقتصاد الوطني:

يمكن اختصار الدور التنموي الذي تلعبه المؤسسة الصغيرة والمتوسطة على الاقتصاد

الوطني فيما يلي².

¹ عبد الرحمن بن عتار، نذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتنقى

الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسينية بن بو علي، الشلف، الجزائر

17 و 18 أبريل 2006.

² نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مرجع سابق، ص 93.

✓ زيادة حجم الاستثمار وتعبئة المدخرات ودعم الاستهلاك.

✓ دعم الصادرات والناج المحلي.

✓ دعم التكنولوجيا.

9-1-3- دورها في الإدماج الاقتصادي والاجتماعي:

يمكن دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في دعم الإدماج الاقتصادي والاجتماعي

عن طريق:¹

✓ إدماج المناطق النائية في الحياة الاقتصادية، نتيجة لقدرة هذه المؤسسات على

الاستجابة لمتطلبات الإقليم والمستهلك.

✓ ضمان الدخل العائلي فبعد ما سارعت المؤسسات الكبيرة إلى تقليص عمالها، استجابة

لمتطلبات الأزمة الاقتصادية، كانت نسبة التشغيل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تتزايد باستمرار إذن فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة تساعد على استقرار العمل، كما

أنها تستجيب إلى متطلبات الفئات الأكثر تعرضا للتمييز والبطالة مثل الشباب،

النساء، والمتقدمين في السن.

9-1-4- دور المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في خلق فرص العمل:

تعاني الكثير من البلدان من مشكلة البطالة وخصوصا النامية منها، والتي تتميز عن

غيرها بالنمو السكاني السريع والتزايد المذهل في القوة العاملة، وقد يتفق أو يجمع

¹ عبد الرحمن بن عتار، نذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، مرجع سابق.

الاقتصاديون على عدم قدرة المؤسسات الكبيرة على مواصلة توفير فرص عمل كافية للحد من انتشار البطالة، سواء أكان في البلدان النامية وحتى المتقدمة، وكذا استيعاب الموجات المتزايدة من العمالة والتي تضاف إلى القوة العاملة في كل عام، وقد أثبتت التجارب في العديد من الدول على مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في توفير فرص العمل والحد من مشكلة البطالة.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة شكلت سنة 2004، 97 % من المؤسسات الإنتاجية للقطاع الخاص العالمي، ووفرت فرص العمل لحوالي 80 % من القوة العاملة على المستوى العالمي¹، وفي ما يلي نستعرض بعض النتائج المحققة من طرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في مجال التشغيل وذلك عند عدد محدد من الدول.

¹ غدير أحمد سليمة، كيجلي عائشة سلمى، مداخلة بعنوان: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق، الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 18/19 أفريل 2012

الخلاصة:

تعتبر مواجهة أزمة البطالة من بين أهم التحديات التي يجب رفعها في ظرف الراهن وفي المستقبل، فهذه الظاهرة التي تمس عددا معتبرا من فئات الشعب الجزائري بمختلف شرائحه، تعدّ السبب الأول لتفشي ظاهرة الفقر وما ينجر عنها من آفات اجتماعية خطيرة تهدّد استقرار المجتمع، ومما سبق عرضه تتضح خلفية واتجاهات البطالة والتحديات التي تواجه جهود الحكومة التي يجد ربها أن تعمل على تخفيض البطالة في الجزائر بالرفع من المردودية في الجهاز الإنتاجي وذلك لا يأتي في نطاق العولمة، إلا إذا اعتمدت الجزائر استراتيجية شاملة للاندماج في الاقتصاد العالمي تركز على البحث على القدرة التنافسية للاقتصاد الجزائري والعمل على تطويرها، ومن هذه السياسات عمدت الدولة الجزائرية إلى وضع استراتيجية واسعة النطاق لتحسين نوعية الموارد البشرية، تتضمن هذه الأخيرة المشاركة النشطة للقطاع الخاص والمجتمع المدني، والعمل على تكثيف استراتيجيات التنويع الاقتصادي.

انطلاقا من سياسيات التشغيل التي عمدت إليها الدولة للتصدّي لظاهرة البطالة، كونها ظاهرة معقدة تترتب عنها عدّة سلبيات، ولها عدّة آثار اقتصادية واجتماعية، وبدأ الاهتمام بهذه الظاهرة ومحاربتها، خاصة في فترة التسعينيات، التي تمّ فيها ترسيخ الآلاف من العمال، نتيجة للتغيرات الاقتصادية الحتمية، المحلية منها وضغوطات صندوق النقد الدولي، ولاحتواء أزمة تسريح العمّال قامت الدولة بعدّة خطط بديلة نذكر منها، استحداث الصندوق

اوطني للتأمين على البطالة، وكان ذلك سنة 1994، حيث يتكفل هذا الأخير بالعمال المسرّحين، والذين تتوفّر فيه الشروط، وهذا التكفل يستمر إلى 03 سنوات، أمّا في السنوات الأخيرة تمّ التوسيع في صلاحيات هذا الصندوق، حيث يمكنه أن يدعّم الشباب البطال بمؤسسات صغيرة ومتوسطة وهذا لكون الصندوق يتمتع بشخصية معنوية واستغلالية مالية.

الفصل الرابع

- عرض عام حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- جهاز دعم إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة 35-50 سنة
- الهياكل التنظيمية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تمهيد:

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة آلية تتدرج ضمن سياسات التشغيل في الجزائر، التي اتخذتها الدولة للحد من مشكل البطالة خاصة بعد ما تم تسريح آلاف العمال من المؤسسات العمومية والشركات في فترة التسعينات، أو ما يعرف بالعيشية السوداء، حيث أنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94، حيث يتمتع الصندوق بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويتكفل بالبطالين الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة غير إرادية، وتتوفر فيهم الشروط، كما تم توسيع صلاحيات هذا الصندوق، خاصة في السنوات الأخيرة، وذلك في مساعدة البطالين ودعمهم في إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

1- عرض عام حول الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

في إطار تنفيذ برنامج ترقية التشغيل، ومكافحة البطالة التي أعلن عنها فخامة رئيس الجمهورية، فإنّ الحكومة أسندت مهمة تسيير جهاز دعم خلق الأنشطة من طرف البطالين البالغين من العمر 35-50 سنة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وهذا بالنظر إلى الإمكانيات المالية والبشرية وكذا الخبرة في مجال المرافقة والمساعدة على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمصغرة.

1-1- نشأة وأهداف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

أنشأ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994، وهو يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويقع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي¹، وفي ديسمبر 2003 قررت الحكومة انشاء جهاز جديد للتكفل بالبطالين البالغين من العمر ما بين 35-50 سنة حيث يندرج ذلك ضمن سياسة مكافحة البطالة، وذلك من خلال وضع إطار قانوني متمثل في:

المرسوم الرئاسي رقم 03-514 مؤرخ في 30 ديسمبر 2003، الذي يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35-50 سنة، والمرسوم التنفيذي رقم 04-02 المؤرخ في 03 يناير سنة 2004، والذي يحدد شروط الإعانات الممنوحة ومستوياتها للبطالين ذوي المشاريع، المذكورين في المرسوم الرئاسي رقم 03-

¹ المادة 01 و02 من المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994.

514 وهذا كإطار عام يهدف إلى تحديد تنفيذ جهاز إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع، وقد أسند تسيير هذا الجهاز الجديد إلى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي سبق له القيام بالمساعدة على خلق المؤسسات الصغيرة في إطار المهام الموكلة له، والتي منها مساعدة فئة العمال المسرحين نتيجة تصفية المؤسسات العمومية في بداية التسعينات، بإعادة إدماجهم في الحياة العملية بوسائل مختلفة مثل إعادة تكوينهم في ميادين تناسب مؤهلاتهم مع الطلب في سوق العمل وتقديم الاستشارة والتوجيه لهذه الفئة، لخلق نشاطات اقتصادية من خلال مراكز دعم العمل الحر المنتشرة عبر كامل الولايات، مما اكسب الصندوق خبرة عن الفئة المستهدفة فيما يخص حجمها وإمكانياتها والصعوبات التي تواجهها في إقامة مشاريعها الخاصة .

أما فيما يخص أهداف هذا الجهاز فتتمثل في تشجيع ظهور المؤسسات المنتجة للثروات سواء كانت صغيرة أو متوسطة، ولغرض مناصب العمل اعتماد على المؤهلات المهنية والملكات المعرفية للبطالين البالغين من العمر 35-50 سنة ويطور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المكلف بتنفيذه إجراء عمليات تهدف للغاية التالية¹:

1-2- ما هي الامتيازات التي يمنحها هذا الجهاز؟

- الإعانات التي يمنحها الص.و.ت. ب

- سلفه غير مكافئة بدون فوائد

¹ دليل حول الجهاز الجديد للتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر 35-50 سنة، ص 18.

