جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية

مذكرة تخرج مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علوم تجارية التخصص: مالية و تجارة دولية

دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

دراسة حالة وكالة مستغانم

مقدمة من طرف الطالبة :

حمزاوي وداد

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الاسم واللقب	الرتبة	عن جامعة
رئيسا	هني أمينة	أستاذةمحاضرة 'ب'..	جامعة عبد الحميد ابن باديس
مقررا	بن حليمة سليمة	أستاذة مساعدة 'أ'	جامعة .عبد الحميد ابن باديس
مناقشا	بلعياشي بومدين	أستاذ محاضر 'ب'	جامعة عبد الحميد ابن باديس

السنة الجامعية 2020/2019

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

أهدي هذا العمل إلى من أدّى الأمانة وبلّغ الرسالة، ونصح الأمّة، وتركنا على المحجّة البيضاء ليلها كنهارها؛ إلى نبّي الرحمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

إلى روح والدي الطاهرة التي سهرت على تربيتي و تعليمي، وإلى والدتي الغالية.

إلى زوجي ورفيق دربي والذي كان سنداً لي ودعماً طوال مشوار دراستي وحفزاً لي.

إلى إبنتي إحسان وإبني أنس.

إلى كل الأهل والأقارب.

إلى جميع الزملاء بجامعة عبد الحميد إبن باديس بمستغانم.

إلى كل من ساعدني في هذا العمل ولو بالكلمة الطّيبة.

الى صديقتي ميراوي نسيمة التي ساعدتني على اتمام هذا العمل.

وإلى كل طلّاب العلم، أتمنى لهم جميعاً السداد والمداد والنجاح والتوفيق في مسارهم العلمي والمهني وفي كل حياتهم.

" **حمزاوي وداد** "

شكر وتقدير

﴿ وَسَيَجْزِي اللَّهُ الشَّاكِرِينَ ﴾

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبتوفيقه تتحقق الغايات والصلاة والسلام على خير الأنام وإنطلاقاً من ﴿ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ ﴾ نودّ أن نشكر الله عز وجل أن أكرمنا بتقديم هذا العمل المتواضع ونسأله جلّ وعلى أن يجعله متقبّلاً وخالصاً لوجهه الكريم، وأن يجعله صدقة جارية بإذنه سبحانه...

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة "بن حليمة " على إشرافها وتوجيهاتها لي لإتمام هذه المذكرة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للسادة الأساتذة المناقشين لقبولهم مناقشة هذا البحث.

ولا أنسى أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل الذين مدّوا لنا يد العون، وكل من أثرى هذا العمل من قريب أو من بعيد، وأتقدم بجزيل الشكر إلى كافة الأساتذة الكرام بشعبة العلوم التجارية الذين أشرفوا على تكويننا طيلة المسار الدّراسي في الجامعة حتى التخرج

كما لا يفوتني أن نتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم برأي أو نصيحة، وأعتذر لمن فاتني ذكره ولم أتمكن في هذا المقام من شكره سائلة الله أن لا يضيع أجرهم جميعاً.

" حمزاوي وداد "

Abstracte:

This study aims to understand the mechanisms and procedures for financing small businesses to ensure their success, development and continuity. The success of small and medium businesses depends on the extent of the state's contribution in this field, as it strives to create a growth environment, and set incentives for the activity of companies and businesses, and this is what many countries have done, including Algeria, as its interests in this sector are embodied by preparing the institutional and legal ground that would guarantee the growth and the prosperity of small and medium businesses and increase their contribution and role in the economy. Among the support agencies is the National Unemployment Insurance Agency in Mostaganem. We have concluded that the fund contributes significantly to reduce unemployment, but it is still relatively high.

Key words:

Financing- small and medium businesses - growth environment - incentives for the activity - increase their contribution - National Unemployment Insurance Agency.

ملخص البحث باللغة العربية :

تهدف الدراسة إلى معرفة آليات وإجراءات تمويل المؤسسات الصغيرة من أجل النمو و التطور و ضمان استمراريتها. فنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة مرهون بمدى مساهمة الدولة في هذا المجال، حيث تسعى جاهدة على خلق مؤسسات الدعم و تهيئتها، و وضع عوامل تحفيزية لنشاط المؤسسات، و هو ما قامت به العديد من الدول منها الجزائر إذ تجسدت اهتماماتها في هذا القطاع عن طريق تهيئة المحيط المؤسساتي و القانوني الكفيل بنمو و استمرار المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تفعيل مساهمتها في الاقتصاد الوطني و من بين أجهزة الدعم وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بمستغانم، حيث توصلنا إلى أن الصندوق يساهم مساهمة معتبرة في التقليل من حدة البطالة إلا أنها مازالت مرتفعة نسبيا.

الكلمات المفتاحية: التمويل – المؤسسات الصغيرة و المتوسطة - مؤسسات الدعم و تهيئتها – عوامل تحفيزية-تفعيل مساهمتها-وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

العنوان	الصفحة
الإهداء	
الشكر والتقدير	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول والأشكال	
مقدمة البحث	1-5
الفصل الأول: عموميات حول التأمين – البطالة –المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	5
التمهيد	5
المبحث الأول: الإطار العام للتأمين	6
المطلب الأول: تعاريف حول التأمين وأهدافه.	6
المطلب الثاني: التقسيمات الأساسية للتأمين.	10
المطلب الثالث: الجوانب الايجابية والسلبية للتأمين	17
المبحث الثاني: البطالة كمشكلة اقتصادية قائمة	19
المطلب الأول: تعريف البطالة	19
المطلب الثاني: أسباب مشكلة البطالة وأبعادها	21
المطلب الثالث:أنواع البطالة والآثار المترتبة عنها Typrs of unemployement	24
المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الغيرة والمتوسطة	30
المطلب الأول: تعاريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	30
المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:	34
المطلب الثالث: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمعوقات التي تواجهها	35
الفصل الثاني: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	38
التمهيد	38
المبحث الأول: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.	39
المطلب الأول: تنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	39
المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	40
المطلب الثالث: تقييم التنظيم الإداري والهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	41
المبحث الثاني: المهام الأصلية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	41
المطلب الأول: مهمة تسير نظام التأمين على البطالة	42
المطلب الثاني: مهمة تحضير البطال للرجوع إلى العمل	43
المبحث الثالث: المهام الحديثة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة	45
المطلب الأول: النشاطات المتعلقة بالتأقلم المهني	45
المطلب الثاني: تقديم المساعدات للمؤسسات	47

المطلب الثالث: برامج المساعدة على التشغيل	51
الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالبويرة (CNAC)	**81**
المبحث الأول: نظرة عامة حول وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	81
المطلب الأول: دراسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	81
المطلب الثاني: مهام وأهداف وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة	82
المطلب الثالث:الهيكل التنظيمي لوكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ومهام مصالحه	82
المبحث الثاني: كيفية إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة	86
المطلب الأول: شروط وكيفية الاستفادة من الوكالة لإنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة	86
المطلب الثاني: الامتيازات الخاصة بالجهاز	87
المطلب الثالث: تقييم طرق تمويل المشروع	88
المبحث الثالث: دراسة حالة التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	96
المطلب الأول:التركيبة المالية للمشروع	96
المطلب الثاني: مسار صاحب المشروع	98
المطلب الثالث:معوقات التي تواجهها وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	103
الخاتمة	108-105
المراجع	113-109

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
(I -1)	أطراف والتزامات عقد التأمين	08
(I- 2)	التقسيمات الأساسية للتأمين	11
(III-1)	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة – مستغانم –	83
(III-2)	عدد الملفات المودعة والمقبولة والممولة من طرف الصندوق خلال 2012-2017.	89
(III-3)	عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب النشاط والجنس	92
(III-4)	عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب النشاط والجنس (الذكور).	93
(III-5)	عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب النشاط والجنس (إناث)	94
(III-6)	يمثل التمويل الثلاثي عند مبلغ يساوي أو يقل عن 5 ملايين (5.000.000دج).	97
(III-7)	يمثل التمويل الثلاثي عند مبلغ يساوي أو يقل عن 5 ملايين (5.000.000دج) وأقل من 10 مليون (10.000.000)دج	98
(III-8)	مسار صاحب المشروع	102

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
(I -1)	معايير التمييز بين حجم المؤسسات في الجزائر	31
(I -2)	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمصغرة في الإتحاد الأوروبي	31
(I -3)	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمصغرة في الدول العربية	32
(I -4)	تصنيف المؤسسات الصغيرة والمصغرة في الولايات المتحدة الأمريكية	33
(III-1)	يمثل عدد الملفات المودعة والمقبولة والممولة من طرف الصندوق خلال 2012-2017	89
(III/2)	المشاريع الممولة من طرف CNAC حسب القطاع وعدد مناصب الشغل المستحدثة خلال 2012-2017.	90
(III-3)	المشاريع الممولة من طرف وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب القطاع وعدد مناصب الشغل.	92

تعد تجربة الجزائر في التأمين على البطالة هي التجربة الوحيدة في الوطن العربي، و الثانية على مستوى القارة الإفريقية، بعد جنوب إفريقيا، وتحظى هده التجربة برعاية واهتمام المكتب الدولي للعمل والمنظمة العالمية للتأمينات الاجتماعية.

- نبدأ بالتفكير في التأمين على البطالة خلال فترة التحول الاقتصادي الاجتماعي من المركزية وتحكم الدولة في كل القطاعات وتسييرها إلى اقتصاد السوق، الذي حمل في طياته تحولات اجتماعية وعمالية مست أكثر من 4000 عامل، فقدوا عملهم لأسباب مالية اقتصادية تخص المؤسسات المستخدمة ولا دين لهم في ذلك.
- ومن هنا قررت السلطة السياسية في البلاد الإقدام على تطبيق هذه الآلية الجديدة، لأن علاقات العمل وسوق العمل تغيرت ودفع العمال الثمن، لذلك صدر مرسوم رئاسي بإنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ليكفل لهؤلاء العمال تعويضا ماليا على الأعمال التي فقدوها بغير إرادتهم الحرة ويعوض فقط للعمال الذين فقدوا أعمالهم بناءا على أسباب اقتصادية أو قانونية تتعلق بالمؤسسة المشغلة وثبت قانونا لأنهم ينتمون إلى مؤسسات التي سرحتهم، لأن ينتمون إلى المؤسسات التي سرحتهم، لأن التغيرات الاقتصادية الجديدة فرضت اللجوء إلى تقليص في عدد العمال وحتى غلق العديد من المؤسسات "وهذه الظاهرة لا تخص الجزائر وسوق العمل الجزائرية وحدها، بل هي ظاهرة مست كل الدولة التي كانت تسير في فلك النظام الاقتصادي الاشتراكي الشمولي في أنحاء العالم.
- كما أنشئ الصندوق إضافة إلى مهمة التأمين على البطالة، مجموعة من الأساليب والآليات الميدانية التي تساهم في توجيه العامل العاطل أو غيره، كيفية الحصول على عمل جديد الأجر الشهري أو مساعدته على خلق نشاط جديد حر خاص به للخروج من البطالة وفتح بال العمل، أمام عاطلين آخرين مثله، ومنحت كذلك الفرصة للعاطلين من أجل التكوين والتأهيل المختص المحترف.
- وتبعا للمرسوم التنفيذي رقم 04/02 لعام 2004 المتعلق بحق العاطلين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 35 و 50 سنة الحصول على قروض ميسرة بهدف إنشاء مشاريع مؤسسات مصغرة لهم فرديا أو جماعيا من أجل الخروج من البطالة.
- وقد أعطيت تعليمات حكومية للبنوك قصد التكفل الجاد والدقيق والسريع بهذا المشروع القانوني عليه إلى الصندوق الوطن للتأمين على البطالة.

يمكن طرح أشكالية البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى فعالية سياسة التأمين على البطالة في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة؟

و تتفرع عن الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو الهدف الأساسي لسياسة التأمين على البطالة؟

2. ما هو دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في ترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

فرضيات البحث: للإجابة على الإشكالية الأسئلة الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- يهدف نظام التأمين على البطالة إلى توفير تعويض العامل عن أجره المفقود.
- تطور دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من تقديمات منح التأمين عن البطالة وانتقل إلى مساعدة الشباب عن طريق القروض لترقية المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من الاعتبارات التالية:

- إرساء مختلف الآفات النظرية والتطبيقية التي تستمد كيانها من دراسة مختلف الجوانب بالتأمين على البطالة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة على حد سواء.
- الدور الكبير يلعبه التأمين عل البطالة في دعم المشاريع الصغيرة و المتوسطة.
- الإهتمام الكبير الذي أولته الجزائر للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والإصلاحات الكبيرة التي سخرتها لتأهيل هذا القطاع في مختلف جوانبه.

أهداف البحث:

يهدف عموما هذا البحث إلى :

- نشر مختلف المفاهيم العامة التي تتعلق بموضوع التأمين، البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ابراز سياسة التأمين على البطالة.
- محاولة دراسة وتقييم دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في دعم هذه المؤسسات وتسليط الضوء على مدى استفادة الشباب من هذه المشاريع لترقية المؤسسات.

دو افع اختيار الموضوع:

إن اختيار هذا الموضوع: التأمين على البطالة ودوره في دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة (دراسة الصندوق الوطني للتأمين على بطالة يعود إلى مجموعة من الأسباب:

- الميول الشخصي لدراسة هذا الموضوع، بالإضافة إلى تطبيق بعض المعارف الشخصية العملية والنظرية.
- لكون هذا الموضوع يقع قلب التخصص.
- الأهمية التي إكتسبتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الآونة الأخيرة.

حدود الدراسة: تدور الدراسة حول:

الحدود المكانية: تمحورت الدراسة الميدانية في ولاية مستغانم**الحدود الزمانية:** لقد ركزنا في الدراسة الميدانية في ولاية مستغانم حول تطور المؤسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المدة (2008-2012).

صعوبات البحث:

- صعوبة الحصول على المراجع والدراسات التي تتناول موضوع التأمين على البطالة وندرتها باللغة العربية والأجنبية الذي كلفنا وقتا كبيرا لتوفير المعلومات النظرية حول هذا الجزء من الموضوع.
- صعوبة القيان بالدراسة الميدانية خاصة أن طبيعة الموضوع تتطلب ذلك بهدف استيعاب المعارف النظرية بشكل أحسن ومطابقتها مع واقع ولاية مستغانم.

منهج البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة واختيار صحة الفرضيات المذكورة والوصول إلى الأهداف المرجوة استعملنا المنهج الاستنباطي باستخدام الأسلوبين الوصفي من أجل سرد الحقائق والمفاهيم المتعلقة بالموضوع، واعتمدنا على آداة التحليل في إطار الدراسة المتعلقة بالجانب التطبيقي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

أدوات الدراسة ومصادر البيانات:

تتمثل الأدوات المستعملة لإجراء هذه الدراسة، وكذا مصادر البيانات فيما يلي:

- المسح المكتبي بالإطلاع على مختلف المراجع العربية والأجنبية وعلى مختلق الدراسات السابقة، والانترنت، والمجلات والمقالات المتخصصة التي لها علاقة بموضوع البحث.
- بعض الوثائق التي تحصلنا عليها بشكل رسمي من المديريات التابعة لموضوع البحث.
- المقابلات الشخصية الرسمية والغير الرسمية لغرض تجميع البيانات والمعلومات التي تساعدنا على الحصول على توضيحات.

أقسام البحث:

للإلمام بمختلف جوانب الموضوع تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: وهو تحت عنوان عموميات حول التأمين، البطالة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال المباحث الثلاثة التي تضمنها وهي:

المبحث الأول:الإطار العام التأمين ويتضمن تعاريف حول التأمين، تقسيمات أساسية للتأمين والجوانب الايجابية والسلبية للتأمين، بينما نتناول في المبحث الثاني البطالة كمشكلة اقتصادية قائمة وذلك من خلال إعطاء تعريف البطالة، أسبابها، أنواع البطالة، الآثار المترتبة عنها، أما المبحث الثالث فتم تخصيصه لدراسة الصغيرة والمتوسطة من خلال عرض تعاريف عامة حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهميتها، الهيآت الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الفصل الثاني: وهو تحت عنوان نظام وسياسة التأمين على البطالة، ونستعرض من خلاله ثلاث مباحث، يتضمن المبحث الأول نظام التأمين على البطالة ومجال تطبيقه من خلال التطرق إلى تعريف التأمين على البطالة وأهدافه، مجال تطبيق التأمين على البطالة، كيفية عمل نظام التأمين على البطالة.

أما المبحث الثاني فيحتوي على مزايا تأمين البطالة وأحكام التعويض، ونتناول فيه شروط إستحقاق تعويض البطالة، مقدار التعويض المستحق ومدته، حالات خفض قيمة التعويض، وفي المبحث الأخير نستعرض فيه الحالات التي يسقط فيها العامل عن تقاضي تعويض البطالة، إجراءات طلب تعويض البطالة وصرفه، النزاع حول سبب إنتهاء خدمة المؤمن عليه.

الفصل الثالث:وهو تحت عنوان دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكالة مستغانم، ونتناول من خلاله مباحث نستعرض في البحث الأول إلى التعريف بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة وصلاحيته، الهيكل التنظيمي للصندوق، نظام عمل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة. أما المبحث الثاني فيتضمن جهاز دعم إحداث النشاطات من طرف البطالين البالغين من العمر ما بين 35 إلى 50 سنة من خلال التطرق إلى شروط الاستفادة من طرف الصندوق والتركيبة المالية للمشروع، المراحل التي يمر بها صاحب المشروع.

أما المبحث الثالث والأخير نتعرض إلى تقييم دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة من خلال التطرق إلى تطور عدد الملفات المودوعة لدى الصندوق والملفات المقبولة منها والمرفوضة، وإلى تطور عدد المشاريع الممولة في السنوات الأخيرة.

وفي الأخير تم ختم هذا البحث باستخلاص النتائج وصياغة أفاق البحث حتى تكون خطوة نحو تناول إشكالية بحث جديدة تتصل بالموضوع.

الفصل الأول: عموميات حول التأمين – البطالة –المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تمهيد

لقد برز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عندما عدلت الحكومة الجزائرية عن سياسة التعيين الإجباري للخرجين في القطاع العمومي الذي كان يترتب عنه وجود بطالة مقنعة بالإضافة إلى عوامل أخرى عملت على تدني كفاءة الآداة في لمؤسسات الإقتصادية الكبرى مع تسريح الأعداد الهائلة من العمالة كحل إرتجالي، وبالمقابل مساهمة الحكومة بالحث عن وسائل المختلفة للدعم المالي لهذه المؤسسات كحل لمختلف المشاكل التي تعاني منها وقبل التعرض إلى إجراءات التي قامت بها الحكومة بهدف خلق مناصب شغل والحد من البطالة فسنتعرض في هذا الفصل إلى :

- الإطار العام للتأمين
- البطالة كمشكلة اقتصادية قائمة
- ماهية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المبحث الأول: الإطار العام للتأمين

مهما اختلفت التعاريف بصدد التأمين سواء من وجهة نظر القانونية أو الاقتصادية أو الإحصائية أو من وجهة نظر رجال التأمين المتخصصين إلا أنها متفقة على الأهداف والشروط والمبادئ التي يمكن أن تصنع لنا تعريفا عاما قريبا من الشمول للأهداف. وحتى أنواع هذه المفاهيم تكاد متفقة، فسنوضح من خلال هذا المبحث بالتفاصيل ما يلي:

مفاهيم عامة حول التأمين وجوانبه الايجابية والسلبية ومختلف تقسيمات التأمين.

المطلب الأول: تعاريف حول التأمين وأهدافه.

لقد تعددت تعاريف التأمين وهذا من وجهة النظر إليه، وسنحاول إعطاء بعض التعاريف:

أولا : التأمين في اللغة:

ومنه التأمين في اللغة مشتق من مادة أمن وأصل الأمن طمأنينة النفس وزوال الخوف، والأمن في أصله يستعمل في سكون القلب، وهو ضد الخوف ومنه قوله تعالى: "وآمنهم من خوف"[1].

يقول الزجاج في حديث نزول المسيح عليه السلام تقع الأمنة في الأرض أي الأمن، ويريد به أن الأرض تمتلأ فلا يخاف أحد من الناس ومنه قوله تعالى "وإذا جعلنا البين مثابة للناس وأمنا"[2].

- والتأمين هو إعطاء الأمن يقال: استأمن إليه، أي استجاره وطلب حمايته، ويقال: استأمن الحرب أي استجار.

وبناءا على ذلك: فالأمن والأمن مصادر، مادتها الأحرف الثلاثة أمن وهي بمعناها اللغوي والشرعي تربط رباطا وثيقا بين العبد الذي وقر الإيمان في قلبه وبين الآمان المنشود الذي تسعى إليه البشرية[3].

ثانيا: التأمين في الاصطلاح

بادئ ذي بدء لابد من القول بأن التعريف الذي يتم اختياره للتأمين لابد وأن يكون مشتملا على جانبين:

أ- **الجانب القانوني**:

يعرف القانون المدني التأمين: "بأنه اتفاق أو عقد بمقتضاه الطرف الأول **(المؤمن)** أن يؤدي إلى الطرف الثاني **(المؤمن له)** أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو ايرادا أو مرتبا أو أي عرض مالي **(مبلغ التأمين)** في حال وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين بالعقد وذلك مقابل **(قسط)** أو أي دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن وهذا الجانب وحده لا يكفي لتعريف التأمين. وهو جانب يعد أكثر اتساعا إذ أنه ينظر للتأمين على أنه وسيلة لتعويض الفرد عن الخسارة التي تحصل نتيجة لوقوع الخطر[4]، أي التأمين يمتد على فكرة تعاونية وهي

[1] صدر الآية رقم4 من سورة قريش.

[2] صدر الآية رقم 125 من سورة البقرة.

[3] أحمد محمد لطفي أحمد، نظرية التأمين، دار الفكر الجامعي – الأسكندرية الطبعة 2006، ص10-11.

[4] حزبي محمد غريقات، د. سعيد جمعة عفل، التأمين وادارة الخطر، دار وائل للنشر الطلعة 2008، ص 35.

مساهمة مجموعة من الأفراد معرضين لخطر معين في تعويض بعضهم أو أي منهم عند تحقق الخطر المؤمن منه، المؤمن منه هو الوسيط الذي يجمع بين هؤلاء جميعا بدفع للمتضرر إذا أصيب بالخسارة من حصيلة المبالغ التي يجمعها من المؤمن لهم المساهمين في الخسارة.

فالمؤمن لهم إذن هم الذين يتحملون أعباء الخسائر مقابل ما يدفعه كل منهم عن مساهمته في العملية[1].ومن التعريف القانوني السبق نوضح المصطلحات التالية:

1- **المؤمن له:** هو الشخص المعرض للخطر سواء في شخصه أو ممتلكاته أو في ذمته المالية وهو طالب التأمين ويلتزم بدفع قسط التأمين لشركة التأمين.

2- **المؤمن:** وهو شركة (هيأة) التأمين التي تقدم الحماية التأمينية للأفراد وهي تلتزم بدفع التعويض أو مبلغ التأمين في حالة تحقق المؤمن منه.

المؤمن : Insuret المستفيد : Benficeary

المؤمن له: Insured القسط : Premium

مبلغ التأمين: Sumin sured [2]

ب- **الجانب الفني :**

3- **المستفيد:** وهو الشخص الذي يؤول إليه المنفعة المرتبة على عقد التأمين، بمعنى أنه الشخص الذي يؤول إليه مبلغ التأمين في حالة تحقق الخطر المؤمن منه وقد يكون المستفيد هو المؤمن له بنفسه.

4- **قسط التأمين:** هو المبلغ الذي يدفعه المؤمن له إلى المؤمن (شركة التأمين) مقالا التزام المؤمن يتحمل نتائج الخطر المؤمن منه.

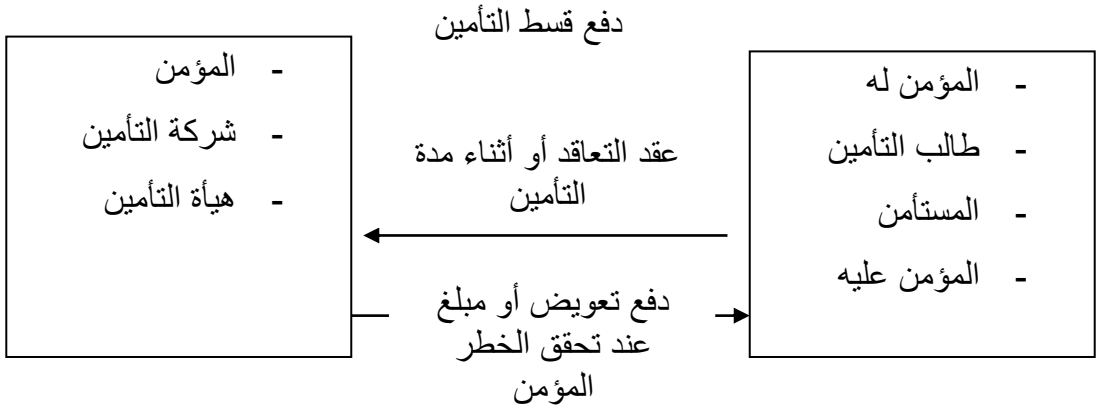
5- **مبلغ التأمين:** هو المبلغ الذي يلتزم المؤمن بدفعه له أو المستفيذ عند تحقق الخطر المؤمن منه.

والشكل التالي: يوضح أطراف والتزامات عقد التأمين

[1] عبد الباقي عنبر فالح، إدارة التأمين، دار النصرة، الطبعة 1990، ص 27.

[2] أسامة عزمي سلام، إدارة الخطر والتأمين/ الدار الجامعية للنشر الاسكندرية، الطبعة 2007، ص87.

الشكل رقم(I -1): أطراف والتزامات عقد التأمين



المصدر: عيد أحمد أبو بكر، وليد إسماعيل السيفو، إذارة الخطر والتأمين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة 2009، ص90.

من هذا الشكل يتضح أن : التزام المؤمن له ينشأ بمجرد التعاقد، بل هو شرط لبدأ التأمين وسريان العقد، وهو التزام مؤكد، بينما إلتزام المؤمن ينشأ لاحقا بعد التزام المؤمن له، وهو التزام إحتمالي يشترط لنفاذه تحقق الخطر المؤمن منه[1].

ثالثا: تعاريف أخرى للتأمين: لقد عرفه أساتذة التأمين ويمكن إدراج هذه التعاريف كما يلي:

أ- **التأمين**: "هو نظام يقلل ظاهرة عدم التأكد الموجودة لعدم المؤمن وذلك عن طريق نقل عبئ أخطار معينة إلى المؤمن (شت) والذي يتعهد يتعويض المؤمن له عن كل جزء من الخسارة المالية التي يتكبدها" ويركز هذا المفهوم على ما يلي:

1. التأمين هو نظام بخفض ظاهرة عدم التأكد.
2. يهدف التأمين إلى تعويض المؤمن له عن الخسارة.
3. حتى يتحقق الهدف من التظأمين فإنه يعمل من خلال تجميع الأخطار ونقل عبئ هذه الأخطار إلى المؤمن.

ب- "التأمين هو طريقة يتم بواسطتها تجميع الأخطار المعرض لها مجموعة من الأشخاص أو المنشآت عن طريق تحصيل الإشتراكات (الأقساط) التي تعتبر بمثابة رأس المال الذي يدفع التعويضات"

ت- يعرف التأمين "بأنه وسيلة تهدف بصفة أساسية إلى حماية الأفراد والهيآت من الخسائر المادية الناشئة عن تحقق الأخطار المحتملة الحدوث والتي يمكن أن تقع مستقبلا وتسبب خسائر يمكن قياسها ماديا ولا دخل لإدارة الأفراد أو الهيآت في حدوثها، يركز التعريف السابق على:

1- التأمين هو وسيلة أو أداة اقتصادية تهدف إلى حماية الأفراد أو الهيآت من الخسائر المادية.

[1] عيد أحمد أبو بكر، د. وليد أسماعيل السيفو، إذارة الخطر والتأمين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة 2009، ص 92-93.

2- إمكانية قياس الخسائر الناتجة عن تحقق الأخطار.

3- أن يكون الخطر لا إرادي.

ث- عرف التأمين بأنه "مشروع اجتماعي لإحلال التأكد محل عدم التأكد عن طريق تجميع الأخطار". ويوضح التعريف التالي:

1. الجانب الاجتماعي للتأمين والذي يتمثل في تضامن الأفراد المعرضين لخطر معين وتعاونهم مع بعضهم البعض في تحمل الخسارة.

أي تقوم فكرة التأمين على أساس أن الأخطار التي تعتبر بالنسبة للفرد الواحد محتملة الوقوع فهي بالنسبة للمجموعة الكبيرة شبه مؤكدة الوقوع من هنا فإن التأمين له خاصيتين هنا:

أ- تحويل الخطر من الفرد إلى المجموعة.

ب- توزيع الخسائر على جميع أعضاء المجموعة[1].

من التعاريف السابقة نستنتج تعريف شامل كامل للتأمين بأنه : التأمين هو نظام أو وسيلة للتعاون بين مجموعة من الأفراد المعرضين للأخطار ويهدف إلى تغطية الخسائر المادية التي يتعرض لها بعضهم عن تحقق الخطر المؤمن له، وذلك خلال مدة محددة مقابل التزام المؤمن له بدفع قيمة قسط التأمين الذي يتناسب مع درجة الخطورة المعرض لها.

فالوظيفة الأساسية هي توفير عنصر الأمان، فالتأمين لا يمنع وقوع الخسارة ولكنه يعوض عن الخسارة المالية أو يقلل منها التي يمكن أن تلحق بالفرد نتيجة وقوع حادث معين[2].

رابعا: أهداف التأمين

يهدف التأمين بصورة عامة إلى التعاون والتضامن فذلك جوهر التأمين والأساس الذي يقوم عليه بتوزيع أثر الخطر على الجميع بصورة عامة يمكن تلخيص خذه الأهداف كما يلي:

- تنمية القدرة على الاعتماد على النفس وعدم الإعتماد على الغير بالاحتياط للغد، وهو ما يساهم تعميق الإحساس بالمسؤولية قبل النفس والأسرة بشراءه وثيقة التأمين التي تضمن عدم التعرض إلى ضائقة مالية أو نفسية.
- يسعى التأمين لتحقيق الأمان وبالتالي القضاء على الخوف من المجهول.
- كما تهدف عملية التأمين إلى قيام المؤمن بتحمل أخطار معينة نيابة الشخص أو الجهة التي يحتمل تعرضها لمثل هذه الأخطار نظير تقاضي أجر محدد عن هذه العملية غالبا ما يكون أقل بكثير من تكلفة المتوقعة.

[1] أسامة عزمي سلام، إدارة الخطر والتأمين، الدار الجامعية للنشر-الأسكندرية الطبعة 2007، ص87.

[2] مختار الهانس، ابراهيم عبد النبي حموده،مقدمة في مبادئ التأمين، الدار الجامعية الاسكندرية، الطبعة 2001، ص 23.

- توفير التغطية التأمينية للأفراد وذلك ما يساهم في استمرار المشروعات بما يعمل على زيادة الإنتاج بما يعود عليهم وعلى المجتمع بفوائد اقتصادية واجتماعية.
- تخفيض التضخم نتيجة امتصاص جزء من الأموال من التداول وإعادة استثمارها يؤدي إلى فتح مجالات للعمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة.
- يهدف التأمين لتوفير ضمانات لرأس المال واستمراره في أداء دوره الفعال في الاقتصاد عن طريق التعويضات التي يتولاها التأمين، كما أنه يكون رؤوس الأموال من خلال الاحتياطات المجمعة لدى شركات التأمين والتي يمكن توجيهها لتمويل خطط التنمية الاقتصادية وتوظيف هذه الأموال في أوجه الاستثمار المختلفة إذن فهو أداة ادخار استثمار.
- كما يساعد على كسر الاحتكار بدخول شركات التأمين كمنافس ومفعل للحياة الاقتصادية.
- يوفر التأمين ضمانات للمدين تسهل لهم عملية الاقتراض من الدائن.

- كما يساعد الإقتصاد القومي على الحصول على التمويل اللازم[1].