- مرافقة شخصية من طرف منشط مستشار.
- استشارة ومساعدة في تركيب مشروعكم
- دعم عند مروركم امام لجنة الانتقاء والاعتماد
- استشارة ومساعدة خلال مرحلتي إنجاز وانطلاق مشروعكم.
- تخفيض نسب الفائدة المرتبطة بالقروض البنكي.
- تخفض نسب الفائدة على القروض التي تمنحها البنوك وتتغير نسب التخفيض وفقا لقطاعات النشاط والمنطقة أين ينجز فيها المشروع.
- تخفض هذه النسبة إلى 75 % من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الاستثمار.
- تصل النسبة إلى 50 % من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الاستثمار في قطاع الفلاحة والري والصيد البحري.
- تصل النسبة إلى 50 % من معدل الفائدة المطبق من طرف البنوك عندما ينجز الإستثمار في باقي قطاعات النشاط .
- عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة (منطقة صنفها السلطات العمومية كمنطقة للترقية) وولاية من ولايات الجنوب و الهضاب العليا فإنّ نسب التخفيض تكون أعلى 90 % عندما ينجز المشروع في منطقة خاصة % 75 عندما ينجز المشروع في الجنوب.

1-3-3-1 مسار صاحب المشروع:

يتلخص مسار صاحب المشروع في المراحل التالية: التسجيل بصفة طالب للشغل،

يتم هذا التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل¹.

1-3-3-1-1 إيداع ملف المترشح:

يودع الملف كاملا لدى الوكالة الولائية للص.و.ت.ب.

1-3-3-1-2 المرافقة الشخصية:

يوجه البطال الذي يقبل ملفه نحو مستشار منشط يتولى تقديم كافة الاستشارات

الضرورية للدراسة وللتركيب ولإنجاز مشروعه والانطلاق في دراسة المشروع للحصول على

شهادة القابلية، يعرض ملف صاحب المشروع على لجنة الانتقاء والمصادقة لتتولى الفصل

في مدى ضرورة وديمومة المشروع، إذا تمت المصادقة على المشروع، تمنح له شهادة

القابلية ويقدم ملفه للبنك.

1-3-3-1-3 تقديم طلب القرض لدى البنك:

بعد إيداع الملفات المستوفية الشروط، لدى البنك، وبعد دراسته في أجل أقصاه ثلاثة

أشهر للفصل في طلب الصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض، وبعد موافقة

¹ المصدر من الموقع: <http://www.cnac.dz>، 20 ماي 2016.

البنك على منح القرض، يتم موافات هذه الوثيقة بالملف البنكي، لتكون بمثابة تغطية لأخطار الاستثمار، والتي تعتبر كشرط أساسي لهذه العملية.

1-3-4- إنجاز المشروع:

بعد وضع القرض حيز التنفيذ، يبقى الص.و.ت. ب بجانب صاحب المشروع يواصل دعمه لإنجاز مشروعه وانطلاق مؤسسته.

1-3-5- ترقية فكرة المشاريع والخوض فيها

مرافقة أصحاب المشاريع خلال كافة مراحل النضج:

- فكرة المشروع.
- تكوين صاحب المشروع.
- دراسة السوق.
- التركيب المالي.
- البحث عن التمويلات.
- الصفة القانونية.
- إجراءات الإنشاء.
- أشغال المؤسسة.

1-3-6- منح قروض مكيفة بشروط امتياز:

- قروض دون فائدة.
- امتيازات جبائية.
- امكانية الحصول على محلات.

2- مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

أن المهام الرئيسية لهذا الجهاز تتركز على المساعدة الاستشارية، التوصية ومرافقة البطالين في إنشاء مشاريعهم الاستثمارية.

هذا الجهاز يتماشى وفق السياسة المرسومة والمسطرة لمكافحة البطالة من طرف السلطات العمومية وتأتي استكمالاً لأجهزة أخرى مثل ANSEJE و ANGEM موجهة لفئات الشباب البطالين ذوي المشاريع.

2-1- مهامه في " التأمين عن البطالة ":

يقوم بالتكفل بالعمال المسرحين من المؤسسات والشركات التي تم حلها، والذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية نجم عنها تسريح عدد كبير من العمال وهذا بموجب المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 06 يوليو سنة 1994 والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والموزعين حسب القطاعات¹.

الجدول رقم (04): المؤسسات العمومية الوطنية: E.P.E

عدد المؤسسات	عدد الملفات المودعة	عدد الملفات المنقولة	عدد الملفات المحولة	عدد الملفات المحولة	عدد الملفات المتكفل بها حالياً
20	1070	1054	55	13	1096
				TEMF	16

¹ المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، 2015.

الجدول رقم (05): المؤسسات العمومية المحلية E.P.I

عدد المؤسسات	عدد الملفات المودعة	عدد الملفات المنقولة	عدد الملفات المحولة	عدد الملفات المحولة	عدد الملفات المتكفل بها حاليا
17	2406	2371	09	03	12

في التكوين التحويلي:

في إطار مضاعفة حظوظ الاستفادة من مناصب عمل وإعادة إدماج البطالين المؤمنين

في الحياة المهنية ولإمكانيات الاستفادة من مختلف الأجهزة ثم إعادة تكوين 362 بطل في

مختلف الاختصاصات (الحرف، الصناعة ...) والموزعة كما يلي:

الجدول رقم (06) عدد البطالين المعاد تكوينهم في مختلف الاختصاصات وحسب الناطق (مراكز التكوين).

المجموع	إعلام إلي	تلحيم	كهرياء عامة	كهرياء السيارات	تجارة عامة	مكانيك السيارات	
25	-	-	-	-	-	25	الجلفة
75	-	25	-	25	-	25	حاسي بحبح
127	-	26	26	25	25	25	عين وسارة
39	13	-	-	-	20	06	البرين
54	-	-	27	-	-	27	مسعد
320	13	51	53	50	45	108	المجموع

المجموع	الاعلام الالي	محو الامية + التلحيم	عون وقاية	تسيير مخزونات	تلحيم	مساعد طبوغرافيا	طبوغرافيا	تخصصات
40	05	07	10	01	02	09	08	باتيميتال

المصدر: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 2015.

3- جهاز دعم إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة 35-50 سنة:

وهي مهمة أوكلت للصندوق بموجب المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 2003/1/30 المتضمن إنشاء مؤسسات صغيرة من طرف البطالين الحاملين لفكرة مشروع والبالغين 35-50 سنة وبهذا بالنظر إلى الإمكانيات المالية والبشرية وكذا الخبرة في مجال المرافقة والمساعدة على إنشاء المؤسسات من خلال مراكز دعم العمل الحر، وكانت الانطلاقة الفعلية لهذا الجهاز في ماي 2004، والذي يضم: مهامهم الأساسية في ما يلي¹:

- تنظيم أيام إعلامية
- إعلام البطالين بمختلف المراحل التي يمر بها في إنشاء مشروعه
- تنبيه البطال لمسؤوليات تخص مشروعه (تحسيس البطالين بالمسؤوليات)
- مساعدة البطال على تنمية واكتشاف قدراته بالمشروع
- جمع المعلومات حول المشاريع ذات المردودية العالية في منطقته

¹ Guide Sur Le Nouveau Dispositif De Prise En Charge Des Chomeurs 35-50 Ans Pages 19,20,21

- إعداد وتحضير البطال لتقديم والدفاع عن مشروعه إمام لجنة الانتقاء والاعتماد

- تزويد البطال بالمعلومات الضرورية لتسيير مشروعه في حالة انجازه.

إنّ الاستثمارات المنشأة للأنشطة المنجزة في إطار هذا الجهاز والمحددة بمبلغ أقصاه

5 ملايين دينار جزائري يستفيد من مجموعة مزايا تهدف إلى تشجيع خلق مؤسسات صغيرة

ومتوسطة والتي ينجم عنها خلق مناصب الشغل وقيمة تضاف إلى الاقتصاد الوطني.

إضافة إلى القروض بدون فائدة التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

لتكملة مستوى الأموال الخاصة المطلوبة بالمشروع.