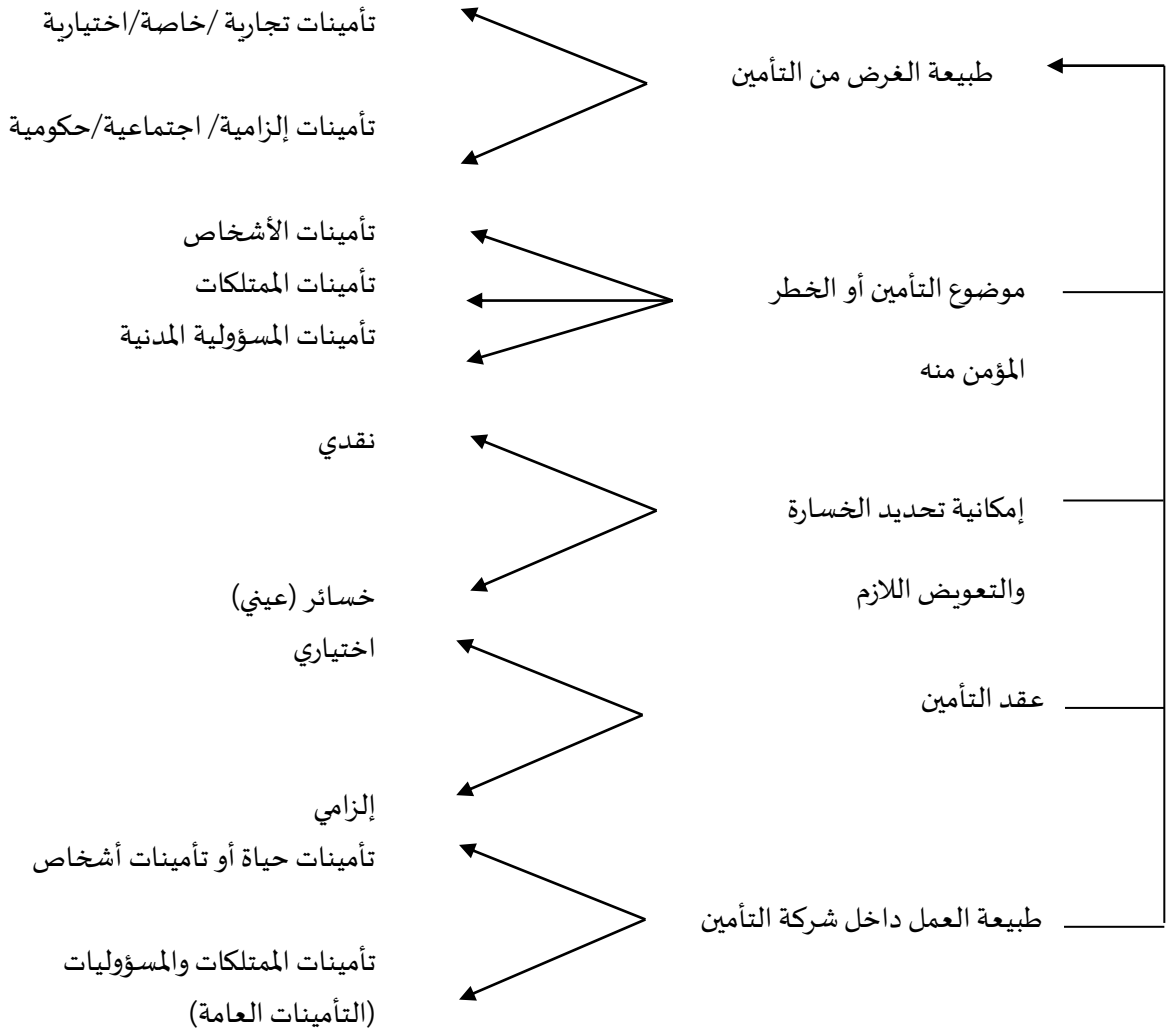
المطلب الثاني: التقسيمات الأساسية للتأمين.

التأمين كنظام يتعلق بخدمة الانسان ويساهم في حل الكثير من مشاكله المتعددة، ويمكن تقسيم التأمين إلى أنواع عديدة ومختلفة وذلك حسب الزاوية التي تنظر منها للتأمين كما يمكن تقسيم التأمين بطرق مختلفة تعتمد على طبيعة الغرض من التقسيم فيما يلي الشكل رقم (I -2) المبين لأهم التقسيمات المختلفة للتأمين[2].

[1] عبد الغالي حجازي، التأمين، دار النهضة العربية- بيروت، لبنان الطبعة 1958، ص48.

[2] د. مختار محمود الهانسي، د. ابراهيم عبد النبي حمودة، مرجع سبق ذكره، 107.

الشكل رقم (I- 2) : التقسيمات الأساسية للتأمين



المصدر: مختار محمود الهانسي، إبراهيم عبد النبي حمودة، مقدمة في مبادئ التأمين، دار الجامعية الأسكندرية، الطبعة 2006، ص100.

1- التقسيم من حيث طبيعة الغرض من التأمين

حيث يكون الغرض من التأمين المصلحة الخاصة أو الغرض منه فائدة اجتماعية عامة ولذلك نميز بين النوعين التاليتين:

أ- التأمينات الخاصة أو التأمينات الاختيارية أو التأمين التجاري كما يطلق عليه، حيث يقوم التأمين أساس على الإختيار بين كل من المؤمن والمؤمن له ولا يوجد أي صورة من صور الإجبار على المؤمن في قبول تغطية الخطر من عدمهما أن للمؤمن له مطلق الحرية بارادة كاملة في الإقدام على عملية التأمين فهو تأمين اختياري للمؤمن والمؤمن لدى حد سواء.

وغالبا ما تقوم بتغطية أخطار مثل هذا النوع من التأمينات شركات التأمين المساهمة أو الجمعيات التعاونية، وفي بعض الحالات ما تقوم الحكومة بقبول بعض الأنواع المتعلقة بهذا التأمين، ومن أنواعه: تأمين الحريق والسرقة والسطو والحوادث الشخصية والتأمين البحري والسيارات غير الإجباري والتأمين هنا من وجهة نظر شركة التأمين تجاري يهدف أساسا إلى تحقيق الربح.

ب- أما بالنسبة للتأمينات الاجتماعية فهي إجبارية وليس لإدارة الشخص دخل فيها وليس برغبته قبواها أو رفضها وغالبا ما تقوم الدولة بدور المؤمن ولصالح الطبقات متوسطي الدخول وهي التي تحدد نوعية وأعداد المؤمن لهم وتحدد شروط ذلك، ولا يكون تحقيق الربح هو أساس عقد التأمين هنا ولكن تحقيق العدالة الاجتماعية، وتوزيع الدخول من الغني إلى الفقير من أهم أهداف التأمينات الاجتماعية فهي دائما تهدف للصالح العام والمجتمع ككل ومن قبيل هذا النوع من التأمينات الاجتماعية ما هو متعلق بالتأمين ضد خطر والعجز (كامل أو جزئي) والشيخوخة والوفاة والبطالة وإصابات العمل.

2- التأمين من حيث الأشياء موضوع التأمين والخطر المؤمن منه

في كلامنا السباق على تقسيم الأخطار رأينا ثلاث أنواع منها تدخل في إطار العملية التأمينية ولكل خطر شيء موضع التأمين ومرتبط بنوعية هذا الخطر وبناءا على ذلك يمكن تقسيم التأمين إلى ثلاث أنواع هي:

أ- تأمينات الأشخاص: وهي تشمل التأمين ضد المخاطر التي يتعرض لها الشخص أو المنشأة وتصيبهم مباشرة في حياتهم أو صحتهم أو أغراضهم وهنا نجد أن الشخص هو موضوع التأمين ويرتبط به مباشرة الخطر المؤمن منه وعليه فإننا نكون بصدد تأمينات المرض والبطالة والشيخوخة والوفاة والحوادث الشخصية (مع مراعاة أن خطر الوفاة هنا هو وفاة في سن مبكر)[1] وما هو متعلق بالنواحي الاجتماعية للفرد.

ب- **تأمين الممتلكات**: وهي تشمل التأمين من الأخطار التي تصيب ممتلكات الأشخاص موضوع التأمين، حيث يندرج تحت هذا التقسيم تأمين الحريق وخطر الحريق وتأمين السيارات وخطر السيارات أن التصادم وتأمين المحاصيل ضد التقلبات الطبيعية وتأمين السرقة والسطو وخطر السرقة.

ت- **تأمين المسؤولية المدنية**: إن الفرد قد يتعرض لأخطار نتيجة التصرفات الخاطئة للغير كما قد يسأل الفرد أو المنشأة مسؤولية مدنية قبل الغير نتيجة لتصرف خاطئ أو إهمال ما قد يسبب وقوع خطر معين للغير ومن هنا تنشأ فكرة التأمين من المسؤولية المدنية قبل الغير، ومن أهم هذه التأمينات تأمين المسؤولية المدنية لأصحاب السيارات والسفن والطائرات.

3- التقسيم من حيث إمكانية تحديد الخسائر والتعويض اللازم

الأساس هنا في التقسيم تحديد الخسائر المحتمل تحققها وبالتالي التعويض اللازم حيث نجد:

[1] عيد أحمد أبو بكر، د. وليد اسماعيل السيفو، مرجع سبق ذكره، ص110.

أ- **التأمين النقدي**: حيث يكون من الصعب تقدير الخسائر المالية الممكن تحققها نتيجة وقوع الخطر ومثال ذلك تأمين الحياة.

حيث أنه من الصعب تحديد مقابل الوفاة فهذه مسألة نسبية وشخصية بحته.

ب-**تأمين الخسائر**: حيث لا يوجد أي صعوبة في تحديد الخسارة المحققة فهي تخضع لمتغيرات قابلة للقياس الكمي، وبذلك يمكن تحديد مبلغ التأمين اللازم باستخدام الطرق الرياضية المتاحة.

4- التقسيم من وجهة نظر عقد التأمين:

حيث نجد نوعين من التأمينات

أ- **التأمينات الاختيارية**: حيث يبرم العقد بين الطرفين بطريقة اختيارية ولا يوجد أي إجبار في ذلك للفرد أو المنشأة مطلق الحرية والتصرف وبمحض الإرادة في الإقدام على هذه العملية كما أن شركة التأمين الحق في قبول أو رفض العملية التأمينية موضوع البحث وتكون الحاجة ملحة والمصلحة الفردية هي الدافع القوي على مثل هذه التأمينات وقد يطلق عليه بالتأمين الخاص أو التجاري ومن قبيل هذا النوع من التأمينات ما هم متعلق بتأمين الحريق أو السرقة أو السطو.

ب-**التأمينات الإجبارية**: حيث لا يتوفر هنا عنصر الاختيار بل يكون أساس التعاقد هو إجبار حيث تلزم الدولة الأفراد وأصحاب العمل بالقيام بهذا النوع من التأمين بدافع المصلحة العامة ولحماية الطبقات ذات الدخل المحدود وللقضاء على الطبقة في المجتمع ولإجراء عدالة في توزيع الدخول.

5- التقسيم العملي للتأمين: إن معظم التقسيمات السابقة يمكن أن تنطوي تحت تقسيم واحد وهو التقسيم النظري للتأمين غير أنه لا يمكن إجراء التقسيم من وجهة نظر إدارة العملية التأمينية بنفسها وما جرى عليه التقليد في التقسيم حيث نجد على الحياة والتأمين العام.

أ- **التأمين العام**: حيث أنه يغطي تأمين الممتلكات والمسؤولية المدنية نحو الغير، وتأمين الممتلكات يغطي المخاطر التي يتعرض لها الشخص أو المنشأة في ممتلكاتهم (الأصول والمنقولات) ومنها تأمين الحريق وتأمينات النقل وسكن.

ب-**التأمين على الحياة:** في بداية وقبل الطرق إلى الموضوع التأمين على الحياة لابد من الإشارة إلى مفهوم "جداول احتمال الحياة"، حيث تعرف جداول الحياة (أو الوفاة) أنها "أداة يمكن بواسطتها قياس احتمالات الوفاة والحياة عن كل عمر من الأعمار"[1]. أو أنه " تاريخ حياة فوج افتراضي من الناس في نفس الوقت ويتعرضون للانقراض بالتدريج بفعل الوفاة عن كل عمر من الأعمار"[2].

[1] عادل عبد الحميد عز، تأمينات الحياة، المبادئ النظرية والأسس الرياضية، دار النهظة العربية، بيروت، لبنان نوفمبر 1967، ص836.

[2] عبد المجيد فراج، الأسس الإحصائية للدراسات السكانية، دار النهضة العربية، بيروت لبنات 1975، ص344.

ويمكن أيضا تعريفها بأنها "تتبع لأعداد الأحياء والوفيات عند الأعمار المختلفة وذلك ما يساعد على حساب احتمالات الحياة والوفاة وبالتالي حساب قسط التأمين في وثائق التأمين بأنواعها المختلفة"[1].

وترجع أهمية الجداول إلى أنها أساس احتساب تكلفة الحماية التأمينية (قسط التأمين)، والتي بدورها يصبح التأمين على الحياة نوع من المقامرة غير المحسوبة.

إذ يعتبر التأمين على الحياة أحد الأسباب التي تهدف إلى الحد من الخسائر التي تترتب على الأخطار التي ترتبط بالحياة الفرد وأسرته ومن يعولهم.

فيتكفل التأمين على الحياة بتغطية الخسائر المالية التي تنتج عن تحقيق خطر الوفاة لفترة زمنية طويلة، كما يساهم في تحمل نفقات الأولاد والزوج، أما بالنسبة للمجتمع فهو وسيلة للادخار شبه إجباري حيث يعتمد على تجميع الأموال بطريقة منظمة، ثم استثمارها نيابة عن جماعة المستأمنين ودفع مبالغ التأمين عند استحقاقها بعد ذلك.

وبالنسبة للأخطار التي تغطيها عقود التأمين على الحياة فهي متعددة، كون ليس في البقاء على قيد الحياة بل يتعلق الأمر بالحالة المالية للشخص إذا بقي على قيد الحياة أو حتى عمر معين[2].

هذه الأخطار هي:

- التأمين على خطر الوفاة.
- التأمين من حالة خطري الوقاة والحياة معا.
- أداة ضعف مبلغ التأمين الأصلي في عقود تأمين الوفاة إذا ما كانت الوفاة نتيجة حادث.
- إمداد التغطية التأمينية (العجز الدائم أو الجزئي).

6- **أخطار إضافية:**

أ- **التأمين على السيارات:**

تنشأ أخطار السيارات من وجود واستعمال السيارة وما ينتج عن هذا الاستعمال من الخسائر وأضرار تتعرض لها.

ويرجع زيادة هذه الحوادث لأسباب كثيرة أهمها:

- زيادة عدد السكان وبالتالي زيادة عدد السيارات.
- عدم العناية بالطرق وعدم توسيعها أو خلق طرق جديدة.
- التوسع المحدود في استخدام الوسائل الحديثة لتنظيم المرور.
- غياب الوعي السياقي لدى المواطنين.

ويمكن حصر الأخطار التي تترتب عن حيازة السيارات كالتالي:

[1] شوقي سيف النصر سيد، التأمين الأصول العلمية والمبادئ العلمية، دار الجامعية، القاهرة مصر1989، ص257.

[2] إبراهيم علي عبد ربه، مرجع سبق ذكره، ص117.

- الخسائر التي تصيب الغير في شخصيته.
- الخسائر التي تصيب الغير في ممتلكاته.
- الخسائر التي تتعرض لها السيارة نفسها أو المنقول عليها.
- الأخطار والحوادث الشخصية التي يمكن أن تحدث لقائد السيارة أو أحد الركاب.

ضمن هذا المنطق جاءت الحاجة لحماية الغير فظهر التأمين من مسؤولية المدنية لحوادث السيارات والذي يعتبر أفضل وسيلة حاليا لفرض مثل هذه الحماية.

وقد أولت معظم دول العالم اهتماما خاصا بهذا النوع من التأمين كضرورة اجتماعية واجبة التطبيق، فأعدت الدراسات الخاصة به، وأصدرت القوانين المنظمة له من حيث نطاق التغطية التأمينية ومدة الغطاء وكيفية تحديد قسط التأمين، وعلاقته بدراية الخطر، بالإضافة إلى إيضاح العلاقة بين المؤمن له وشركات التأمين والطرف الثالث (الغير) الذي يقع عليه الضرر[1].

ب- **التأمين على الحريق:**

يهدف هذا النوع من التأمين إلى تعويض الخسائر عن إصابة الممتلكات المنقولة والثابتة نتيجة لاندلاع الحرائق.

ويشمل التعويض هنا الخسائر الكلية نتيجة التلف والدمار الكامل الشيء موضوع التأمين، ومن ثم يشمل الخسائر السابقة نتيجة لتحقق الخطر المؤمن منه، وأن يكون الحريق هو السبب القريب لحدوثها ويستثنى منها التأمين ما يلي[2]:

- الأشياء التي تعرض للنار قصد الطهي أو التخفيف أو التسخين، فلابد أن يكون اشتغال النار من غير تدخل المؤمن.
- لا يشترط أن يكون ما اشتغل بنار فقط، بل حتى ما يخرب بفعل الحرارة والدخان.

يدخل في هذا النوع، التأمين على ما يلي:

- تأمين المباني.
- التأمين الزراعي.
- تأمين المصانع

ويتم تقييم الخسائر وفق عدة معطيات أهمها:

- التكلفة التاريخية أو الأصلية ناقصا الاهتلاك.
- القيمة السوقية.
- قيمة إعادة الإنشاء (إعادة الشيء إلى أصله)

[1] Frank joseph Angell : Instance principals and practices the Press company. Newynr. USA 1959PP297-305.

[2] إبراهيم على إبراهيم عبد ربه، مرجع سبق ذكره، ص362.

- تكلفة الإحلال ناقصا الاهتلاك.

ت- **التأمين البحري:**

يعد التأمين ضد أخطار النقل البحري من أقدم صور التأمين على الممتلكات وقد ساعد تطور التأمين البحري في عدة عوامل نذكر منها[1]:

- تطور وسائل النقل البحري والتقدم التكنولوجي (الشاحنات العملاقة).
- زيادة الأخطار التي تتعرض لها وسائل النقل أو البضائع.
- إزدهار التجارة الخارجية.

يكفل التأمين البحري ما يلي:

- التعويض عن الخسائر المالية الضخمة التي قد تحدث.
- أهم ضمان تطلبه البنوك التجارية قبل عملية التجارة للمصدر والمستورد على حد سواء.
- تشجيع التجارة الخارجية.