وتخفيض في نسبة الفائدة المطبقة على القروض البنكية طبقا للأحكام التشريعية

المعمول بها وكذلك التكفل بالمصاريف المترتبة عن الدراسات والخبرات المنجزة أو التي

يطالب بها الصندوق في إطار تخفي الأعباء على البطالين.

إمكانية الاستفادة من شهادة من طرف التكوين المهني وهذا عن طريق إجراء امتحان

القدرات والمهارات المهنية (اتفاقية مبرمجة بين ص.و.ت.و. التكوين).

4- الهياكل التنظيمية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يتكون الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) من الهياكل التنظيمية التالية:

4-1- مجلس الإدارة

يتكون من (19) تسعة عشر عضو يمثلون القطاعات التالية:¹

- 09 أعضاء يمثلون الإجراء تعيينهم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا
- 02 أعضاء يمثلون الوظيفة العمومية
- 01 عضو يمثل الإدارة المركزية للميزانية
- 01 عضو يمثل الإدارة المركزية للتشغيل
- 01 عضو يمثل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

4-1-1-4 - صلاحيته:²

- يعد النظام الداخلي للصندوق
- يناقش الإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير الاداءات.
- يصوت على ميزانية التسيير والاستثمار.
- يراقب تطبيق الأحكام التشريعية ويسهر على تنفيذ المداولات.
- يصادق على التقرير السنوي لنشاط الصندوق.
- يصادق على توظيف الأموال.
- يأذن برفع اليد على تسجيل الامتيازات أو الرهون.

¹ المادة 07 من المرسوم 188/94 المؤرخ في 05 يوليو 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني لتأمين عن البطالة.

² المادة 16 من نفس المرسوم.

- يقرر قبول الهبات والوصايا.
- يصادق على الاتفاقيات الخاصة بالمحافظة على الشغل وترقيته.
- يتداول حول مشاريع الصفقات التي يعدها المدير العام.
- يراقب محاسبة الصندوق.
- يصادق على الاتفاقية الجماعية لعمال الصندوق.
- يبدي رايه في اقتراحات تعيين المدير العام.

4-2- المدير العام:

يتعين المدير العام بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد استشارة مجلس الإدارة¹.

4-2-1- مهامه:

1. يحدد تنظيم العمل في المصالح ويوزع المهام بينها
2. يعين مناصب العمل
3. يمارس السلطة في إطار الأحكام المعمولة بها ويتخذ القرارات الفردية في ذلك
4. يعرض على مجلس الإدارة الكشوفات التقديرية ومختلف ميزات الصندوق والتسيير

الإداري

¹ المادة 26 و27 من المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 05 يوليو المتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

5. تكون له صفة الأمر بالصرف وهذه الصفة تخول له المهام التالية:

- يلزم بالنفقات وسجل الديون والقروض
- يفوض بعض صلاحياته إلى مسؤولي الهياكل اللامركزية (الجهوية) الموجودة عبر التراب الوطني.
- يمثل الصندوق أمام العدالة في الحياة المدنية.

4-3- العون المكلف بالعمليات المالية:

يوضع العون المكلف بالعمليات المالية تحت سلطة المدير العام ويمارس مهامه تحت

رقابة مجلس الإدارة¹:

4-3-1- مهامه:

- ينفذ العون المكلف بالعمليات المالية إيرادات ونفقات الصندوق حسب الشروط المحددة في التشريع.
- يؤهل لإجراء أي تداول للأموال والقيم وهو مسؤول عن حفظها.
- يعد حصيلة العمليات المالية خلال السنة.
- يفوض بعض صلاحياته إلى المسؤولين المحاسبين في الهياكل الجهوية عبر التراب الوطني.

¹ المادة 32. 31. 30 من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 06 يوليو 1994 المتضمن إحداث التأمين عن البطالة.

وضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تسيير هذا الجهاز الجديد الخاص بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر 35-50 سنة تنظيم يشكل على الهياكل التالية:

- المديرية المركزية: تتكفل بوضع إثبات تسيير - اتفاقيات وإجراءات.. الخ
- (13) مديرية جهوية: مكلفة بالتسيير والتنسيق والمتابعة والتقييم وتشرف كذلك على نشاط عدة وكالات ولائية.
- (47) وكالة ولائية: مكلفة بالاستقبال والتوجيه ومرافقة البطالين ذوي المشاريع ومساعدتهم في انجاز مشاريعهم.
- للتكفل الأمثل بالبطالين أصحاب المشاريع فإنّ لدى كل وكالة ولائية مصالح متخصصة وتتمثل فيما يلي:

4-4 - خلية الاستقبال والتوجيه:

والمكلفة أيضا بإجراء امتحانات اكتشاف القدرات المهنية للبطالين ذوي المشاريع لدى مراكز التكوين والمعاهد مثل: (... CFPA - ETMA) ونخص بالذكر البطالين من ليس لهم شهادات ك (دبلوم وشهادة عمل) ولهم قدرات مهنية مكتسبة.

4-5 - مركز دعم العمل الحر:

يتكون هذا المركز من مستشارين منشطين مكلفين بمرافقة البطالين ابتداء من فكرة المشروع إلى غاية إنشاء مؤسستهم وهذا عن طريق (اختيار فكرة المشروع، دراسة السوق،

إعداد الدراسة التقنية الاقتصادية) وكذا تقديم الملفات بحضور أصحابها إلى لجنة الانتقاء

والقبول CSV.

لجنة الانتقاء والاعتماد CSV تتكون من:

- ممثلين عن خمس بنوك عمومية (BNA-BDL-BEA-BADR-CPA)
- ممثلين عن الغرف المهنية الأربعة.
- ممثل مالي ل: ص.و.ت.ب.¹.
- مستشار منشط للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مكلف بدراسة ومرافقة البطالين ذوي المشاريع.

¹ المصدر: ص.و.ت.ب.: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، 2016.

الخاتمة

إنّ فعالية الاستراتيجيات التي اعتمدها الدولة لترقية سياسة التشغيل في الجزائر خاصة تشغيل الشباب وذلك بغية التخفيف من حدة البطالة، وانطلاقا من خبرتنا، ودراستنا للصندوق، تبين ان فعالية هذه الآلية تتعلق بالدرجة الاولى بفعالية العنصر البشري قبل كل شيء، سواء تعلق الامر بالشخص الذي يبحث عن العمل أو صاحب العمل أو الهيئات الوسيطة، فقد حققت المجهودات المبذولة من طرف الدولة، بعض النتائج كالتقليل النسبي من معدلات البطالة، إلا أنّ هذه النتائج أقل بكثير مما كانت متوقعة، كما أخفقت في أخرى من حيث عدم تحقيق الأهداف المرجوة التي تسعى اليها.

الفصل الخامس

- المجال المكاني
- المجال البشري
- مجتمع البحث
- عينة الدراسة
- المجال الزمني
- منهج الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- عرض وتحليل البيانات
- الفرضية الاولى القائلة: يساهم التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية.
- الفرضية الثانية القائلة: يساهم التأمين في حماية الأسرة من المشاكل العائلية.

تمهيد:

لقد تم تقسيم هذا الفصل إلى قسمين تم فيه توضيح المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة، حيث تم تبيين مجتمع البحث وكذلك عينة الدراسة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات وتعتبر هذه الخطوة من أهم مراحل البحث نظرا لدقتها وخاصة في اختيار العينة والمنهج الواجب استخدامه لأنه لهما علاقة بطبيعة موضوع البحث.

القسم الثاني من الفصل تم فيه عرض البيانات وتحليلها الخاصة بأسئلة الاستمارة والتي بعدما تم عرضها وتجربتها على مجموعة من أفراد البحث ثم استعمل في ذلك برنامج spss الذي أعطى لنا مجموعة من الجداول البسيطة ثم تم ربط مجموعة من الأسئلة مع بعضها البعض حسب حاجة كل فرضية حتى الوصول إلى نتائج الدراسة ومجموعة من التوصيات.

الجانب المنهجي من الدراسة:

1-المجال المكاني:

تم إجراء هذه الدراسة في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالجلفة، في وسط المدينة-بجانب دار الثقافة، حيث قمنا بالاتصال بأفراد عينة الدراسة، عن طريق الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وتم توزيع استمارة الاستبيان وذلك للإجابة عن مؤشرات دراستنا.

2-المجال البشري:

تم اخذ هذه العينة من مجتمع البحث الذي يتمثل في المنخرطين في الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والذي يضم مختلف البطالين الذين فقدوا مناصبهم بصفة لا إرادية ويضم كذلك الشباب الراغب في إنشاء مشاريع منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذين تتراوح أعمارهم بين (35-50) سنة، على اختلاف مستوياتهم ومؤهلاتهم.

2-1- مجتمع البحث:

عبارة عن مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة عن غيرها من العناصر والتي يجري عليها البحث أو التقصي¹، وكان عدد المنخرطين في الصندوق وهم مجتمع البحث أو مجتمع الدراسة 406 مؤمن، وعلى اختلاف مهنتهم ومستوياتهم الدراسية.

¹ موريس انجريس، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، ط2، دار القصبه، الجزائر، 2006، ص298.

2-2- عينة الدراسة:

في البداية نعرف ماهية عينة الدراسة وهي عبارة عن جزء من المجتمع الكلي تقوم بدراسته ثم تعميم النتائج المتوصل إليها على كامل المجتمع¹.

وقد تم اختيار العينة بطريقة احتمالية (قصدية) نظرا لكبر مجتمع البحث وعدم القدرة للوصول إلى كل عناصره، وكذلك طبيعة الموضوع التي لا تتطلب خصائص معينة بل تتطلب وجود تشابه بين أفراد المجتمع البحث، أو بعض الخصائص كونهم عمال مسرحيين من العمل، ومنخرطون في صندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحت قوانين مضبوطة وشروطهم مستوفية، ومعينة وتمت المعاينة بطريقة قصدية وكان عدد أفراد العينة 41 تم اختيار العدد من 406 منخرط في صندوق التأمين عن البطالة بنسبة: 10.9% وهذا ما يتناسب مع مجتمع الدراسة والمدة الزمنية المحدودة.

3-المجال الزمني:

وبعد القيام بالعملية الاستطلاعية والاطلاع على الأجواء والظروف، تم تحديد المدة والوقت الذي ستم فيه جمع المعلومات، حيث أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من 2016/04/10 إلى غاية 2016/05/01، وفيها تم توزيع الاستمارة على العمال

¹ موريس انجرس، المرجع السابق، ص270

المنخرطين، فمنهم من ضربنا موعدا معهم في بعض الأماكن العمومية وكان هذا في عدة أيام وفي فترات مختلفة.

4- منهج الدراسة:

من خلال ما تمّ دراسته في مرحلة الليسانس والماستر وكذلك ما وجدته في بعض الكتب الخاصة بالمنهجية، في العلوم الاجتماعية مثل كتاب "منهجية البحث في العلوم الاجتماعية" منطلق البحث في العلوم الاجتماعية للكاتبة "مادلين غراوتيز" وكتاب "دليل الباحث في العلوم الاجتماعية؟" تأليف ريمون كفي ولوك فان كمبنيود تعريب الدكتور يوسف الجباعي، ونحن نعلم أن طبيعة موضوع الدراسة هي التي تحدد المنهج المتبع، حيث أن موضوع الدراسة يبين العلاقة بين التأمين والبطالة في المجتمع الجزائري فالتأمين يحد ويقلص من نسبة البطالة فالبطالة تزيد وتتقص حسب درجة التأمين فهناك اذن متغيرين تابع ومستقل، ونحن من خلال هذه الدراسة نريد وصف وتحليل هذه العلاقة لذلك سوف نستعمل المنهج الوصفي التحليلي وهو ما يناسب موضوع الدراسة.

5- أدوات جمع البيانات:

لقد تم استعمال أداة الاستبيان عن طريق استعمال الاستمارة المباشرة التي وجدت أنها الأنسب لموضوع الدراسة، وكذلك الأنسب لمجتمع البحث والتي تعرف على أنها طرح سلسلة من الأسئلة على مجموعة من المستجوبين تكون في الغالب ممثلة لمجتمع اخصائي معين، تتصل هذه الأسئلة بأوضاع المستجوبين الاجتماعية والمهنية والعائلية وبآرائهم وبموقفهم

من آراء أو رهانات إنسانية واجتماعية ويتوقعاته وبمستوى معرفتهم أو وعيهم بالنسبة لحدث أو مشكلة أو نقطة أخرى تهم الباحثين، ووزعت 41 استمارة، حيث تمّ إلغاء استمارة واحدة لعدم ملئها من طرف أحد المتسجوبين، وبذلك أصبحت العينة الجديدة للدراسة تمثل 40 استمارة، حيث أنّه تم بناء الاستمارة من مجموعة من الأسئلة، مقسمة على أسئلة خاصة بالمعلومات السوسيوديموغرافية، وكذلك أسئلة خاصة بموضوع الدراسة مقسمة إلى محورين وهي:

المحور الأول يتضمن عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى القائلة:

- يساهم التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية.

6- عرض وتحليل البيانات:

البيانات السوسيوديموغرافية:

الجدول رقم 07: جدول يبين توزيع العينة حسب (جنس العمال).

النسبة %	التكرارات	جنس العمال
70.0	28	ذكر
30.0	12	انثى
100.0	40	المجموع

من خلال الجدول يتبين لنا أن عدد أفراد العينة هو 40 منخرط وقد كان عدد الذكور هو الأكبر بعدد 28 منخرط وهذا ما كانت نسبته 70% من مجموع العينة، أمّا عدد الاناث هو 12 منخرطة من مجموع العينة 40 ومنه كانت نسبتهن 30%. وهذا ما يدل على أنّ نسبة البطالة لدى الذكور مرتفعة عن الاناث.

جدول رقم 08: جدول يبين توزيع العينة حسب (الفئة العمرية).

الفئة العمرية	التكرارات	المجموع %
من 35 سنة إلى 40 سنة	8	20.0
من 41 سنة إلى 50 سنة	32	80.0
المجموع	40	100.0

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن عدد المنخرطين الذين أعمارهم من 41 سنة إلى 50 سنة هو 32 منرط من المجموع الكلي للعينة الذي هو 40 أي بنسبة 20% بينما يوجد 8 منخرطين من مجموع العينة 40 بنسبة 20% الذين تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 40 سنة ومنه كانت هذه الفئة من سن 35 إلى 50 سنة انطلاقا من أن شروط الانخراط في الصندوق CNAS هو شرط السن الذي يتراوح ما بين 35 و 50 سنة، وكذلك نجد أن الفئة التي بين 35 و 40 سنة هي أقل انخراطا من الفئة بين 41 إلى 50 سنة، ويرجع ذلك إلى أنه لدى الفئة الأولى فرص إيجاد عمل أو بديل عن هذا الصندوق أكثر من الفئة الثانية وذلك نظرا للقدرة على التكوين من جديد واكتساب مهارات جديدة وذلك لتوفر الوقت وعدم وجود معوقات كالزواج وتربية الأولاد .

جدول رقم 09: جدول يبين توزيع العينة حسب (الحالة العائلية).

الحالة العائلية	التكرارات	المجموع %
متزوج	20	50.0
مطلق	16	40.0
أرمل	4	10.0
المجموع	40	100.0

من خلال الجدول يتضح لنا أن عدد المتزوجين هو الأكبر وعددهم 20 من 40 من المنخرطين أي بنسبة 50 %، ثم يأتي بعدها المنخرطين المطلقين والذين عددهم 16 من أصل 40 منخرطاً بنسبة 40 % والباقي أرامل والذين عددهم 4 من أصل 40 منخرطاً بنسبة 10 %، ومنه نجد أن أكثر المنخرطين في الصندوق هم المتزوجون وذلك لحاجتهم الماسة لفرصة العمل ولسد حاجياتهم الأسرية من خلال التعويضات التي سيمنحها لهم هذا الصندوق.

جدول رقم 10: جدول يبين توزيع العينة حسب (المستوى التعليمي).

المستوى التعليمي	التكرارات	المجموع %
أمي	4	10.0
أقل من الثانوي	28	70.0
ثانوي	8	20.0
المجموع	40	100.0

من خلال الجدول يتبين لنا أن معظم المنخرطين مستواهم أقل من الثانوي الذين عددهم 28 من أصل 40 منخرطاً أي بنسبة 70% ثم يأتي بعدها المنخرطون ذوو المستوى الثانوي والذين عددهم 8 أي بنسبة 20% ثم يليها المنخرطون الأميون والذين عددهم 4 من أصل 40 منخرطاً بنسبة 10%. من خلال الجدول يتبين لنا عدم وجود المستوى الجامعي وأصحاب الشهادات الجامعية وذلك نظراً لعدم الاهتمام بهذا الصندوق ووجود فرص عمل أخرى ووسائل أخرى عن هذا الصندوق. غير أننا نجد نسبة كبيرة من المنخرطين الذين مستواهم أقل من الثانوي وذلك لأنهم لم يجدوا بديلاً عن هذا الصندوق والذي سيمنحهم تعويضات التي ينص عليها هذا النظام ونظراً كذلك لأنهم ليسوا قادرين على اكتساب مهارات وتكوين جديد يسمح لهم بإيجاد فرص عمل جديدة لضعف مستواهم التعليمي.