وقد ينتج عن النقل البحري مجموعة من الأخطار التي تحدث لأطراف الرسالة البحرية أثناء عملية النقل وذلك بسبب البحر أو ظواهر عادية أخرى تحدث على سطحه.

وحتى نعتبر الخطر بحريا لابد من توفر ثلاث أركان[2]:

- أن يتعلق الخطر بأحد أطراف الرسالة البحرية.
- أن يتحقق الخطر على سطح البحر.
- أن يتحقق الخطر بسبب (العاصفة) أو بسبب ظواهر عادية أخرى (الحريق أو غيرها).

ويهدف التأمين البحري إلى توفير الحماية المادية للمؤمن له عن خسائر الناشئة عن تعرض جميع الأموال - سفينة أو بضائع أو أجرة الشحن - للأخطار المختلفة.

لأن الخسائر قد تكون كلية، كما يمكن أن تكون جزئية.

ث- **التأمين الجوي:**

يستعمل النقل الجوي للبضائع التي لا يمكنها المكوث طويلا، الأمر الذي يتطلب أمورا سريعة للنقل (الأدوية والعقاقير، الزهور وغيرها).

وهذه الأخيرة تخضع إلى أخطار متعددة يتكفل التأمين الجوي بتغطيتها تتمثل في[3]:

- الأخطار الطبيعية للنقل الجوي.
  - سوء الأحوال الجوية.

[1] إبراهيم على إبراهيم عبد ربه، مرجع سبق ذكره،ص130.

[2] الرسالة البحرية، السفينة + الشحنة +أجرة النقل.

[3] سامي عفيفي حاتم، مرجع سبق ذكره، ص178.

- تراكم الثلوج على أجنحة الطائرة.
- سوء الرؤية.

- أخطار الطائرة في حد ذاتها:

- بسبب الحركة.

المطلب الثالث: الجوانب الايجابية والسلبية للتأمين

أولا – الجوانب الايجابية:

لقد تعددت الجوانب الايجابية للتأمين سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو الفنية نلخصها فيما يلي:

1. للتأمين دور كبير في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخصوصا في الدول النامية حيث أن اقتصاديات هذه الدول تتميز بضعف في القدرة على الادخار الاختياري (القطاع العائلي على وجه الخصوص) وانتشار ظاهرة الاكتناز بين الأفراد فالتنمية الحقيقية هي تلك التي تعتمد على الاستثمار في كافة المجالات والمصحوب في نفس الوقت بالادخار حتى يمكن تحقيق تغير في الشكل الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.
2. حماية الأفراد من الأخطار وما تحققه من خسائر مادية يعجز الأفراد متوسطي الدخل عن تحملها (في الغالي ما تقوم به الدولة) وهي أخطار العجز والوفاة والشيخوخة والمرض والحوادث الشخصية والبطالة، إلى جانب التأمينات الإجبارية المفروضة على بعض طبقات المجتمع وتهدف إلى حماية طبقة أخرى من أخطاء وإهمال الطبقة الأولى ومنه التأمين من مسؤولية المدنية الناتجة عما ينتج من حوادث للسيارات[1].

   ونتيجة ما تقوم به الدولة من تأمينات اجتماعية تسود الطمأنينة بين أفراد الشعب ويخف أثر الخوف من المستقبل وترتفع الروح المعنوية فيصرف كل فرد إلى عمله فيزيد الإنتاج أساس حل المعادلة الصعبة في عملية التنمية الاقتصادية لأي بلد.
3. التأمين بكافة أنواعه يخلف جوا من الراحة والطمأنينة و الهدوء لدى الجميع في كل زمان وفي أي مكان ولكل نوعية من الأفراد سواء الموظف أو التاجر أو الصانع أو رجل الأعمال.

   فالتاجر مثلا يهمه التعامل في بضائع مؤمن عليها سواء في حالات البيع أو الشراء والصانع يهمه التأمين على ممتلكاته من أخطار المهنة حتى يعمل مطمئنا بعيدا عن الخوف، كما أن الشركات الكبيرة عليها العمل في الهدوء.

   وقد تصمت قائمة التكاليف قسط لمواجهة أي خطر يواجه المنشأة عند عملها.
4. لا يتطلب التأمين من جانب المستؤمن أكثر من دفع ما هو مستحق من أقساط وهي تكون محددة مسبقا مما يساعد رجال العمال ف وضع خطط العمل وتوقعاتهم بصورة دقيقة واضحة ثابتة دون تعطيل لرؤوس

[1] مختار محمود الهانسي، إبراهيم عبد النبي حمودة، مرجع سبق ذكره، ص23.

الأموال التي قد تخصص لمواجهة خطر معين أو تفويت عائد استثماري نتيجة لذلك مما يساعد في زيادة معدلات لاستثمار والتوسع والنمو للقطاع الخاص و العام.

5. إن الشركات التأمين بما لديها من معلومات من مسببات الخطر والعوامل المساعدة لوقوعه بما تقوم به من دراسات وأبحاث وإصدار النشرات والمجلات المتخصصة في هذه المجالات يساعد المؤمن لهم في التخفيف والتقليل من درجة احتمال وقوع الخطر وتجنب وقوعها في بعض الحالات مسترشدين بذلك بما نحوله هذه النشرات من تعليمات ونصائح في كيفية مواجهة الأخطار ومحاولة منعها قبل وقوعها مما يساعد في النهاية في تقليل الخسائر على الشركات وعلى الوطن أيضا[1].

ثالثا: الجوانب السلبية للتأمين

على الرغم من الجانب الإيجابي في عملية التأمين ودوره العظيم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد إلا أنه قد يؤخذ عليه مايلي:

1. قد يكون بعض المؤمن عليهم بدفع معين من الأقساط دون تحقق المؤمن منه وبالتالي فكأن الأقساط دفعت دون مقابل، مثل تأمين الطريق في النقل البري.
2. قد تغالي بعض الشركات في تحديد قسط مرتفع لا يتناسب ودرجة الخطر المفروض من تغطيته مما يمثل عبء كبير على ميزانية رب الأسرة أو المنشأة، وهذا قد يؤدي بالنسبة للمنشأة إلى زيادة التكاليف الإنتاجية وبالتالي رفع أسعار السلع المنتجة والتي يتحمل فرق سعرها المستهلك النهائي.
3. يعتمد العديد من المؤمن لهم على ما سيحصل عليه من تعويضات نتيجة وقوع الخطر المؤمن منه وتحقق الخسارة المالية وهو في ذلك يهمل جانب الاحتياط والطرق المساعدة في تقليل وقوع الخطر المؤمن عليه.

فصاحب السيارة المؤمن عليها تأمينا شاملا لا يعطي أهمية كبيرة في الاعتناء بالسيارة نظرا لإطمئنانه الحصول على ما يقع من خسائر هذا التهاون في القضاء على أسباب وقوع الأخطار والإهمال في محاربة انتشارها يساعد في وقوع المخاطر ويحقق الخسائر مما يضر بشركة التأمين وبالوطن ككل.

وعموما فإن التأمين في وضعه المالي وفي تطوره الملحوظ وانتشاره الواسع ضرورة ملحة للفرد والمنشأة والدولة فهو كالماء والهواء للجميع ويلازمه في كل مكان وزمان حيثما يعدو ويروح فإننا ندعوا الجميع للتعامل التأميني لمواجهة مخاطرهم الشخصية أو ما تتعرض له ممتلكاتهم أو مسؤوليتهم قبل الغير وعلى شركة التأمين أيضا تحديد قسط منخفض نتيجة إضافة جزء من مكاسبها لصالح الأفراد المستخدمين أو حملة الوثائق[2].

[1] زيد منير عبوى، مرجع سبق ذكره، ص 60.

[2] عبد العالي حجازي، مرجع سبق ذكره، ص 48.

المبحث الثاني: البطالة كمشكلة اقتصادية قائمة

تعد البطالة من بين المشكلات الاقتصادية في غالبية إن لم تكن في كل المجتمعات على مر العصور، كما تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم باختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ومن خلال هذا المبحث نوضح بعض التعاريف حول البطالة، أسبابها وأنواعها وطبيعة دراستها.

المطلب الأول: تعريف البطالة

لا شك أنه من المنطقي قبل التوصل لإعطاء تعريف شامل للبطالة لابد أولا تحديد مفهوم من هو العاطل عن العمل إن من أهم صفات العاطل أنه لا يعمل لكن هذا المفهوم يعتبر غير كاف حيث أن هناك أفراد لا يعملون ولأنهم غير قادرين على العمل وبالتالي لايمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل مثل الأطفال والمرضى والعجزة وكبار السن والذين أحيلوا على التقاعد وهم الآن يقبضون المعاشات كما أن هناك بعض الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يعملون فعلا ومع ذلك لا يجوز اعتبارهم عاطلين لأنهم لا يبحثون عن العمل مثل الطلبة الذين يدرسون في الثانويات والجامعات والمعاهد العليا مما بلغوا سن العمل ولكنهم لا يبحثون عن العمل بل يفضلون تنمية قدراتهم ومهاراتهم بالدراسة ولهذا لا يصبح إدراجهم ضمن العاطلين، كذلك هناك بعض الأفراد القادرين عن العمل لكن لا يبحثون عنه لأنهم أحبطوا تماما لأن جهودهم في البحث عن العمل في الفترة الماضية لم تجد كما أن الإحصاءات الرسمية لا تدرجهم ضممن العاطلين، وبالمقابل هناك أفراد آخرين قادرين عن العمل ولكنهم لا يبحثون عن العمل لأنهم في درجة من الثراء تجعلهم في غنى عن العمل، فهؤلاء أيضا لا يعتبرون عاطلين، ومن ناحية أخرى هناك بعض الأفراد الذين يعملون فعلا غير أنهم مع ذلك يبحثون عن عمل أفضل وبالتالي لا يمكنإدراجهم ضمن العاطلين، وهكذا نستنتج أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا، وفي الوقت نفسه ليس كل من يبحث عن عمل يعد دائرة العاطلين فحسب الإحصائيات الرسمية فإن العاطل عن العمل يجب أن يكون عمره يتراوح ما بين 15 و 64 عاما وأن يتوفر فيه شرطان أساسيان هما:

1- أن يكون قادرا على العمل
2- أن يكون يبحث عن فرصة عمل

- كما يجمع الاقتصاديون والخبراء وحسب توصيات منظمة العمل الدولية على تعريف العاطل أنه:

كل من هو قادر على العمل، وراغبا فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى[1].

أولا: تعريف البطالة لغة: بالكسر وقيل بالضم هي على نقيضها وهي العمالة أو هي من بطل يبطل بالضم بطالة بالفتح أي تعطل فهو باطل.

ثانيا: إصطلاحا:تطلق البطالة على ثلاث معاني

[1] حايف شيخ ايف شيراز، مداخلة بعنوان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، محملة من الموقع http:/iefpdia.com9 :08 25/02/2013

1. عدم التناسب فرص العمل من قوى البشر أو قلة فرص المعروضة مع كثرة الطلب عليها
2. عدم اسناد عمل أيا كان نوعه إلى الشخص.
3. أو عدم قياس الشخص بعمل ما بناءا على رغبته في العمل ومن يمكن أن نعطي تعاريف للبطالة منها:

عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء ذهنيا أو عرضيا أو غير ذلك من الأعمال[1].

ثالثا: تعاريف أخرى للبطالة

يقصد بالبطالة "فقد العامل لعمله لسبب لا يدله فيه كما في حالة الأزمات الاقتصادية التي تصيب بجملة أو أحد قطاعاته أو تعثر أحد المصانع بالذات أو انعدام فرص العمل أما العمال رغم امتلاكهم القدرة عليه والرغبة فيه".

- فالبطالة مرض خاص بالنظام الرأسمالي وهي أهم المخاطر التي يتعرض لها العمل لأنها بالإظافة إلى ما يؤدي إليه من انقطاع الرزق قد يكون في كثير من الحالات سببا للانحراف وقديما قيل "البطالة أم العيوب".

وخطر البطالة لا يقتصر على العمال وحدهم بل يتعداهم إلى مجتمع كله لآن الانحراف الذي قد يصيب العامل يمتد أثره إلى البنية الاجتماعية، فيضعها كما يضعف الجسم المرض، فالبطالة تؤدي إلى تعطيل جانب من القوى المنتجة في البلاد مما يهدد ينقص في الدخل القومي. واضطراب في الحركة الاقتصادية وهذا ما حمل الدول على الاهتمام بضمان البطالة خاصة بعد أن أصبح العمل حقا دوريا يتعين على الدولة تأمين فرصة لكل قادر عليه وراغب فيه، ويقوم هذا الضمان على صرف دخل بديل للعامل في حالة البطالة مع السعي الحثيث لإنهاء حالة انقطاع كسبه في أسرع وقت ممكن[2].

- إن معدل البطالة يمثل نسبة العاطلين عن العمل إلى قوة العمل الإجمالية

ويحسب معدل البطالة كما يلي:

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

[1] د.أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، الطبعة 2007، ص18.

[2] القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، الدرا الجامعية، الطبعة 2007، ص187.

ويضرب الناتج في مئة لنحصل على نسبة مئوية وقد أصب اهتمام البلدان المتخلفة على التغيرات التي تطرأ على معدل البطالة عبر الزمن، وفيما بين المناطق الجغرافية المختلفة وبين المجموعات التي تختلف من حيث العمر والجنس والأصل وكلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية وبالمقابل كلما كان المعدل منخفضا كلما كلن الوضع اقترب إلى ما يعرف بالعمالة الكاملة وتجرد الإشارة إلى أن مفهوم العمالة الكاملة لا يعني عدم وجود بطالة مطلقا وإنما يعني أن معدل البطالة يكون متدنيا ويتراوح بين 3-4 بالمائة[1].

من التعاريف السابقة نستنتج موحد للبطالة

تعرف البطالة بأنها الفرق بين حجم العمل المعروض عند المستويات السائدة للأجور وفي ظل ظروف معينة للعمل وحجم العمل المستخدم عند هذه المستويات وذلك خلال فترة زمنية معينة

- البطالة أو العيوب :l'oisiveté est la mère de vice

إن الذين لا يعملون بأجر لكنهم يرغبون في العمل هم المتعطلين (STR) هؤلاء تعطلوا اجباريا، وليس اختياريا، وينقسم هؤلاء إلى أفراد سبق لهم وتعطلوا لسبب من الأسباب (STR2) وأفراد دخلوا أول مرة سوق العمل (STR1)

المتعطلين = أفراد سبق لهم وأن تعطلوا + أفراد دخلوا أول مرة سوق العمل

إن السكان العاطلين حسب مفهوم المكتب العالمي للعمل يشمل مجموعة الأفراد القادرين على العمل والذين هم في سن العمل وقد صرحوا خلال المقابلة بـ:

1. أنهم بدون عمل بمعنى أنهم لم يزاولوا أي نشاط اقتصادي خلال الفترة المرجعية (كل الأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الأسبوع الذي سبق التحقيق لا يعتبرون من العاملين).
2. أنهم مستعدون للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوما (في حالة المرض يمدد الأجل إلى شهر).
3. أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي.
4. أنهم بدون عمل ومستعدون له وقد وجدوا عملا يشغلونه لاحقا[2].

المطلب الثاني: أسباب مشكلة البطالة و أبعادها

لقد تعددت أسباب ظاهرة البطالة منها ما يتعلق بأسباب شخصية أو الإدارية

أولا: الأسباب الشخصية أو الإدارية التي ساعدت على إنتشار ظاهرة البطالة وزيادة حجمها

وتكمن هذه الأسباب فيما يلي:

1. رغبة بعض الشباب في الالتحاق في عمل معين على الرغم من عدم توافره وتوافر غيره، فإن ذلك يؤدي إلى انتشار البطالة نظرا لرفضه العمل في هذا المجال، مثلا على أمل أن يتاح له في المستقبل الالتحاق بالعمل الذي يرغبه، مما يكون داعيا إلى انتشار البطالة.

[1] مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، طبعة 2007.

[2] البشير عبد الكريم، محددات البطالة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة تخصص الإحصاء والإقتصاد التطبيقي، دفعة 2003، ص139.

2. نفور بعض الشباب من امتهان الحرف اليدوية أدعى إلى إنتشار البطالة، حيث أن بعض الأسر في بعض المجتمعات تنظر إلى الحرف اليدوية على أنها أعمال حقيرة ومستواها أقل، مما بجعل هؤلاء الشباب يرفضون هذه الأعمال اليدوية على أمل أن يلتحقوا بوظائف مرموقة وربما لا تتوافر هذه الوظائف في غالب الأمم مما يكون معه داعيا إلى إنتشار البطالة.

معدل البطالة: umeployemeny rate قوة العمل الإجمالية:total labour force

3. رغبة بعض الشباب في عدم العمل أصلا مفضلين حياة الترف على الجد والتعب، حيث أن هؤلاء وإن كانوا من أسر ثرية إلا أنهم يصبحون عالة على المجتمعمستهلكين غير منتجين لأنهم عاطلين، مما يزداد معه حجم مشكلة البكالة لأن الشخص العاطل ليس هو من لم يجد عملا أصلا، وإنما أيضا الشخص الذي يرفض العمل على أن الإسلام قد مدح العاملين وأمر بالضرب في الأرض ونبذ الكسل وعدم حب العمل.
4. وتفضيل البعض عدم العمل والجد فيه من أجل الحصول على مال بطريق سهل ولو غير مشروع كالتسول والسرقة والنصب والإيجار في المخدرات...إلخ.
5. تعاطي المخدرات والمسكرات تعد ممهدا للبطالة وانتشارها، حيث سيكون قوته قد انتهكت في المسكرات والمخدرات وإدمانها فكيف العمل؟

ومن ثم نقول أن : إذا كانت البطالة من الممكن أن تؤذي إلى تناول المخدرات، فإن العمل على عكس ذلك حيث أنه يؤذي بالشخص إلى العامل إلى أن يمتنع عن تناول المخدرات من أجل ألا تنتهك قوته ليحقق العمل، والاستمرار في العمل[1].

ثالثا: الأسباب الغير إدارية التي ساعدت على إنتشار البطالة وزيادة حجمها.

وتتجلى هذه الأسباب فيما يلي:

1. عدم توجيه الشخص المناسب ووضعه في المكان المناسب:

يؤدي إلى زيادة حجم البطالة من ناحيتين.

الأولى:أنه قد يرفض هذا الشخص هذا العمل الموجه إليه لعدم تناسبه مع مؤهلاته، ومن ثم يصبح عاطلا غير منتج حقيقة للمجتمع.

الثانية:قد يقبل الشخص هذا العمل مؤقتا لحين البحث عن العمل يتناسب مع مؤهلاته، وقد يقبله بصفة دائمة نظرا لحاجته إلى أجر العمل، المهم أنه في الحالتين يصبح ظاهرا ذا عمل، ولكنه في حقيقة الأمر هو عاطل حيث أنها بطالة مقنعة، نظرا لأنه لا يجد مناخا مناسبا بين عمله ومؤهلاته الدراسية.

[1] أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص45.

2. عدم تكافؤ الفرص بين الخريجين عند التعيين: من الأسباب المؤدية إلى البطالة، عدم تكافؤ الفرص بين الخريجين عند تعيينهم على الرغم من نص الدستور المصري، على ذلك في المادة (8) (بقولها تكفل الدولة تكافؤ الفرص لجميع المواطنين).

ومع ذلك نجد أن هذا النص الدستوري مخالفا في بعض الأحيان. إذ نجد الوساطة تلعب دورا كبيرا في القضاء على هذا المبدأ، إذ نجد خريجا حاصل على تقدير أعلى وزميله بتقدير أقل ولكن مع وجود الوساطة يتم تعيين من كان تقديره أقل مع أن الأحق بالتعيين قرينه صاحب التقدير الأعلى. مما يؤدي هذا في النهاية إلى قتل طموح الثاني وعزوفه عن التعيين في مكان أقل مما يترتب على ذلك انتشار البطالة[1].

3. عدم التناسب بين الأجر والعمل في بعض الأحيان:

من بين الأسباب المؤدية إلى زيادة حجم البطالة هو عدم التوازن أو التناسب بين العمل وما يتقاضاه من أجر مقابلا له، مما قد يضطر بهؤلاء العاملين إلى:

أ. ترك هذا العمل للبحث عن عمل آخر أكبر من السابق، وقد لا يتوافر له ذلك.

ب. أو أن يستمر في عمله ولكن لا يؤدي على الوجه الأكمل، فتكون بطالة مقنعة

ت. أو أن يستمر فيه ولكن يبحث عن عمل إضافي ليحسن من دخله، مما يجعله يتزاحم في سوق العمالة مع الأشخاص غير العاملين أصلا ويتنافس معهم، وهذا أيضا كاف لزيادة حجم البطالة.

بل إن عدم التناسب بين الأجر والعمل، أو بمعنى آخر الكفاية في الأجر من الممكن أن يؤدي إلى الرشوة أو الخيانة في هذه الأموال أي السرقة والإختلاس منها فقد روى أن أبا عبيدة بن الجراح قال لعمر ابن الخطاب- رضي الله عنه: دنست أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم أي أنه يعتب على أمير المؤمنين لأنه استخدم بعض الصحابة في جباية الخراج وربما يغريهم المال فتمتد إليه أيديهم بغير حق، فقا له عمر : يا أبا عبيدة إذا استعن بأهل الدين على سلامة ديني فبمن أستعين؟ قال : أما إن فعلت فاعتهم بالعمالة عن الخيانة (يقوا: إذا استعملتهم على شيء فاجزل في العطاء والرزق وإجعلهم لا يحتاجون).

4. ثبات أجور وعدم تغيرها بما يتلائم مع الإتجاه التضخمي للأسعار:

إن ثبات أجور وعدم تحركها يتلائم مع زيادة الأسعار أو تحركها بشكل بطيء بما لا يتناسب مع زيادة الأسعار، لآن ذلك يؤدي بالشخص الواقع في هذه الحالة إلى نفس الأسباب التي تؤذيها حالة عدم التناسب بين الأجر والعمل المنوط به والموضحة تفصيلا في السبب السابق.

5. وجود فجوة بين الأجور العاملين لدى الجهات التي يعملون فيها:

أيضا من الأسباب المساعدة على انتشار البطالة وجود فجوة واسعة بين الأجور ومرتبات العاملين لدى جهة وأخرى من مؤسسات الدولة على الرغم من وحدة المؤهل.

[1] مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص 200.

6. **العولمة تعد سببا من أسباب انتشار البطالة:**

والعولمة تعني: انفتاح العالم على بعضه حتى يصبح قرية واحدة، والعولمة قد يكون لها آثار ايجابية، كما قد يكون لها آثار سلبية. من هذه الآثار السلبية للعولمة أنها أدت إلى انتشار البطالة وساعدت على زيادة حجمها[1].

المطلب الثالث:أنواع البطالة والآثار المترتبة عنها Typrs of unemployement

أولا: أنواع البطالة

تعددت أنواع البطالة التي وردت في النظريات والدراسات المختلفة، كما ظهرت أنواع مستحدثة منها نتيجة للتغيرات المعاصرة، فيما يلي أهم تلك الأنواع

1. **البطالة السافرة أو المطلقة أو الصريحة:en unemployemeny**

حالة التعطل التي تعاني منها جزء من قوة العمل أي : وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلون وعاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه.

والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنا بالطلب عليه[2].

2. البطالة الجزئية أو الاحتكاكية: Underemployement or ployement frictional open

إن البطالة الاحتكاكية تتمثل في الأفراد الذين يكونون بين الوظائف أو الذين يدخلون لأول مرة سوق العمل أو سبق لهم أن عملوا عند توازن السوق تتساوى كمية العمل المطلوبة مع كمية العمل المعروضة، ويكون السوق في حالة العمالة الكاملة ويعني ذلك عدم وجود أي بطالة، غير أن هناك بعض البطالة الاحتكاكية، لأن بعض الأفراد سيكونون بين الوظائف وتظهر الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل، ونعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من وإلى داخل السوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى، ففي كل مرة يكون هناك داخلون إلى سوق العمل بحثا عن العمل وهناك عاملون وعاطلون خارجون من هذا السوق[3].

3. **البطالة الهيكلية:**

وتعني ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني مرده حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات أو راجع إلى تغير أساسي في الفن التكنولوجي المستخدم أو إلى تغيرات سوق العمل نفسه بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة في جميع الأحوال تؤدي زيادة الطلب المحلي أو الخارجي إلى تراجع نسبة البطالة فورا بتشغيل الطاقات العاطلة، والاسراع في أعمال التقنيات الجديدة، ويستلزم ذلك التكيف في عرض العمل يسيرها واقع العمل بدرجة من السيولة

[1] طارق فاروق الحصري، الآثار الإجتماعية لبرنامج الإصلاح الإقتصادي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة 2007 ص 37.

[2] بن سهيلة، دور الإنفاق الحكومي في الحد من ظهرة البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية، تخصص مالية وبنوك، دفعة 2004، ص 149.

[3] البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، العدد الأول، ص149.

- وقد عرفت البلدات الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية نجم عن تعاظم ظاهرة العولمة عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في تحويل الكثير من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من المزايا، والامتيازات التي وفرتها هذه البلدان للاستثمارات الأجنبية تاركة بذلك العمال الذين كانوا يعلمون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى. فنجد أن معظم الدول التي تمر بتغيرات في هيكلها الإقتصادي يوجد لها هذا النوع من البطالة وأن ارتفاعها يعكس عدم قدرة العمل على التكييفمع التغيرات الجديدة في الاقتصاد فهذا هو جوهر المشكلة في الجزائر[1] كما أن البطالة الهيكلية تنشأ لأسباب منها الخلل الهيكلي لمجموع السياسات الاقتصادية المطبقة في مجالات الاستثمار من ناحية وسياسات التشغيل من ناحية أخرى أي التغير في هيكل العمري للسكان وزيادة نسبة صغار السن والإناث في القوة العاملة إلا أن علاج البطالة الهيكلية تتطلب فترة طويلة نسبيا لعلاجها حيث تتطلب تدريب وتكوين لإكتساب مهارات جديدة والتكييف مع المهارات الجديدة المطلوبة[2].
- - مفهوم هذه الأنواع من البطالة تضمن عدة عناصر أهمها: أ- قيام العاملين ب- تزداد ظهور

4. **البطالة المقنعة**: ويقصد بالبطالة المقنعة تلك الحالة التي يتدكس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض وتوصف الإنتاجية الحدية لهؤلاء بأنها تعادل صفرا، وقد تكون سالبة إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم، ويعتبر ذلك بأن وجودهم، ويعتبر ذلك بأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين، وهذا النوع عرف في المجال الفلاحي حيث تتركز الزيادات السكانية الكبيرة وتخلف فائضا في عرض العمل كما تشكل عبئا على النشاط الاقتصادي، ومع تتابع مراحل التحولات الاقتصادية والاجتماعية أخذ موقع البطالة المقنعة في التحرك نحو المدن عبر الهجرة الداخلية، استجابة للفروق النفسية والاجتماعية والمادية بين الريف والمدينة، وقد مثل التعليم إحدى تلك القنوات حيث القنوات كان الربط بين سياسة مجانية التعليم في جميع المراحل، وسياسة الالتزام الحكومي بتعيين المتخرجين في مختلف أجهزة الدولة ومشروعاتها ومصانعها، وهكذا أخذت الزيادات السكانية طريقها إلى مراحل التعليم المجاني ومنها إلى الوظائف العامة التي تضخم حجمها وأصبحت بطالتها المقنعة عبئا عليها.

وعليه فكان للبطالة المقنعة في الدول النامية انعكاسي لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو الديموغرافي مما أدى إلى فائض في العمل في قطاعات مختلفة أهمها القطاع الفلاحي نتيجة لخصوصيته والسياسة الفلاحية المتبعة في هذه الدول، كما أن البطالة المقنعة تعاضمت في قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية وذلك نتيجة لإتباع سياسة اجتماعية نابعة من أفكار الحزب الواحد، وتدخل النقابة في عملية التوظيف والتوظيف العشوائي بقرارت مركزية.

[1] مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل- دار الحامد للنشر والتوزيع عمان، الطبعة 2009، ص233.

[2] براز سعد الدين العيسى، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان الطبعة 1998، ص490.

- ولا توجد أي احصائيات رسمية تبين هذا النوع من البطالة أو معدلها عن توزيعها على مختلف الأنشطة الاقتصادية المختلفة وبالتالي فإن جميع الدراسات قدمت تقديرات لهذه الظاخهرة في بعض القطاعات ومن ثم فإن مفهوم البطالة تضمن عدة عناصر لعل أهمها:

أ- قيام العاملين بالعمل وعدم عملهم في نفس الوقت ويترتب على ذلك اضطراب وتزخر دولة الإنتاج، وعدم الحماس في القيام بالعمل

ب- يزداد ظهور المعدلات العالية لهذه النوعية من البطالة كنتائج لعدم تكافئ وظيفتي الاشراف والرقابة في ادارة العمل[1].

5. **البطالة الإجبارية** :وفي هذه الحالة تتواجد بين أفراد يرغبون في العمل بالأجر السائد في السوق ولا يجدون فرض عمل، وعادة ما يحدث نتيجة لتدني الطلب الفعال وبالتالي لا يوجد للعاطلين وظائف في أي مكان داخل الاقتصاد القومي[2].
6. **البطالة الاختيارية** : حيث يرغب الأفراد في ترك بعض وظائفهم الخالية للتفرغ من أجل البحث فرص عمالة أفظل ذات دخول أعلى وأكثر ملائمة للقدرات والطموحات ووضعه البعض بشكل أوسع فقال: تتمثل البطالة الاختيارية في اختيار الفرد بدلا من العمل واكتساب الجر الإظافي لآنه حقق دخلا كبيرا وفر له مستوى معيشة مرتفع، تصبح معه الراحة مفضلة على الأجر الإضافي الذي يحصل عليه لأنه يصبح العزوف عن العمل مفضلا بدلا من المزيد من الجهد.وهذا النوع من البطالة يتميز بطابع حضاري حيث توجد علاقة طردية بين وحدات جهد العمل ومستوى الدخل لفترات أطول نتيجة لوجود قدر أكبر من التطلعات التي تتطلب المزيد من العمل لتوفير امكانيات تحقيقها وبعدها يبدأ تفضيل الراحة على المزيد من بذل الجهد.
7. **بطالة موسمية أو متقطعة**: وتحدث في حالة غير مستقرة وهي تتشابه مع البطالة الجزئية ويسمى العاطلون بعمالة يومية.
8. **البطالة طويلة الأجل**: التوقف عن العمل أو عدم التمكن من الحصول على فرصة عمل لفترة تمتدلعام أو أكثر.
9. **بطالة المتعلمين**: وجود فائض في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات مما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلا بامتصاصه.
10. **البطالة عن طريق التحصيل العلمي**: أي العاطلين نتيجة استمرارهم في التحصيل العلمي.
11. **بطالة كبار السن**: هو الذين مازالوا يتمتعون بالمقدرة الطبيعة على المشاركة في العمل الدائم أو المؤقت إدا اتيحت لهم فرصة لذلك.

[1] مدى بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص236.

[2] محمدي فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية الاسكندرية، الطبعة 2004، ص221.

12. **بطالة المهمشين**: وهو الذين بلغوا سن العمل ويرغبون فيه يتمكنون من الحصول على عمل منتظم أو مستقر، ومن ثم فهم دائما على هامش العملية الانتاجية، ويعتبرهم المجتمع فائضا سكانيا لا لزوم لهم مما يصيبهم بالإحباط وعد الشعور بالانتماء إلى مجتمعاتهم ويدفعهم غالبا إلى اللجوء إلى الإنحراف وإرتكاب الجرائم.

13. **بطالة التقاعد**: حيث تحدث باستبعاد فرد أو فئة من سوق العمل كنتيجة عقابية أو جزائية ، أو لبلوغ السن القانونية للتوقف عن العمل والواقع أن هناك أنواع أخرى من البطالة لم يتحدث عليها أحدهم انتشارها[1].

14. **بطالة فقراء المهنة**: وفي تلك الحالة يوجد راغبون في العمل وقادرون عليه ويحصلون بالفعل على عمل ولكن ذلك العمل قد لا يكون مناسبا لمؤهلاتهم ولقدراتهم الحقيقية، أو قد يكون كذلك، ولكنهم يعانون من ندوة فرص الحصول على درجات مهنية أو حوافز تتلائم مع ما يبذلونه من جهد فعلي، بل ومع ما يتمتعون به من قدرات إبداعية متميزة نتيجة لافتقار هؤلاء على مواهب المشاركة في العلاقات العامة أو الشهرة أو النسب البراق، وينتشر ذلك النوع من البطالة عادة في حالة عدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وتغليب مبدأ (المصالح المشتركة أو المتبادلة). ولقد نوه ابن خلدون الى وضع متشابه لما سبق ذكره توا بالإشارة إلى فئات ازداد حظهم لشهرتهم ولغناهم لا لعملهم ونشاطهم فقال عنهم " إذا اشتروا حسن الظن بهم وأخلص الناس في إعانتهم على أحوالهم وتسرع إليهم الثورة"ويضيف بأنهم " كل قاعد بمنزله لا يبرح مكانته فينموا ماله ويعظم كسبه " ويفسر ذلك بأن كل منهم يسخر الناس بماله من مال وجاه ونفوذ فيسارعون إلى خدمته " في سبيل التزلف والحاجة إلى الجاة"[2].