جدول رقم 11: يبين توزيع العينة حسب عدد أفراد العائلة:

عدد أفراد العائلة	التكرارات	المجموع %
من 2 إلى 3	12	30.0
من 4 إلى 6 أفراد	20	50.0
أكثر من 7	8	20.0
المجموع %	40	100.0

من خلال الجدول يتضح لنا أن لدينا الفئة التي عدد أفرادها من 4 إلى 6 أفراد هم الفئة الغالبة والتي تمثل 20 منخرطاً من أصل 40 بنسبة 50 % ثم تليها الفئة الثانية من 1 إلى 3 أفراد والتي تمثل 12 منخرطاً من أصل 40 منخرطاً أي بنسبة 30 % ثم تأتي الفئة الأخيرة أكثر من 7 أفراد والتي تمثل 8 منخرطين من أصل 40 منخرطاً أي بنسبة 20%.

ومن خلال هذا نجد أن أغلب المنخرطين في هذا الصندوق هم أشخاص متزوجون ولديهم أبناء من 2 فما فوق وبالتالي هم بحاجة ماسة للمال لكي يعولوا عوائلهم ويوفروا لهم ما أمكن من متطلبات الحياة فهنا كان اللجوء إلى الصندوق أمراً حتمياً لكي يستفيدوا من تعويضات التي هم في حاجة إليها.

تحليل المحاور الخاصة بالفرضيات

تحليل المحور الاول:

6-1- الفرضية الاولى القائلة: يساهم التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية.

جدول رقم 12: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل يوفر لك الصندوق فرصة عمل؟)

النسبة %	التكرارات	هل يوفر لك الصندوق فرصة عمل؟
92.5	37	نعم
5.0	2	لا
2.5	1	محايد
100.0	40	المجموع

من خلال الجدول نجد أن اغلب المنخرطين 37 من أصل 40 منخرط أي نسبة

92.5% يوفر لهم الصندوق فرصة عمل. نستنتج أن الصندوق يكفل ويمنح العمال البطالين

الذين تم قبولهم وفق الشروط التي ذكرناها سابقا والتي تسمح بالانخراط إلى هذا الصندوق

فرصة العمل لكل واحد منهم وذلك للتقليص من حجم البطالة.

جدول رقم 13: جدول يبين توزيع العينة حسب التساؤل: (هل يقدم لك الصندوق تعويضات؟).

هل يقدم لك الصندوق تعويضات؟	التكرارات	النسبة %
نعم	37	92.5
لا	3	7.5
المجموع	40	100.0

يتبين لنا من خلال الجدول أن اغلب المنخرطين مستفيدون من تعويضات أي 37

فردا من أصل 40 منخرطا كلهم مستهم هاته التعويضات أي بنسبة 92.5%.

من خلال هذا العرض نجد أن كل العمال الذين كانوا بطالين سابقا قد استفادوا من

التعويضات التي نصت عليها القوانين والتشريعات الخاصة بنظام الصندوق للتأمين عن

البطالة.

جدول رقم 14: يبين الجدول الإجابة عن التساؤل التالي:

هل تتناول بعض من المهدات العصبية؟

المجموع %	التكرارات	هل تتناول بعض من المهدات العصبية؟
50.0	20	نعم
50.0	20	لا
100.0	40	المجموع %

يوضح الجدول أنّ نصف المستجوبين والذين عددهم 20 من أصل 40 يتناولون

المهدئات العصبية أي بنسبة 50%. ومنه نستنتج ان هؤلاء المنخرطين في هذا الصندوق

والذين قد استفادوا من التعويضات وفرص العمل يعانون من مشاكل نفسية وعصبية وليسوا

مرتاحين في حياتهم.

جدول رقم 15: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل تميل إلى العزلة وهل يمنح لك

الصندوق فرصة انشاء مشاريع؟).

المجموع	هل يمنحك الصندوق فرصة انشاء مشاريع؟		هل تميل إلى العزلة؟
	لا	نعم	
36	32	4	نعم
90.0%	88.9%	100.0%	
2	2	0	لا
5.0%	5.6%	0.0%	
2	2	0	محايد
5.0%	5.6%	0.0%	
40	36	4	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن اغلب المنخرطون يميلون إلى العزلة والذين نسبتهم 90.0% منهم 32

صرحوا بأنهم لا يمنحهم الصندوق فرصة إنشاء مشاريع بنسبة 88.9% ومنهم 4 صرحوا

بأن يمنحهم الصندوق فرصة إنشاء مشاريع، ومن خلال هذا نجد إن كل المنخرطين يميلون

إلى العزلة أي أنهم غير مرتاحين نفسياً وذلك لأن الصندوق لا يمنحهم فرصة إنشاء مشاريع

وذلك بسبب العراقيل الإدارية وعدم توفر رؤوس الأموال رغم دعم الصندوق لهم الا أن هذا

الدعم غير كاف مما يؤدي إلى الإحباط وعدم الرغبة في المشاركة مع الآخرين.

جدول رقم 16: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل تتردد كثير في زيارة الطبيب وهل يمنح لك الصندوق فرصة اكتساب مهارات؟).

المجموع	هل يمنح لك الصندوق فرصة اكتساب مهارات؟		هل تتردد كثيرا في زيارة الطبيب؟
	لا	نعم	
36	32	4	نعم
90.0%	88.9%	100.0%	
4	4	0	لا
10.0%	11.1%	0.0%	
40	36	4	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن أغلب المنخرطين يترددون كثيرا في زيارة الطبيب والذين نسبتهم 90% والباقي لا يترددون في زيارة الطبيب والذين عددهم 4 بنسبة 10% كما ان من هؤلاء الذين يترددون في زيارة الطبيب 32 منهم صرحوا بأنهم لا يمنحهم الصندوق فرصة اكتساب مهارات أي بنسبة 88.9% و4 صرحوا بأنهم يمنحهم الصندوق فرصة اكتساب مهارات، وهذا دليل على أن هؤلاء المنخرطين يعانون من أمراض نفسية جراء الفراغ وعدم وجود عمل يحقق طموحاتهم وأهدافهم الشخصية نتيجة عدم وجود فرصة إثبات الذات من خلال اكتساب المهارات وتجسيدها على أرض الواقع.

جدول رقم:17 جدول يبين توزيع العينة حسب (هل لديك الكثير من وقت الفراغ والحالة العائلية؟).

المجموع	الحالة العائلية			هل لديك الكثير من وقت الفراغ؟
	أرمل	مطلق	متزوج	
36	3	15	18	نعم
90.0%	75.0%	93.8%	90.0%	
2	1	1	0	لا
5.0%	25.0%	6.3%	0.0%	
2	0	0	2	محايد
5.0%	0.0%	0.0%	10.0%	
40	4	16	20	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن اغلب المنخرطين لديهم الكثير من أوقات الفراغ والذين عددهم 36 أي بنسبة 90% والذين من بينهم 18 متزوجا و 15 مطلقا و 3 ارامل.

نجد أن كل المنخرطين في مختلف حالاتهم العائلية لديهم الكثير من وقت الفراغ، بالرغم من أن أغلبهم متزوجون فهنا نجد أن كثرة الفراغ ناتج عن قلة العمل.

جدول رقم 18: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل انت سريع الغضب وعدد أفراد

العائلة)

المجموع	عدد أفراد العائلة			هل انت سريع الغضب؟
	أكثر من 7	من 4 إلى 6 افراد	من 2 إلى 3	
36	7	19	10	نعم
90.0%	87.5%	95.0%	83.3%	
2	1	1	0	لا
5.0%	12.5%	5.0%	0.0%	
2	0	0	2	محايد
5.0%	0.0%	0.0%	16.7%	
40	8	20	12	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أنا غالب المنخرطين سريعوا الغضب والذين عددهم 36 بنسبة 90% ومنهم

19 لديهم أفراد عائلتهم من (4 إلى 6 أفراد) و 10 عدد أفراد عائلتهم من (2 إلى 3) و 7

أكثر من 7 أفراد، نستنتج أن كل المنخرطين سواء عدد أفراد عائلهم قليل أو كثير يعانون

من سرعة الغضب وهذا ناتج عن عدم رضاهم عن هذا الصندوق لأنه لم يقدم لهم الشيء

المطلوب.

نتيجة الفرضية الأولى:

من خلال الإجابات عن الأسئلة واستخلاص النتائج المتعلقة بالفرضية القائلة " يساهم

التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية " استنتجنا النتيجة التالية:

بأنه لم يساهم التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية وذلك لأن أغلب المنخرطين

يترددون على الطبيب ويميلون إلى العزلة ولديهم أوقات فراغ كبيرة ويتناولون المهدئات

العصبية إذن نرفض الفرضية القائلة بأن التأمين يساهم في حماية الفرد من الأمراض

النفسية وهذا ما أثبتته نتائج الجدول 15-16-17-18-19-20-21، ونقبل الفرضية

البديلة التي مفادها: أن التأمين لا يساهم في حماية الفرد من الأمراض النفسية وهذا ما

أثبتته هذه الدراسة.

تحليل المحاور الخاصة بالفرضيات:

تحليل المحور الثاني:

2-6- الفرضية الثانية القائلة: يساهم التأمين في حماية الأسرة من المشاكل العائلية

جدول رقم 19: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل هذه التعويضات كافية لجميع أفراد أسرتك؟)

المجموع %	التكرارات	هل هذه التعويضات كافية لجميع أفراد أسرتك
20.0	8	نعم
80.0	32	لا
100.0	40	المجموع

نلاحظ أن أغلب المنخرطين أجابوا ب لا أي أن التعويضات لا تكفي لجميع أفراد الأسرة والذين عددهم 32 بنسبة 80 % والباقي أجابوا بنعم والذين عددهم 8 بنسبة 20 % .
أي أن التعويضات هذه لا تستطيع تحقيق المستوى المرغوب فيه لكي تحقق الاستقرار ورغد العيش لهذه الأسر .

جدول رقم 20: يبين الإجابة عن التساؤل الآتي:

جدول يبين توزيع العينة حسب (هل التعويضات تشمل التكاليف الطبية؟)

المجموع %	التكرارات	هل التعويضات تشمل التكاليف الطبية؟
70.0	28	نعم
30.0	12	لا
100.0	40	المجموع %

نلاحظ أن أغلبهم أجابوا بنعم أي أن كل التعويضات تشمل كل التكاليف الطبية

والذين عددهم 28 بنسبة 70 % والباقي أجابوا ب: لا، ومنه نستنتج أن التعويضات تشمل

حقيقة كل التكاليف الطبية وهذا من المفروض أن يساعد الأسرة أن تحقق نوع من الراحة

والاستقرار الأسري.

جدول رقم 21: يبين الإجابة عن التساؤل الآتي:

جدول يبين توزيع العينة حسب (هل توجد منح خاصة بالمناسبات؟).

هل توجد منح خاصة بالمناسبات؟	التكرارات	المجموع %
نعم	4	10.0
لا	36	90.0
المجموع %	40	100.0

نلاحظ أن أغلب المنخرطين أجابوا ب: لا أي أنّ الصندوق لا يمنح منحة خاصة بالمناسبات للمنخرطين والذين عددهم 36 بنسبة 90 % والباقي أجابوا بنعم والذين عددهم 4 بنسبة 10%، ومنه نستنتج ان الصندوق لا يقوم بمنح خاصة بالمناسبات لمنخرطيه والذي ينعكس سلبا على معنويات أفراد الأسرة لأنهم حرموا من التمتع والمشاركة بالأفراح والأعياد الدينية والوطنية.

جدول رقم 22: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل يعاني ابناؤك من الرسوب

المدرسي؟).

هل يعاني ابناؤك من الرسوب المدرسي؟	التكرارات	النسبة %
نعم	35	87.5
لا	4	10.0
المجموع	39	97.5
القيم المفقود	1	2.5
المجموع	40	100.0

نلاحظ أن أغلب المنخرطين يعاني أبناؤهم من الرسوب المدرسي والذين عددهم 35

بنسبة 87.5% والباقي لا يعاني ابناؤهم من الرسوب المدرسي والذين عددهم 4 بنسبة

10% ومنه نستنتج أن المنخرطون يعانون ابناؤهم من الرسوب المدرسي والذي يكون سببه

غالبا نقص الإمكانيات المادية من طرف الأولياء لكي يحققوا رغبات أبنائهم ومتطلباتهم

المدرسية.

جدول رقم 23: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل الحالة الصحية للعائلة جيّدة؟).

هل الحالة الصحية للعائلة جيّدة	التكرارات	المجموع %
نعم	8	20.0
لا	32	80.0
المجموع %	40	100.0

نلاحظ أن أغلب المنخرطين أجابوا ب لا أي أن الحالة الصحية لعائلاتهم ليست جيدة والذين عددهم 32 أي بنسبة 80% والباقي أجابوا بنعم أي أن الحالة الصحية لعائلاتهم جيدة والذين عددهم 8 بنسبة 20%. ومنه نستنتج أن عائلات هؤلاء المنخرطين ليسوا بحالة جيدة وهذا راجع إلى سوء التغذية وإلى الخلافات العائلية والتي تؤدي إلى الحالات النفسية السيئة والتي غالبا يكون سببها عدم تحقيق متطلبات العيش من طرف أرباب الأسر.

جدول رقم 24: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل يعاني أبناؤك من الرسوب المدرسي، وهل تشمل التعويضات الممنوحة لجميع أفراد أسرتك؟).

المجموع	هل تشمل التعويضات الممنوحة لجميع أفراد اسرتك؟			هل يعاني ابناؤك من الرسوب المدرسي؟
	محايد	لا	نعم	
32	1	1	30	نعم
88.9%	100.0%	50.0%	90.9%	
4	0	1	3	لا
11.1%	0.0%	50.0%	9.1%	
36	1	2	33	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن اغلب المنخرطين يعاني أبنائهم الرسوب المدرسي والذين عددهم 32 بنسبة 88.9% والباقي لا يعاني أبنائهم من الرسوب المدرسي والذين عددهم 4 بسببة 11.5% والذين كلهم تشمل التعويضات الممنوحة لهم جميع أفراد اسرتهم، ومنه نستنتج أن بالرغم من وجود تعويضات تشمل جميع أفراد الأسرة الا أنه يعاني هؤلاء من رسوب أبنائهم المدرسي وهذا يدل على أنّ هذه التعويضات غير كافية لسد حاجيات أبنائهم المدرسية.

جدول رقم 25: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل تعاني من مشكل السكن وهل هذه التعويضات كافية لجميع أفراد أسرتك؟).

المجموع	هل هذه التعويضات كافية لجميع أفراد أسرتك؟		هل تعاني من مشكل السكن؟
	لا	نعم	
38	30	8	نعم
95.0%	93.8%	100.0%	
1	1	0	لا
2.5%	3.1%	0.0%	
1	1	0	محايد
2.5%	3.1%	0.0%	
40	32	8	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن كل المنخرطين يعانون من مشكل السكن والذين عددهم 40 بنسبة 100% والذين فيهم 32 بنسبة 80% صرحوا بأن التعويضات لا تكفي لجميع أفراد أسرتهم. هذا ما يدل على أن التعويضات الممنوحة غير كافية لأفراد الأسرة بدليل أنهم يعانون جميعا من مشكل السكن.

جدول رقم 26: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل الحالة الصحية للعائلة جيدة وهل

التعويض تشمل التكاليف الطبية؟)

المجموع	هل التعويضات تشمل التكاليف الطبية؟		هل الحالة الصحية للعائلة جيدة؟
	لا	نعم	
8	4	4	نعم
20.0%	33.3%	14.3%	
32	8	24	لا
80.0%	66.7%	85.7%	
40	12	28	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن أغلب المنخرطين حالة عائلاتهم الصحية ليست جيدة وبالتالي عددهم 32 بنسبة 80 % والذين فيهم 24 منخرطاً أي بنسبة 85.7% صرحوا بأن التعويضات تشمل التكاليف الطبية و 8 بنسبة 14.3 % صرحوا بأن التعويضات لا تشمل التكاليف الطبية. وهذا يدل على أنه بالرغم من أن التعويضات تشمل التكاليف الطبية إلا أن هذا لا يكفي لأن تكون الحالة الصحية للعائلة جيدة لأن الوقاية خير من العلاج فعندما تجد الأسر نفسها في راحة ورغد من العيش ويوفر لها السكن اللائق وكل متطلبات الحياة من ملابس ومسكن ومأكل فهنا تنعكس على صحة وأفراد الأسرة بالإيجاب ونستنتج من خلال هذا أن الأفراد المنخرطين لم يحقق لهم هذا الصندوق كل متطلبات الحياة لأسرهم.