15. **بطالة الدماء وسوء المظهر**:وقد لا توجد بيانات رسمية بذلك إلا أن غالبية إعلانات طلب وظائف خاصة من بين النساء غالبا ما تضع على قائمة الشروط (حسن المظهر) وفي دراسة جريئة لاقتصاديين أمريكيين حول العلاقة بين الجمال وسوق العمل،أشير إلى أن الأفراد الخالين من الجمال يكسبون من عملهم أقل مما يكسبه العاملون متوسطي الجمال، كما أضيف أن ذوي المظهر الأفضل يتركزون في الوظائف ذات الإنتاجية والمكسب الأعلى. ويتساوى في ذلك الرجال مع النساء وإلا أنهما أوضحا أن النساء الأقل جاذبية فتنخفض فرص العمل لديهم، كما أنهم يتزوجن من رجال محدودي الدخل والثروة[3].

16. ويلحق بما سبق ما يمكن أن يسمى **بطالة التبعية الأقل كفاءة**: والتي تنشر بين المرؤوسين الذين يضطرون إلى اتباع تعليمات مهنية لرؤساء أقل معرفة أو موهوبة منهم مما يؤدي إلى عدم الاستثمار الاقتصادي الأمثل لقدرات هؤلاء المرؤوسين الأجانب ما يتكبدونه في غالبية الأحوال من خسائر مالية نتيجة لسوء تقدير رؤسائهم لعملهم ولإصدار حقوقهم التي تتلائم مع إنتاجيتهم الفعلية، لذا فيمكن أن يسمى ذلك النوع أيضا ببطالة القدرات، بمعنى تعطيل القدرات الفعلية للمبدع وقصور القدرات التقيمية لمن يملك ذلك الحق، ويتوافق ذلك

[1] محمود الوادي، ابراهيم خريس، الأساس في العلم الاقتصاد، دار اليازوري، الطبعة 2007، ص281.

[2] حسام داوود وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة 2005، ص255.

[3] أسامة السيد، مرجع سبق ذكره، ص160.

مع بعض مسببات البطالة التي ذكرت في احدى الدراسات، ومنها عدم التناسق بين الوظائف والمؤهلات، ووجود تحيز عنصري مهني[1].

ثالثا: الآثار المترتب عن البطالة

يترتب على البطالة العديد من الآثار السلبية سواء على مستوى الأفراد العاطلين أو على مستوى المجتمع ككل ولعل أهم هذه الآثار تتمثل فيما يلي:

1. الآثار النفسية والاجتماعية

لا يجد شيء أثقل على النفس من تجرع مرارة الحاجة والعوز.

أ. البطالة تؤدي إلة نشوء احباط نفسي لدة العاطل وتخلق لديه جوا نفسيا مضطربا، إذ تخلق لديه عدم الثقة فيالنفس والآخرين وعدم الإيمان بالمستقبل وفقدان الأمل، سواء كان غير متزوجا حيث شعر بالإحباط في تكوين أسرة وهذا ينتشر عنه العنوسة أو الزواج يحتاج إلى مؤونة وتكاليف والشخص العاطل لا يمكلك ذلك، وإن كان متزوجا حيث يشعره ذلك بعدم الرجولة في القيام بمتطلبات زوجته وأولاده مما يدفعه ذلك ربما إلى إرتكاب بعض الجرائم من أجل الحصول على مال من أأل القيام بالواجبات الضرورية وكما سيأتي بعد ذلك.

ب. البطالة تؤدي إلى قتل الطموح والنبوغ وظهور الإحباط النفسي لدى الدارسين لأن طالب العلم المتفوق يلتحق في كل مرحلة من مراحل التعليم بدءا من التعليم الأساسي وفي التعليم الثانوي، ثم ينتهي به إلى الطريق الجامعة، فإنه يسبب انتشار البطالة بين الخرجين يصاب بالإحباط النفسي، يجعله غير طامح ولا نابع، إذ يدرك من أول وهلة أن مصيره بدلا أن يكون في مصاف العلماء والمبدعين وغيرهم سيكون بعد تخرجه واقفا في طابور العاطلين، مما يؤدي ذلك إلى عدم وجود كوارد علمية متميزة في جمكيع التخصصات، ولو استمر الحال هكذا لمدة عشر سنوات أخرى ما وجدنا في الجامعات والمراكز البحثية نواة أعضاء هيئة التدريس وهو المعيدون والمدرسون المساعدون.

ومن ثم نقول إذا كانت البطالة تؤدي إلى كل ما سبق فإنه بتوفير فرص عمل للخرجين يؤدي إلى التنافس بين الدارسين للوصول إلى القمة.

2. آثار دينية وخلقية:

البطالة تؤدي إلى إنحراف الخلقي وعدم قيام العاطل بالسلوك القديم طبقا للتعاليم الدينية فهو في سبيل الحصول على القوت من الممكن أن يتسول أو يسرق أو يقوم بعملية نصب أو رشوة.

[1] محمود الزبود وآخرون، أساسيات علم الاقتصاد،، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة 2009،ص52.

ومن لآثار السلبية، البطالة تؤدي إلى عدم الإستقرار في آداء الشعائر الدينية، إن لم تجعله لا يؤديها تماما لأن فكره وعقله مشغولان بالبحث عن عمل بل ومن الممكن أن تؤدي البطالة إلى الكفر،وذلك لأن البطالة تعني فقر الإنسان من الناحية المادية، والفقر من الممكن أن يؤدي بالإنسان إلى الكفر[1].

ولذا نجد النبي صلى الله عله وسلم يتعود من الفقر والذي قرنه بالفقر فيقول صلى الله عله وسلم فيما رواه عنه: عبد الرحمن بن أبي بكر قال: سمعت رسول الله صلى الله عله وسلم كان يقول: (اللهم إني أعوذ بك من الكفر والفقر)...إلخ.

ومن ثم نجد الآثر المروي على علي بن أبي طالب كرم الله وجهه " لو كان الفقر رجلا لقتلته"

3. آثار جنائية و إقتصادية

أ- وبناءا على ماسبق ذكره في الفقرة السابقة فإن البطالة من الممكن أن تؤذي غلى ارتكاب جرائم مخلة بالعرض كالزنا والدعارة نظرا لقضاء وطر شهوته بأي طريق ولو بطريق غير مشروع.

ب- أن البطالة من الممكن أن تؤدي إلى ارتكاب جريمة الاغتصاب وما واقعة الاغتصاب الأخيرة التي جرت في 2007/02/08م في شارع المنصورية.

ت- والتي ملأت البلد حزنا إذ راح ضحيتها أحد أبطال الشرطة وأصيب مساعده، وذلك حينما قام بواجبه وإنقاد الطبيبة من أيدي الذئاب البشرية والتي كان أحد المتهمين في هذه الواقعة عاطلا والذي قام مع شريكه بإطلاق الرصاص على الضابط فأراده شهيدا... وغير ذلك من الواقع التي تملأ الصحف يوميا مما يعطي لنا جميعا اندار ويدق بناقوس الخطر إن لم نضع حلول عملية لمشكلة البطالة[2].

[1] بوحفصي حاكمي، التشغيل والبطالة في الجزائر، بحث منشور على الموقع http://www.mowaten.org/economy05/02/2012.HTM

[2] مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 300.

المبحث الثالث: ماهية المؤسسات الغيرة والمتوسطة

ظهرت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنامت أكثر في الفترة التي عرفت فيها الدولة انفتاح اقتصادي، حيث أصبح ينظر إلى هذا النوع من المؤسسات كوسيلة لمكافحة الفقر وامتصاص البطالة بشكل خاص والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على وجه عام.

المطلب الأول: تعاريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

أظهرت بعض الدراسات التي أجريت عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن هناك ما يزيد عن خمسين من التعريفات لهذه المؤسسات وأن العديد من الدول ليس لديها تعريف رسمي لهذا النوع من المؤسسات.

أولا: تعاريف حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

لقد أصبح من الصعب إيجاد تعريف موحد لهذا النوع من المؤسسات إذ يختلف من دولة لأخرى، إعتمادا على معياري الحجم لعدد العمل أو رأس المال، فما يبدو مؤسسة صغيرة أو متوسطة في بلد متطور.

قد يكون مصنف كمؤسسة كبيرة في بلد نام والعكس صحيح ولذا نجد عدة تعاريف تتقارب كلما اشتمل المفهوم على حزمة من المعايير أهمها:

أ. عدد العمالة في المؤسسة

ب. حجم رأس المال المستثمر

ت. المستوى التقني المستخدم

ث. طبيعة الملكية والمسؤولية الإدارية

ج. حجم الإنتاج والقيمة المضافة

ح. قيمة المبيعات والحصة السوقية

فالمؤسسة الصغيرة والمتوسطة هي تلك التي تتميز بمحدودية قدراتها بالمقارنة مع المؤسسات الكبيرة على المستويات التالية:

1) على مستوى رأس المال المستثمر في المشروع
2) على مستوى عدد العمالة الموظفة في المشروع
3) على مستوى الانتشار الجغرافي لنشاط المشروع[1]

1- **تعريف البنك الدولي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة**: يعرف المنشآت الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال والذي يعتبر معيارا مبدئيا (بأنها تلك المنشآت التي توظف أقل من 50 عاملا، وتصنف المشروعات التي يعمل بها أقلل من 10 عمال بالمشروعات المتناهية الصغر والتي بها ما بين 10-50 عامل تعتبر مؤسسات صغيرة. وما بين 50-100 عامل فهي مصنفة كمؤسسات متوسطة.

[1] د. صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، العدد 3 (2004)، ص27.

2- **تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر**: لقد تم الاعتماد في تعرف هذا النوع من المؤسسات في التشريع الجزائري على معياري عدد العمال والجانب المالي حيث اشارت الجريدة الرسمية المادة الرابعة: يقصد بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة تلك المؤسسات التي تقوم بانتاج السلع أو الخدمات التي تشغل من 01 إلى 250 عامل ورقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 02 مليار دينار أو الميزانية العامة السنوية تتراوح ما بين 100-500 مليون دينار.

جدول رقم (I -1) معايير التمييز بين حجم المؤسسات في الجزائر

المعايير / المؤسسة	العمالة الموظفة (العمال)	رقم الأعمال السنوي (مليون دينار)	الحصيلة السنوية (مليون دينار)
المؤسسة المصغرة	1 إلى 9	20	10
المؤسسة المتوسطة	10 إلى 49	200	100
المؤسسة الصغيرة	50 إلى 250	200 إلى 2000	100 إلى 500

المصدر: د. صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلى تسيير، العدد 02، ص22.

جدول رقم (I -2) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمصغرة في الإتحاد الأوروبي

المعايير / الصنف	عدد الأجراء (أجير)	رقم الأعمال (مليون أورو)	الحصيلة السنوية (مليون أورو)
مؤسسة مصغرة	أقل من 10	/	/
مؤسسة صغيرة	أقل من 50	7	5
مؤسسة متوسطة	أقل من 250	لا يتجاوز 40	لايتجاوز 27

المصدر: حاكمي بوحفص، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : واقع وآفاق، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، معهد العلوم الاقتصادية، المركز الجامعي سعيدة، 15/14 ديسمبر، ص211.

3- **التعريف البريطاني للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة**: تعرف المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة في بريطانيا كما يلي:

- المؤسسات المصغرة: من 01 إلى 09 أجير.
- المؤسسات الصغيرة: من 10 إلى 49 أجير

- المؤسسات المتوسطة: من 50 إلى 249 أجير[1].

4- **التعريف الهندي للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة:** تعتمد الهند في تعريفها للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة على معيار رأس المال المستخدمين وذلك منذ 1978 ويقدر بـ 75 مليون روبية، وتعتبر كذلك كل المؤسسات التي تستخدم أقل من مليون روبية مؤسسات متوسطة وصغيرة ومصغرة وكذلك عدد العمال لا يتجاوز 50 عامل2.

5- **تعريف اليابان للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة:** عرفت اليابان هذا النوع من المؤسسات سنة 1963 وذلك حسب القانون التوجيهي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة والذين عدل في 1999 على أساس عدد العمال ورأس المال وطبيعة النشاط وذلك كما هو موضح في الجدول :

جدول رقم (I -3) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمصغرة في الدول العربية

طبيعة النشاط	عدد العاملين	رأس المال (مليون ين)
المؤسسات المنجمة والتحويلية والنقل وباقي فروع النشاط الصناعي	300 عامل أو أقل	100 أو أقب
مؤسسات التجارة الجملة	100 عامل أو أقل	30 أو أقل
مؤسسات البيع بالتجزئة والخدمات	50 عامل أو أقل	10 أو أقل

المصدر: جاسر عبد الرزاق النسور، المنشآت الصغيرة: الواقع والتجارب ومعطيات الظروف الراهنة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 18/17 أفريل 2006، ص04.

6- تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة: عرفت سنة 1953 بكونها تلك المؤسسات التي تمتلك وتسير بصفة مستقلة ولا يسيطر على مجال العمل الذي تنشط فيه، وقد اعتمد على كل من معيار عدد العمال وحجم المبيعات في التعريف بها، وذلك وفق ما يلي:

- **مؤسسة الخدمات والتجزئة:** من 1 إلى 5 مليون دولار كمبيعات سنوية
- **المؤسسات الصناعية:** عدد العمال 250 عامل[3].

[1] Abdelkader chachi, Abul Hassan, Financing small and medium businiss : The British experiment. Intervention dans la recueille de communication session international; le financement des petites et moyennes projet de la promotion de leur role dans les economies maghrébines, Faculté d'économie et de géstion, Sétif 25/28 mai 2003, p04.

[2] Ammar Salemni, Petite et moyenne insudtrie et développement, OPE, Alger, 1998, P36.

[3] يوسف تبري، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول النامية وترقيتها : دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع مالية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005، ص05.

جدول رقم (I-4) تصنيف المؤسسات الصغيرة والمصغرة في الولايات المتحدة الأمريكية

المعيار / الصنف	عدد العمال (عامل)
مؤسسة مصغرة	من 1 إلى 9
مؤسسة صغيرة	من 10 إلى 199
مؤسسة متوسطة	من 200 إلى 499
مؤسسة كبيرة	500 فأكثر

المصدر: من إعداد الطالبة

ثانيا: أهمية تحديد تعريف موحد للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة:

مهما تعددت تعاريف المتعلقة والمتوسطة والصغيرة والمصغرة فإن تحديد تعريف محدد وموحد وواضح بين مختلف الدول والهيئات هو ضرورة حتمية وذلك من أجل[1] :

- إمكانية مقارنة حجم ونتائج هذه المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة مع المؤسسات الأخرى وعقد مقارنات بين مختلف الدول من أجل تحقيق أهداف معينة.
- إمكانية التنسيق بين الجهات والمؤسسات في مجال دعم ومساندة هذه المشاريع المتوسطة والصغيرة والمصغرة.
- زيادة كفائة البرامج والإمتيازات المقدمة لهذا القطاع من خلال معرفة أعضاء ومؤسسات هذا القطاع، وللحد والتقليل من ظواهر التحايل والتلاعب بإسم هذه المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة .
- إدراج هذه المؤسسات ضمن قطاع أعمال منظم يخضع للرقابة والدعم.
- تسهيل التعامل بين المؤسسات، وبينها وبين التمويل الدولية والمؤسسات المالية العالية المعنية بتمويل المؤسسات المتوسطة والمصغرة والصغيرة.

ثالثا:صعوبات تحديد موحد للمؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة.

ويمكن إيجاز أهم الصعوبات التي تواجه تحديد تعريف للمؤسسات المتوسطة والصغيرة و المصغرة في العناصر التالية[2]:

1. التباين في المعايير: على الرغم من أن مفهوم المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمصغرة تحكمه عدة معايير أساسية أهمها حجم العمالة، ورأس المال، ونوعية التقنية المستخدمة في العملية الإنتاجية، وكذلك الخصائص

[1] محمد عبد الحميد بصل، مقالة بعنوان: المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة التحديات التمويلية، المحملة من الموقع: http://www.megaupload.com/d=YDVCTPL6 ، تاريخ التحميل: 2010/04/12.

[2] عبد العزيزجميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدلو العربية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2000، ص ص 34-35.

المميزة لهذه المؤسسات فإن هناك تفاوت ملحوظ بين الدول النامية والمتقدمة، وحتى المتقدمة فيما بينها في حدود ومحتويات هذه المعايير وهذا ما يزيد من صعوبة تحديد تعريف موحد فيما بينها.

2. التباين في درجة النمو الإقتصادي: إن التباين أو الإختلاف في درجات النمو الاقتصادي بين البلدان، يقسم العالم إلى دول مختلفة وأخرى متقدمة ، وهذا ما ينعكس على المستوى التكنولوجي لهذه الدول، فنجد أن الدول المتقدمة تتمتع بدرجة نمو عالية ومستوى تكنولوجي متقدم على غرار الدول النامية التي تكون فيها الوضعية الاقتصادية متدهورة ومعدلات النمو منخفضة ومستوى التقدم التكنولوجي جد مختلف وهذا ما يجعل طبيعة هذه المؤسسات تختلف من دولة لأخرى.