جدول رقم 27: جدول يبين توزيع العينة (هل تعاني من تمرد الأبناء وهل الحالة الصحية للعائلة جيدة؟)

المجموع	هل الحالة الصحية للعائلة جيدة؟		هل تعاني من تمرد الأبناء؟
	لا	نعم	
38	30	8	نعم
95.0%	93.8%	100.0%	
1	1	0	لا
2.5%	3.1%	0.0%	
1	1	0	محايد
2.5%	3.1%	0.0%	
40	32	8	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن كل المنخرطين يعانون من تمرد أبنائهم عليهم والذين عددهم 36 بنسبة 100% والذين فيهم 32 بنسبة 88.888% صرحوا بأنه لا يوجد منحة خاصة بالمناسبات، ومنه نستنتج أن المنخرطين يعانون من تمرد أبنائهم لأنهم لم يلبوا لهم رغباتهم وحاجياتهم في الحياة مما أدى بالأولاد للعصيان والتمرد من ابائهم.

جدول رقم 28: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل تعاني من تمرد الأبناء وعدد أفراد العائلة؟).

المجموع	عدد أفراد العائلة			هل تعاني من تمرد الأبناء؟
	أكثر من 7	من 4 إلى 6 أفراد	من 2 إلى 3	
38	8	19	11	نعم
95.0%	100.0%	95.0%	91.7%	
1	0	1	0	لا
2.5%	0.0%	5.0%	0.0%	
1	0	0	1	محايد
2.5%	0.0%	0.0%	8.3%	
40	8	20	12	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن كل المنخرطين يعانون من تمرد أبنائهم عليهم كما رتبنا سابقا والذين عددهم 36 بنسبة 100% والذين فيهم 20 عدد أفراد عائلتهم من 4 إلى 6 أفراد و 8 عدد أفراد عائلتهم من 2 إلى 3 أفراد و 8 عدد أفراد عائلتهم أكثر من 7.

ومنه نستنتج أن كل المنخرطين يعانون من تمرد الأبناء عليهم باختلاف عدد أفراد أسرتهم كثروا أم قلوا، هذا راجع ليس إلى قلة أو كثرة وإنما راجع إلى لعدم تغطية الصندوق لمتطلبات وحاجات هذه الأسر المادية وبالتالي ينعكس على نفسية أفراد الأسر سلبيا من خلال العصيان والتمرد على الأولياء.

جدول رقم 29: جدول يبين توزيع العينة حسب (هل هناك الكثير من الخلافات داخل الأسرة والحالة العائلية؟).

المجموع	الحالة العائلية			هل هناك الكثير من الخلافات داخل الاسرة؟
	أرمل	مطلق	متزوج	
38	3	16	19	نعم
95.0%	75.0%	100.0%	95.0%	
1	1	0	0	لا
2.5%	25.0%	0.0%	0.0%	
1	0	0	1	محايد
2.5%	0.0%	0.0%	5.0%	
40	4	16	20	المجموع
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

من مخرجات Spss سنة 2016

نلاحظ أن كل المنخرطين لديهم خلافات داخل الأسرة والذين عددهم 38 بنسبة 95% والذين فيهم 19 متزوجا بنسبة 95.0% و 16 مطلقا بنسبة 40% و 3 أرامل بنسبة 2.5%. ومنه نستنتج أن كل المنخرطين لديهم خلافات أسرية باختلاف حالتهم العائلية أي أن الحالة العائلية ليست هي السبب بل السبب راجع إلى عدم قدرة المنخرطين على تغطية حاجياتهم وأسرههم مما نجم عنه الخلاف الأسري.

تحليل نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الإجابات عن الأسئلة واستخلاص النتائج المتعلقة بالفرضية القائلة "يساهم

التأمين في حماية الأسرة من المشاكل العائلية" استنتجنا ما يلي:

بأنّ التأمين لم يساهم في حماية الأسرة من المشاكل العائلية وذلك لأنّ المنخرطين

يعانون من تمرد الأبناء ووجود خلافات داخل أسرهم والحالة الصحية السيئة لعائلاتهم.

وبالتالي نرفض الفرضية القائلة بأنّ التأمين يساهم في حماية الأسرة من المشاكل

العائلية وهذا ما أثبتته نتائج الجداول (22،23،24،25،26،27،28،29،30،31،32)،

ونقبل الفرضية البديلة التي مفادها أنّ التأمين لا يساهم في حماية الأسرة من المشاكل

العائلية وهذا ما أثبتته هذه الدراسة.

الخاتمة:

وفي نهاية هذا العمل الذي يعتبر محاولة منا لتقييم مدى أهمية ودور التأمين على البطالة في المجتمع الجزائري، واما يقدمه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من امتيازات وتعويضات تقلص من حجم معاناة البطال، وتفتح له الآفاق وفرص العمل، من خلال إنشاء المشاريع، واكتساب مهارات، إلا أنه وبالرغم من هذه الامتيازات نجد أن هذا البطال لا يزال يتخبط في معاناته ومشاكله النفسية والعائلية، وهذا حسب دراستنا الميدانية وبعد عرضنا وتحليلنا للبيانات نستنتج ما يلي:

- وجدنا أن التعويضات التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة غير كافية فعندما يعرض البطال المسرح لإراديا، بثلاث سنوات على الأكثر، بحيث كل عام يعرض بشهرين فقط، فهذا لا يكفي لسد حاجياته وحاجيات عائلته، انطلاقا من المشاكل التي استنتجها سابقا من خلال نتيجة الفرضيتين السابقتين.

نجد كذلك ان البطال لا يميل إلى إنشاء مشاريع بالرغم من ان القوانين الخاصة بالصندوق تؤهله إلى إنشاء مشاريع خاصة به وتمنحه فرصة العمل من جديد وهذا راجع الى:

- المشاكل الإدارية.
- عدم الرغبة والجدية في العمل من طرف المنخرطين تهاونا واللامبالاة وقلة مسؤولية.
- تدنى المستوى التعليمي لدى المنخرطين.

- عدم استعدادهم لإعادة التكوين واكتساب مهارات من جديد.
 - عامل السن لان غالبيتهم كبار ويرون أنفسهم في حالة عجز، لذلك نجد إن التأمين هو مهم للبطل شرط أن تكون التعويضات أكثر مما هي عليه فتزداد فترة التعويض من ثلاث سنوات إلى 10 سنوات على الأقل ويعوض البطل بدل الشهرين في السنة بـ 06 أشهر على الأقل، وكذلك تسهل للبطل فرصة إنشاء المشاريع فبدل أن يدفع 08 % أو 05 % من رأس المال فيعف من هذا الدفع نهائياً.
 - وكذلك تمنح له كل التسهيلات الإدارية لكي يقوم بإنجاز مشروعه وكذلك ضرورة إعفاء البطل من هامش الربح الذي يفرضه البنك عليه مقابل القرض الذي يأخذه لأنه يعتبر في ديننا ربا وحرام، وهذا الأخير هو من الأسباب الأكثر ضررا للبطل.
- وفي الأخير نأمل أن قد أفادتنا هذه الدراسة انطلاقا من مدى صدقها وثباتها، وذلك من خلال تحليل نتائج التجريب للفرضية الأولى، بعدم مساهمة التأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية، وأنّ أغلب المنخرطين يترددون إلى الطبيب ويميلون إلى العزلة ولديهم وقت فراغ وهذا ما فسّرتة تحليلات الجداول من 15 إلى 21 وتدل نتائج الفرضية الثانية بعد تحليلها، أنّ التأمين لم يساهم في حماية الأسرة من المشاكل العائلية، لأنّ المنخرطين وحسب تصريحاتهم يعانون من تمردّ الأبناء ووجود خلافات داخل أسرهم مع الحالات الصحية السيئة لعائلاتهم وهذا ما تمّ التصريح به من طرف البطالين.

الملاحق



جامعة زيان عاشور الجلفة
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



استمارة بحث بعنوان:

أثر التأمين عن البطالة على الأسرة في المجتمع الجزائري

(دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمدينة الجلفة)

الهدف من هذه الاستمارة: هي استمارة أسئلة بصدد القيام ببحث يدخل في إطار البحوث الأكاديمية، وذلك ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، وعلى هذا الأساس نرى أن مساهمتكم في الإجابة على هذه الأسئلة بكل موضوعية جد ضرورية علما ان البيانات التي تملون بها لاستعمل إلا لأغراض علمية وتكون في سرية تامة.