3. تباين في طبيعة النشاط الاقتصادي: إن طبيعة النشاط الاقتصادي تجعل موضوع إعطاء تعريف موحد للمؤسسات المتوسطة والصغيرة و المصغرة بين مختلف الدول والهيئات عملية جد معقدة في جوهرها لكون التمايز الموجود بين النشاطات تجعل ما هو صغير في قطاع أو نشاط اقتصادي هو كبير في قطاع ونشاط آخر، فمثلا ما يعد صغيرا في قطاع المحروقات ليس بالضرورة من نفس الحجم في قطاع الخدمات[1].

المطلب الثاني: أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أهم القطاعات الاقتصادية بالنسبة للكثير من الدول كونها تساهم في تحقيق العديد من الأهداف.

أولا : أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

تظهر أهمية هذه المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية، مما يسمح باستغلال الكفاءات والتجارب والتجارب وتجسيد أفكارهم في الواقع هذا ما يساهم في امتصاص البطالة لما يتميز به هذا النوع من المؤسسات في خلق فرص عمل في شتى القطاعات، فعملية تمويل هذه المؤسسات أصبح من الأولويات التي تدعوا إليها الدول، لتجنب الآفات الاجتماعية والمساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية، وتظهر أهمية التركيز على هذا النوع من المؤسسات إلى عدم مساهمتها بشكل فعال في المناطق العربية، فقطاع الصناعات التحويلية الذي يتكون أساسا من الصناعات الصغيرة والمتوسطة نجد أن مساهمتها في الناتج المحلي لا يتجاوز 10 % في حين أن البلدان المتطورة يزيد عن 35 % في العديد من الدول الحديثة التصنيع ويمكن أن ترجع أيضا ضرورة الإهتمام بهذا النوع من المؤسسات لاعتبارها غالبا صناعات مكملة ومغذية للصناعات الكبيرة، إظافة إلى الدول الذي تلعبه عند إقامتها بالريف أو المدن الصغيرة فهي تقلل من هجرة العمال باتجاه المدن مما يساهم في خلق توازن جهوي اقتصاديا واجتماعا.

[1] عبد الكريم اللطيف، واقع وآفاق تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل الاصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002، ص04.

- أما على المستوى العالمي فنجد أن هذا النوع من المؤسسات عرف دعما ومساندة في القطاعين العام والخاص حيث أنها تمثل 90% تقريبا من المؤسسات في العالم وتشغل ما بين 50%-60% من القوى العاملة في العالم[1].

ثانيا: أنواع المشروعات الصغيرة والمتوسطة

1. **مشروعات انتاجية: وهي نوعان:**

- مشروعات تنتج سلعا استهلاكية مثل الصناعات اليدوية وورش الإنتاج التي تستخدم الموارد المحلية.
- مشروعات تنتج سلعا إنتاجية: تدخل في إنتاج سلع أخرى كالصناعات المغذية لإنتاج الملابس الجاهزة أو الصناعات المغذية للسيارات.

2. **مشروعات خدماتية:** وهي مشروعات تقدم خدمات لعملائها مثل الاستشارات وإصلاح السيارات وخدمات الكمبيوتر.
3. **مشروعات تجارية:** وهي المشروعات التي تقوم بشراء السلع وإعادة بيعها مثل تجار الجملة والتجزئة[2].

المطلب الثالث: الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمعوقات التي تواجهها

أولا: الهيآت الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر.

- ✓ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار.
- ✓ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
- ✓ الوكالة الوطنية للتطوير الاجتماعي.
- ✓ الصندوق الضمان للتأمين على البطالة
- ✓ صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- ✓ صندوق ترقية التنافسية الصناعية لتأهيل المؤسسات الصغيرة
- ✓ برنامج
- ✓ صندوق المحيط والحفاظ عليه من التلوث
- ✓ صندوق تطوير منطقة الجنوب
- ✓ صندوق ترقية الصادرات صندوق البحث العلمي والتطوير التكنولوجي[3]

ثالثا: المعوقات والمشاكل:

[1] آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة إقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، ص 273.

[2] رغيب مليكة، دور قرض الايجار في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد5- 2005، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر، ص180.

[3] محمد زيدان، الهياكل الداعمة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد السابع سنة 2009، ص127.

لقد تعددت الصعوبات التي تواجه هذه المشروعات، فمنها ما يتعلق بتأسيسها ومنها ما يتعرض بقائها وتنميتها ويمكن الوقوف على المشاكل التي تواجهها في النقاط التالية:

1. صعوبة في تمويل أغلب هذه المؤسسات يتم بتمويل حكومي عن طريق الإقتراض البنكي، غير أن البنوك تشترط ضمانات مقابل ذلك وأصحاب هذه المشاريع هي في تطور الأول لا يملكون ذلك كما أن انعدام أغلبهم للخبرة والتجربة في هذا الميدان تجعل تقييم البنوك لتعثر هذه المشاريع أمر قائم.
2. ارتفاع كلفة رأس المال المقترض من البنك غالبا أسعار الفائدة أكبر من التي تمنح للمؤسسات الكبيرة (لوجود المخاطر في مثل هذه المشاريع).
3. الاجراءات الحكومية التي تقيد من حركة هذه المؤسسات مما يحول دون نموها وخاصة بالبلدان النامية.
4. الضرائب المرتفعة غالبا ما تعرقل استمرارية بقاء هذه المؤسسات لأنها لا تتمتع بحجم رأس مال كبير.
5. عدم الاستقرار الاقتصادي "التضخم"، إرتفاع أسعار مواد الأولية غالبا ما يهدد هذه المؤسسات وحول دون تحقيقها للأرباح.
6. ضعف الدراسة الفنية للمشروع وانعدام الخبرة لدى أصحاب المشاريع أنفسهم.
7. إهمال لجانب البحث والتطوير وعدم الاقناع بأهمية وضرورته.

وهناك من يرى أن المشاكل التي تواجه هذه المؤسسات يمكن أن تصنف إلى:

مشكلات داخلية: كنقص الخبرة والإمكانيات وقصور في الإدارة والأنظمة وقصور الجهود التسويقية.

مشكلات خارجية: كعدم وجود دعم حكومي كاف أو هذا ما يفسر أن هناك قيود تشريعية تحد من نشاط هذه المؤسسات، وإظافة إلى منافسة المؤسسات الكبرى لها، وعدم توفير التمويل الكافي له[1].

[1] طرشي محمد، دور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية ونقود، دفعة 2004-2005، ص30.

خلاصة الفصل:

التأمين يلعب دورا هاما مهما في الحياة الأفراد، فهو يوفر لهم الحماية من الأخطار التي تحدث لهم وهذا ما رأيناه في هذا المبحث الأول.

تعد البطالة من المشكلات الرئيسية التي تواجه الإقتصاد ككل، هذا ويعد الحفاض وايجاد الوظائف الجديدة سواء للمتعطلين عن العمل أو للداخلين الجدد إلى سوق العمل أمرا مهما وضروريا، وهذا ما جعلها محور اهتمام وتركيز أصحاب القرارات وصانعي السياسات.

وقد بينت هذه الدراسة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رغم أنها تتصف بالمرونة التي تمكنها من التكيف مع المتغيرات الخارجية والداخلية، نجد أنها لا تعرف استقرار وخاصة في البلدان التي لم تعتمد هدا النوع من المؤسسات إلا منذ مدة قصيرة، وخاصة فيما يتعلق بعملية انشاءه ومساعدتها على النمو وضمان استمراريتها.

الفصل الثاني:

الصندوق الوطني

للتأمين على البطالة

تمهيد:

تتدرج دراسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في إطار مصالح التشغيل المعتمدة في الدولة كهيئات عمومية تهتم بضبط سوق التشغيل وتضمن التحكم فيه، وسواء تعلق بمهامها أو طريقة هيكلها وتكوينها، يتم تقديمخا بصور مختلفة تكون لطبيعة الدولة وظروفها التاريخية وشروطها الداخلية الدور الأول في تحديدها. وهذا ما يجعل حجم مصالح التشغيل يرتبط المهام التي يوكلها لها المشرع هذا الأخير يقسمها بناء على نوعية البطالة الموجودة، نسبها، إظافة إلى طبعة سوق العمل واليد العاملة الموجودة والتي ينبغي أن توجد.

نظرا للتحولات الاقتصادية المختلفة تم تبني نظام للتنسيق بين محاربة البطالة والحماية المسبقة منها وبين سياسة التشغيل المتبعة، حيث يؤمن هذا التنسيق إعتماد السياسة السلبية غير الفعالة من خلال الإشراف على عمليات الأداءات الخاصة بنظام التأمين على البطالة مع تطبيق تدابير المساعدة على الإدماج المهني. أثبت تطبيق النظامين من التدابير من قبل نفس الهيئة العمومية للتشغيل، مردودية لدى العديد من الدول.

تساهم الوضعية السائدة في سوق العمل الوطنية في تقدير درجة المردودية، هذه الأخيرة تكون أكبر إذا بلغت المساعدة السلبية للبطال القدر الكافي، الذي يمكنه من المشاركة الفعلية في البرنامج الفعالة لسوق العمل. لذلك تعددت مهام مصالح التشغيل، مجرد تغطية الأداءات النقدية أو العينية أو تقديم المعلومة أو التوجيه إلى الإشراف على تنفيذ التدابير الفعالة التي تبنى عليها سياسة التشغيل، وهو ما أدى إلى إعتبارها آلية مزدوجة لتنفيذ السياسة العمومية في جانبيها الاجتماعي والاقتصادي.

ومن هذا المنطق أسند المشرع الجزائري مهمة ضبط سوق التشغيل في جزء منها إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مع تنويعه في طبيعة المهام التي يقوم بها ونوعية البرامج التي يشرف عليها، حيث أبقى له على المهمة الأصلية والمتمثلة في مهمة التأمين على البطالة معتمدا في ذلك على تنظيم إداري وهيكلي ملائم وأضاف له مهام جديدة، أهمها الإشراف على جزء من تدابير إعادة الإدماج المهني.

المبحث الأول: تنظيم الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المطلب الأول: تنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

جاءت نشأة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كاستجابة للانفتاح الاقتصادي وما يتطلبه من آليات، وإذا كان وجوده القانوني قد تأكد في 06 جويلية 1994، لم يقم بمهامه من الناحية العملية إلا شهر سبتمبر 1996، تاريخ التنصيب الفعلي لهياكله المختلفة. يتكون الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وإلى دانب المديرية العامة الموجودة على مستوى الجزائر العاصمة، من مصالح مركزية ومصالح محلية مهيكلة في شكل وكالات جهوية ووكالات محلية. من أجل تأمين توزيع المهام والتسويق بين مختلف المصالح، يشرف على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وإلى جانب مجلس الإدارة، المدير العام والمدير المساعد والعون المكلف بالعمليات المالية والمديرين المركزيين ومديري الوكالات الجهوية والوكالات الولائية[1]. أين يعتبر مدلس الإدارة والمدير العام أهم تنظيم في إدارة مختلف هياكل الصندوق.

يتكون مجلس الإدارة من 19 عضوا موزعين بين ممثلين عن الأجراء وعددهم تسعة، وممثلين من المستخدمين وعددهم خمسة وممثلين إثنين عن سلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إظافة إلى ممثل واحد عن كل من الإدارة المركزية للتشغيل والإدارة المركزية للميزانية ومستخدمي الصندوق.

يمارس مجلس الإدارة صلاحياته في شكل مداولات يعقد إجتماعات بشأنها مرة واحدة كل ثلاثة أشهر في الحالات العادية، إظافة إلى إمكانية استدعائه للإجتماع كلما اقتضت الضرورة ذلك، من قبل رئيسه أو أغلبية أعضائه أو من الوزير المسؤول[2]. تتضمن هذه المداولات ممارسة مجموعة من الوظائف المرخصة قانونا والتي تتنوع من مجرد الإستشارة والاقتراح إلى الموافقة والمصادقة على سلسلة العمليات المالية التي ينفذها الصندوق الوطني والمتعلقة بمهام التي تقوم بها مختلف هياكله والموزعة بين التسيير والاستثمار وتوظيف الأموال، إلى تقديم الإذن حول العمليات العقارية المختلفة أو قبول الهبات والوصايا وبرامج النشاطات المتعلقة بتعبئة الموارد الإظافية. وبحكم تعدد ممثليه وتنوع صلاحياته، يعتبر جهة إستشارية حيث يمكن أن يلجأ إليه الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي كلما تعلق الأمر بمشروع فانون له علاقة بدور الصندوق ومهامه، وله أن يقدر إجراء أي دراسة يراها ضرورية في إطار صلاحياته حول ما عرض عليه من مشاريع[3].

---

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-129 المؤرخ في 24 أفريل 2005، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، جريدة رسمية رقم 29، سنة 2005.

[2] المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، جريدة رسمية رقم 44، سنة 1994.

[3] المادة 16من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.

يعمل مجلس الإدارة تحت رقابة وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، إذ لا يعتبر قراراته نافذة إلا بعد المصادقة عليه، لا سيما إذا تعلق الأمر بـ:

- الميزات التي يتعين على الصندوق إعادتها.
- قبول الهبات و الوصايا.
- مشاريع اقتناء العمارات ذات الاستعمال الإداري أو الاجتماعي أو تأجيرها أو نقل ملكيتها على أن تتم الموافقة أو يحصل الرفض في أجل أقصاه 30يوما[1].

في حين يعود للمدير العام المعين من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مهمة تسيير الصندوق، حيث يتمتع وحده بالسلطة السلمية والتأديبية في مواجهة مستخدميه.

يتضمن المدير العام من خلال صلاحياته إتمام مهام مجلس الإدارة، بأن يعرض عليه كل الوثائق والكشوف الضرورية من أجل الاستشارة أو المراقبة المالية أو المصادقة. وبما أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة يتمتع بالشخصية القانونية فإن المدير العام هو ممثله القانوني أما مختلف الجهات القضائية والإدارية[2].

يعتبر المدير العام الآمر بالصرف لإيرادات الصندوق ونفقاته مع إمكانية تفويض هذه الصلاحية إلى مسؤولي الوكالات الجهوية أو المحلية الموجودة عبر التراب الوطني.

المهمة التي تطالب بالعون المكلف بالعمليات المالية ضمان إتمامها بإعتباره من مستخدمي المديرية العامة للصندوق، حيث يعمل تحت إدارة المدير العام وتحت رقابة مجلس الإدارة، حيث تتلخص إلتزاماته عموما في تنفيذ الإيرادات الصندوق ونفقاته حسب الشروط والأشكال المحددة قانونا[3].والتي يمكن أن تفوض بمناسبة إتمامها بعض سلطاته في مجال تحصيل الايرادات ودفع النفقات إلى المسؤولين المحاسبين في الهياكل اللامركزية الموزعة عبر كامل التراب الوطني من أجل تسهيل عملها وتطوير مهامها.

المطلب الثاني: التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يتمثل التنظيم الهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة في شبكة الوكالات الجهوية والمحلية الموزعة عبر كامل التراب الوطني، حيث يقدر عددها بـ58 وكالة، 13 وكالة جهوية و45 وكالة ولائية.تشتمل هذه الوكالات على مجموعة من المصالح الموزعة عبر عدد من المكاتب يترأسها إما المدير الجهوي الولائي، اللذان يقومان حسب الحالة بتنفيذ سياسة الصندوق المسطرة من قبل المديرية العامة.

[1] المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.

[2] المواد (24-25) من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.

[3] المواد (29-30-31) من المرسوم التنفيذي رقم 94-188.

المطلب الثالث: تقييم التنظيم الإداري والهيكلي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

يتسم التنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمين على البطالة بنوع من البساطة والدليل على ذلك غياب التعقيد والتكرار في توزيعه والمهام التي تختص بها كل الإدارة. إذ يفضي التنظيم الإداري البسيط في وجود التفويض إلى نتائج جديدة في عملية التسيير، لا سيما وأن عملية مراقبة الملفات أصبحت من الأمور السهلة في وجود نظام معلوماتي ينسق العمل بين مختلف هياكل الصندوق عبر كامل التراب الوطني، بل وحتى مع بقية الأجهزة والمصالح التي تنشط في نفس السياق.

إن اعتماد الوكالة الجهوية والمحلية لم يكن من أجل إتمام الصندوق لمهمته الأصلية والمتمثلة في تغطية خطر البطالة وتبعاتها فقط، بقدر ما كان يهدف إلى تغطية خصوصية كل منطقة لمعرفة متطلباتها من ضرورات إعادة الإدماج، ولعل الدراسات التي قامت وتقوم بها مختلف هياكل الصندوق والمعتمدة أساسا على أساليب التسيير ونقائصها أو فوائدها، هي التي جعلت سياسة الصندوق تنتقل من مجرد تنفيذ المهمة والمتمثلة في تسيير البطالة، إلى تحقيق الهدف المتمثل في ضمان الرجوع إلى العمل.