نرجو وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة وفي الأخير نشكركم مسبقا على تعاونكم لإنجاز هذه

المذكرة معنا

إشراف:

د. عطا الله سحوان

إعداد الطالبين:

- بوزيد مريينة
- عبد العزيز بونعمة

الموسم الدراسي 2015 - 2016

-المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: من 35 سنة إلى 40 سنة من 40 إلى 50 سنة
- 3- الحالة العائلية: متزوج أعزب مطلق أرمل
- 4- المستوى الدراسي: دون المتوسط أقل من الثانوي ثانوي جامعي
- 5- عدد افراد العائلة:
- من 2 إلى 3 أفراد من 4 إلى 6 أفراد أكثر من 7

-المحور الثاني: يساهم تأمين في حماية الفرد من الأمراض النفسية

- 6- هل يوفر لك الصندوق فرصة عمل؟ نعم لا
- 7- هل يقدم لك الصندوق تعويضات؟ نعم لا
- 8- هل هذه التعويضات كافية؟ نعم لا
- 9- هل يمنح لك الصندوق فرصة انشاء مشاريع؟ نعم لا
- 10- هل يمنح لك الصندوق فرصة اكتساب مهارات؟ نعم لا
- 11- هل تتردد كثير في زيارة الطبيب؟ نعم لا
- 12- هل تتناول بعض من المهدات العصبية؟ نعم لا
- 13- هل أنت سريع الغضب؟ نعم لا
- 14- هل تميل إلى العزلة؟ نعم لا
- 15- هل لديك الكثير من وقت الفراغ؟ نعم لا

المحور الثالث: يساهم تأمين في حماية الأسرة من المشاكل العائلية

- 16- هل تشمل التعويضات الممنوحة لجميع أفراد أسرتك؟
نعم لا
- 17- هل هذه التعويضات كافية لجميع أفراد أسرتك؟
نعم لا
- 18- هل التعويضات تشمل التكاليف الطبية؟
نعم لا
- 19- هل توجد منح خاصة بالمناسبات؟
نعم لا
- 20- هل الحالة الصحية للعائلة جيدة؟
نعم لا
- 21- هل يعاني أبناؤك من الرسوب المدرسي؟
نعم لا
- 22- هل هناك الكثير من الخلافات داخل الأسرة؟
نعم لا
- 23- هل تعاني من مشاكل السكن؟
نعم لا
- 24- هل تعاني من تمرد الأبناء؟
نعم لا

قائمة المصادر والمراجع

1. الكرد داود حسن، فكرة التأمين التعاوني الإسلامي، عمان، الأردن، 1993.
2. إبراهيم أبو النجا، الاحكام العام طبقا لقانون التأمين والتأمين الجديد، الجزء الاول، دار النشر د م ج، 1989.
3. إبراهيم أبو النجا، التأمين في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1985.
4. أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
5. جديدي معراج، مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر. 2000.
6. دانيال أرلوند، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، تحليل الأزمات الاقتصادية للأمس واليوم، الطبعة الأولى المؤسسة الجامعية، بيروت، 1992.
7. دينكن متشل، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، دار الطليعة، بيروت، 1981.
8. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة، الكويت، 1998.
9. رمضان أبو السعود، أصول التأمين، ط2، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000.
10. سلامة عبد الله، الخطر والتأمين، ط1، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1979.
11. سليمان محمد طشطوش، أساسيات المعاينة الإحصائية، دار الشروق، عمان، الأردن، 2001.
12. سمير عبد الحميد عريقات، المشروعات الصغيرة في إطار التنمية، الدار العربية، القاهرة، 2004.
13. صالح خصناوة، مبادئ الاقتصاد الكلي، المطبعة الوطنية، عمان، الأردن، 1995.
14. عبد الحميد عادل، مبادئ التأمين، الدار الجامعية، بيروت، 1992.
15. عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية والجزئية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، (2015/2014).
16. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون، ب.ط.. ب.ت.
17. علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.

18. علي لطيف، ايهاب نديم، ايمن الجماعي، التحليل الاقتصادي الكمي، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1998.
19. فتحي السيد عبده السيد أحمد، الصناعات الصغيرة ودورها في التنمية المحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005.
20. محمد الشريف ألمان، محاضرات في التحاليل الاقتصادية الكلي، منشورات برتي، الجزائر، 1994.
21. محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة، الاسكندرية، 2005.
22. مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، تجارب دولية في معالجة قضية البطالة، مجلس الوزراء بجمهورية مصر العربية، 2004.
23. مصباح كمال، أوراق في تاريخ التأمين في العراق: نظرات انتقائية، شركة التأمين الوطنية، بغداد، 2012.
24. موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، ط2، دار القصبية، الجزائر، 2006.
25. نبيل جواد، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائرية للكتاب، الطبعة الأولى، الجزائر، 2006.

الرسائل والمذكرات الجامعية:

26. بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة المقامة من طرف البطالين والمدعمة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، رسالة ماجستير علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.
27. شبوطي حكيم، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التشغيل، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002 - 2001.
28. معوشي بوعلام، محاولة تحليل فائض العمالة في الجزائر من 1992 - 1966، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (1995 - 1994).

29. مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة دراسة حالة عينة من جملة الشهادات العليا مهندس دولة وشهادات جامعية دفعات 1993 -1990، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر (2002/2003).

الملتقيات والندوات:

30. جبار محفوظ، عمر عبده سامية، دور السوق الثانية في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - ملتقى دولي حول سياسات التمويل وأثرها على الاقتصاديات والمؤسسات - دراسة حالة الجزائر والدول النامية، جامعة بسكرة، 21 و 22 نوفمبر 2006.
31. حسين رحيم، ترقية شبكة دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: نظام المحاضن، الملتقى الوطني الأول حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية، جامعة الأغواط، الجزائر 9 - 8 أبريل 2002.
32. زروقي إبراهيم وبديري عبد المجيد، مداخلة بعنوان دور قطاع التأمين في تنمية الاقتصاد الوطني، جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية، 2012.
33. عبد الرحمان مغاري، مداخلة بعنوان: انعكاسات الازمة المالية العالمية على الاقتصاد الجزائري، التخصص: علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2009.
34. عبد الرحمن بن عتار، نذير عليان، عوامل نجاح وفشل المشروعات الصغيرة في ظل التحديات المعاصرة، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، الجزائر 17 و 18 أبريل 2006.
35. غدير أحمد سليمة، كيجلي عائشة سلمى، مداخلة بعنوان: تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر واقع وآفاق، الملتقى الدولي حول إستراتيجيات تنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 18/19 أبريل 2012.
36. محمد قرقب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل في الجزائر، ندوة: دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب بطرابلس، 2005، منظمة العمل الدولية، 2005.

المجلات:

37. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية منها، المحيطة خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، السداسي الثاني، 2004.
38. حسن الحاج " مؤشرات سوق العمل " جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003.
39. دليل حول الجهاز الجديد للتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر 35-50 سنة.
40. دمدوم كمال، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في تامين عوامل الإنتاج في الاقتصاديات التي تمر بفترة إعادة الهيكلة، مجلة دراسات اقتصادية، العدد الثاني، الجزائر 2000.
41. محمد عبد الله البكر، اثر البطالة في البناء الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد 2، 2004.
42. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، 2008.

المقابلات:

43. مقابلة مع السيد مدير العام للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالجلفة، 2016.

المواد :

44. المادة 01 و 02 من المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994.
45. المادة 07 من المرسوم 188/94 المؤرخ في 05 يوليو 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني لتأمين عن البطالة.
46. المادة 16 من المرسوم 188/94 المؤرخ في 06 يوليو 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
47. المادة 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 05 يوليو المتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

48. المادة 32. 31. 30. من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 06 يوليو 1994 المتضمن إحداث التأمين عن البطالة.
49. المادة 619 من قانون التأمينات.

المراجع بالفرنسية:

50. D. Plihou, **Les grandes explications macro-économique du chômage**, les cahiers français, documentation française, n° 2816, Mai - Juin 1990.
51. G. Grangeas, J. Mlepage, **Economie de l'emploi**, PUF, France, 1993.
52. **Guide Sur Le Nouveau Dispositif De Prise En Charge Des Chomeurs 35-50 ans.**
53. Le conseil national de la Jeunesse et de l'avenir, création, **développement des PME et coopération inter entreprise en Méditerranée**, 3eme sommet économique et social euro-méditerranéen, Casablanca, 27 et 28 Novembre 1997.

المواقع الإلكترونية:

54. www.cnac.dz.
55. www.mtess.gov.dz/mtss_fr_N/index.htm.