المبحث الثاني: المهام الأصلية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

إن الفقدان العنيف للتوازنات الاقتصادية الكبرى الذي عقب الانخفاض المحسوس لأسعار النفط، أدى إلى إصابة المؤسسات الاقتصادية العمومية المسيرة آنذاك بالنمط الاجتماعي- القائم على إعادة توزيع المداخيل مع التجاهل شبه التام للمنطق الاقتصادي- بنزيف حاد في موارد الثورة التي كانت تحافظ على ديمومتها وبقائها.

أدى التعديل الهيكلي لمختلف المؤسسات إلى غلق الآلات منها، ما دفع إلى بروز شكل جديد من أشكال إنهاء علاقة العمل داخل المؤسسة المستخدمة والذي عرف بالتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية وبهدف تأطير التغيرات الجديدة والتخفيف من حدة أثارها السلبية على العمال، بادرت السلطات العمومية إلى إصدار سلسلة من النصوص التشريعية والتنظيمية[1]، مؤسسة ما يعرف بنظام التأمين على البطالة. ذلك أن وجود نظام التأمين على البطالة، يعتبر جزءا من السياسة الفعالة في سوق العمل لأن توظيف فكرة المرونة و تحقيق المردودية في الإنتاج قد تؤدي بالمقابل إلى عدم الاستقرار الاجتماعي للعام، هذا الأخير تخف مساوئه في وجود الحماية المالية التي يوفرها نظام التأمين على البطالة.

[1] المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين ينفقون عملهم بصفة لا إدارية، جريدة رسمية عدد 34، سنة 1994.

المطلب الأول: مهمة تسيير نظام التأمين على البطالة:

أسندت مهمة نظام التأمين على البطالة إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة[1]، كمؤسسة هدفها تسيير النظام التكميلي المعتمد في الضمان الإجتماعي والمتمثل في تغطية خطر البطالة والتأمينات الإجتماعية المختلفة المرتبطة به. وقد ساهمت النصوص القانونية المؤطرة لهذا النظام بتحديد نطاق تطبيقه وشروط الاستفادة منه[2].

يستفيد من نظام التأمين على البطالة، الأجراء المنتمين إلى القطاع الإقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم[3]. إلا أنه يستثنى من مجال الإستفادة الفئات المذكورة بنصوص المواد (3، 4، 5) من المرسوم التشريعي رقم 94-11.

تتوقف إستفادة المشمولين بنظام التأمين على البطالة من الأداءات النقدية أو العينية على ضرورة توفرهم على مجموعة من الشروط، منها ما يخص وضعية الأجير إتجاه المؤسسة المستخدمة وهيئات الضمان الإجتماعي قبل عملية التسريح بفترة زمنية محددة، ومنها ما يتعلق بتدابير المحافظة على الشغل التي يفترض عدم استفادته منها، إظافة إلى ضرورة وجود أسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار لتقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل، المؤشر عليها من قبل مفتش العمل المختص إقليميا[4]. إلا أن أهم الشروط التي تؤسس له الإستفادة الفعلية من نظام التأمين على البطالة وتدابير المساعدة على إعادة الإدماج المهني، تسجيله كطالب عمل لدى الوكالة المحلية للتشغيل الكائن مقره بدائرتها، منذ شهرين على الأقل.

وهو ما يؤكد الطبيعة الوظيفية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي يعتبر في الأصل مصلحة عمومية للتشغيل، تعمل بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل من أجل خلال مشتركيه الذين يشكلون شريحة مهمة في سوق العمل الجزائري، تمنح لها الأولوية ل ضبط بطاقية المنخرطين ومعرفة طلبات العمل المقدمة، من خلال مشتركيه الذين يشكلون شريحة مهمة في سوق العمل الجزائري، تمنح لها الأولوية عند إعادة الإدماج.

تتوقف استفادة الأجير من الإنتساب إلى نظام التأمين على البطالة والآثار المترتبة عليه، ضرورة توفره على الشروط السابقة، مع إلتزام المستخدم بدفع الاستحقاقات المتعلقة بتخويل الحقوق[5]، ليخول قبول الأجير في نظام التأمين على البطالة، الحق في مجال أداءات الضمان الإجتماعي المستحقة للأجراء. حيث تتنوع أداءات الضمان

[1] المادة 01، المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 94-11.

[2] النشرة الشهرية لصندوق التأمين على البطالة، ماي 2004، العدد 28، ص02.

[3] المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94-11.

ذكرت هذه المادة إمكانية توسيع أحكام هذا المرسوم لأجراء المؤسسات والادارات العمومية بموجب نص خاص.

[4] المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 94-11

[5] المادة 08 من المرسوم التشريعي رقم 94-11

الإجتماعي بين الأداءات النقدية المتمثلة في التعويض الشهري عن البطالة، المنح العائلية والاستفادة من رأسمال من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق عند الاقتضاء. إلى الأداءات العينية المتمثلة في التأمين على المرض والتأمين على الأمومة، مع إعتماد فترة التكفل في نظام التأمين على البطالة كفترة نشاط تحتسب في نظام التقاعد[1].

ترتبط العناصر التي تدخل في حساب التعويض ارتباطا وثيقا بقدرة البطال على العمل ومردوديته، أساسها في ذلك الأجر المرجعي السابق، وفي هذا الإطار نصت المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 على ما يلي:

" يحسب التعويض على البطالة على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل بجمع متوسط الأجر الشهري الخام المنصوص عليه في المادة 10 أعلاه من الأجر الوطني الأدنى المضمون"

تحسب مدة التكفل في التأمين على البطالة بقدر من كل سنة اشتراك، إذ تعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى أخر هيئة مستخدمة إظافة إلى سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل العمال بسبب إعادة الهيكلة أو إعادة توزيع العمل[2]. لذلك لا يمكن أن تقل نسبة حساب تعويض عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا لأكثر منه بثلاث مرات وهذا إذا كانت فترة الاستفادة تقدر بـ 36 شهرا أي ثلاث سنوات. إلا أن التعويض لا يمكن أن يقل عن 50 % عند إعتماد الحد الأذنى لفترة التكفل والمقدر بـ 12 شهرا أي سنة واحدة. حيث توزع فترة التكفل على أربع فترات، بأرباع متساوية وتكون نسبة حساب التأمين على البطالة تنازلية إذ تقدر من 100% إلى 80% إلى 60 % إلى 50% من الأجر المرجعي خلال كل فترة من الفترات الأربع من مدة التكفل[3].مع خضوع التعويض لاقتطاعات الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: مهمة تحضير البطال للرجوع إلى العمل

يتمثل الهدف الرئيسي من نظام التأمين على البطالة في شقه المادي الاجتماعي في المحافظة على الكرامة الإنسانية حتى ولو كان مورد الدخل جزئي، من خلال تأمين حماية اجتماعية والمساهمة بذلك في بعث الاستقرار الاجتماعي.

يسعى نظام التأمين على البطالة ببساطته إلى تقديم دخل مؤقت للبطال، يهدف على الرغم من محدوديته في النسبة وفي المدة إلى إشعار المؤمن له بضرورة التفكير الجدي في منصب عمل جديد وتحفيزه على البحث عن المنصب الذي يتلائم مع إحتياجات سوق العمل، ما يدفعه إلى ضرورة تغيير أو تطوير مؤهلاته المهنية.

[1] المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-11

[2] المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 94-11

[3] المادة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94- 189، المؤرخ في 60 يوليو 1994، المتضمن تحديد مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة وكيفيات حساب ذلك، جريدة رسمسة عدد 44، سنة 1994.

يأخذ نظام التأمين على البطالة توجها اقتصاديا، من خلال مساهمته في بعث الاستثمار وتنويعه. ذلك أن توظيف الرونة في التعاملات الاقتصادية من شأنه أن يجعل مصلحة المؤسسة المستخدمة في المرتبة الأولى فمن أجل تحقيق المرونة دون إهدار المصلحة الاجتماعية لمستخدمي هذه المؤسسة وحتى لا يعزف المستثمر – خاصة الأجنبي- عن الإستثمار في السوق الجزائرية، جاءت فكرة التأمين على البطالة كضمانة تقدم للمستثمر أيا كان نوع إستثماره وأيا كانت مدته. وهو الأساس الذي تم الإنطلاق منه عند التفكير الفعلي في توجيه نظام التأمين على البطالة، من مجرد تحضير البطال والمساعدة على إعادة إدماجه، إلى إستعمال برامج من شأنها أن تعيد هيكلة اليد العاملة، لتتنوع أشكال التدخل وتدابير المساعدة، مؤسسة بذلك المهام الحديثة التي يقوم بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

المبحث الثالث: المهام الحديثة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

المطلب الأول: النشاطات المتعلقة بالتأقلم المهني:

تشكل المهام الحديثة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة امتداد المهمة الرئيسية التي يسعى الصندوق من خلالها التهيء الفعلي للبطال، بإعادة إدماجه إلى الحياة المهنية وهو ما يعبر عنه بالتأقلم المهني. الذي لا يعني ضرورة تفهم العامل للوضعية الاقتصادية للمؤسسة وقبوله بخيار التسريح الذي يعتبر حتمية لسياسة التعديلات الهيكلية، بل هم تعبير عن عمل ونشاط مستمر في المؤسسة المستخدمة، يمكنها وبالنظر إلى التحولات المرتقبة من التأقلم الدائم، مع الموازنة بين مناصب العمل والمؤهلات الموجودة إعتمادا على فكرة التسيير التنبؤي للتشغيل، المجال الذي يتعين على مصالح التشغيل عموما والصندوق الوطني للتأمين على البطالة التدخل فيه من أجل منح مساعدتها[1].

ينقسم مسار التأقلم المهني الذي هو في أساس من تدابير الحفاظ على الشغل إلى عدة مراحل، تحمل عدة إجراءات وتتطلب تذخل العديد من الهيئات، أين يطالب الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتوفير التنسيق والربط اللازمين بين العناصر المختلفة لهذه العملية، لذا يعتبر المرسوم التشريعي رقم 94-09، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الإطار القانوني لمخطط التنظيم، لإحتوائه على جملة من التراتيب القانونية، تحدد تفاصيلها بناء على التفاوض الجماعي مع الشركاء الاجتماعيين، الذين يعود لهم أمر ضبط مستويات الشغل بما يحقق المصلحة المشتركة مع الأخذ بعين الاعتبار لأولوية بقاء المؤسسة المستخدمة في حالة نشاط.

تتحدد بداية المسار من خلال البحث عن إتفاق بين الدولة والسلطات المحلية والشركاء الاجتماعيين، حول مخطط لإعادة تنظيم المؤسسة أو القطاع المعني، حيث يتضمن مخطط إعادة التنظيم الإنتاج وجزءا إجتماعيا يتضمن برنامجا للتقليص من عدد العمال وجزءا ماليا يتكفل بطرق التمويل المتاحة من قبل الدولة أولا ومن قبل مصادر أخرى إن وجدت. كما يتم اللجوء إلى نظام نشيط لتوظيف الأجراء اللذين خضعوا لعمليات التكوين التحويلي المنظمة بعد إبرام إتفاقيات مسبقة مع مؤسسات أخرى، ما يسمح بإعادة توزيعهم على قطاعات النشاط المختلفة.

[1] يتم ضبط مستويات الشغل عن طريق اتخاد جملة من الإجراءات أهمها:

إحالة العمال الذين بلغوا سن التقاعد سواءا الكلي أو المسبق، - عدم تحديدي عقود العمل المحددة المدة، - إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي، - إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه الإطارات المسيرة،- تجميد الترقية، - تكييف النظام التعويضي لا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل.

- المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

يتعين على صندوق الوطني للتأمين على البطالة بإعتباره مصلحة عمومية للتشغيل البحث عن كل النشاطات المهنية التي يمكن أن تعوض النشاطات السابقة في نفس المنطقة ونفس القطاع أو في مناطق وقطاعات أخرى، من خلال الإعلان عن الحاجة إلى المؤسسات تساهم في توظيف العمال المعنيين وعقد إتفاقيات معها أو اعتماد برامج موجه للاستثمارات العمومية مع منح العمل بالأولوية إلى هؤلاء العمال لنفس الهدف تلتزم الإدارات المحلية المعنية والتي يوجد بدائرة اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة المعنية، تقديم الدعم والمساعدة اللازمين للمساهمة في التوظيف.

تفرض المرحلة الحقيقة للتأقلم، التدخل المنسق بين الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ومؤسسات التكوين المهني، لأن الإنعكاس المباشر لتدخل العولمة في الجانب الاقتصادي يعتبر سلبيا بالنسبة للعمال الذين لا يجدون منصبا يتأقلم مع مؤهلاتهم وهو ما يدفعهم إلى القيام بتكوين إظافي وتكميلي للبقاء في المنصب أو المحافظة عليه، يعتبر التأقلم في هذه الحالة ميزة فردية حيث يتعين على الدولة التدخل عن طريق مصالح التشغيل للتشجيع على ذلك، فإلزامية التدخل عن المخلفات السلبية للإصلاحات الهيكلية المطبقة[1]. حيث بادر الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إلى إتخاذ خطوة نوعية، بشراء دروس للتكوين المهني عن طريق المراسلة لفائدة مومنيه إظافة إلى تكلفة بتسجيلهم في حصص ودروس للتكوين المهني عن بعد[2]، تنفيذا للاتفاقيات التي ربطته بالعديد من المؤسسات العمومية التي تلتزم بإعطاء الأولوية في التوظيف للمستخدمين من نظام التأمين على البطالة مقابل تكفل الصندوق بمسألة تكوينهم وتأهيلهم[3].

ما يجب التأكيد عليه أن إجراءات المحافظة على الشغل المشار إليها أعلاه تم الوصول إليها من خلال الدراسات المتعاقبة التي كلفت إطارات الصندوق الوطني القيام بها وبالتالي ركزت في مجملها على تحليل طبيعة المورد البشري المستفيد من خدماتها في إطار التأمين على البطالة، وهو ما سمح التفريق بين ثلاث أنواع من المستفيدين:

- **النوع الأول**: وهو ما يمثل أدنى حد والمقدر بـ 10% من البطالين ذوو تاهيلات عالية ومستويات دراسية لا بأس بها مما يسهل في عملية إعادة إدماجهم.
- **النوع الثاني**: يضم فئة البطالين الذين ليس لهم تأهيل أو لديهم معقول، إذ يتراوح عددهم بـ 60 % من العدد الإجمالي وهي الفئة المعنية بتدابير إعادة الإدماج المهني المفتوحة من قبل الصندوق.

[1] شرع في تطبيق هذه الصيغة من المساعدة مع بداية أكتوبر من سنة 1998.

Ait Majrez, « l'assurance chômage, entre la gestion passive et la réinsertion active dans le marché de l'emploi », revue Algérienne du travail, N23/98, p95.

[2] تنفيذا لذلك تم التوقيع على إتفاقية بين الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكتابة الدولة للتكوين المهني من أجل تنفيذ برنامج : تكوين –تأهيل Ait Mahrez op, cit, p94.revue Algérienne du travail, N23/98, p95.

[3] Mahrez op, cit, pp(92-93)

- **النوع الثالث**: يمثل فئة البطالين الأميين غير المؤهلين، إذ يقدر عددهم بـ30 % من إجمالي البطالين، وهي الفئة التي يصعب إعادة إدماجها والأمر تعلق بسوق يحتاج إلى التخصص والتأهيل الذي لا يمكن اكتسابه إلا عن طريق التكوين المهني الذي يعتبر الحل الأمثل لرفع القابلية للتشغيل[1].

قامت مصالح الصندوق الوطني وبالنظر إلى إخلاف مستويات الفئات المنتسبة إلى تأسيس عدد من المراكز، ويتعلق الأمر بمراكز البحث عن عمل ومراكز دعم العمل الحر. فمراكز البحث عن عمل CRE:عبارة عن برامج موجه إلى مجوعة من البطالين حيث يقوم المركز بالإشراف على عملية التوجيه لصالح طالبي العمل، بتنظيم حصص متعاقبة مؤطرة من قبل مستشارين منشطين مهمتهم الوصول إلى التوجيه الصحيح الذي يتماشى مع المؤهل المتوفر لدى طالب العمل حتى وإن استدعى الأمر منح المساعدات المالية والعملية اللازمة. يقدم هذا البرنامج انطلاقا من دراسة شاملة لطبيعة سوق العمل واحتياجاته لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر[2].وما تجدر الإشارة إليه أن المستفيذين من خدمات مراكز البحث عن العمل هم فئات النوع الأول، كما أن الدروس والمعلومات التي يتلقاها المستفيدين أو كما اصطلح على تسميتهم بالزبائن تعتبر شكل من أشكال التكوين التي تندرج في إطار مهمة المساعدة على التأقلم المهني والدليل على ذلك التقنيات المستعملة، أهمها أجهزة السمعي البصري التي تساعد على التقويم الفعلي لأهم نقائص الباحث عن العمل وتمكينه من البحث بطريقة منظمة ومدروسة[3].في حين تعتبر مراكز دعم العمل الحر CATI برامج موجه إلى الزبائن الراغبين في خلق عمل خاص بهم في إطار ما يعرف بالمؤسسة المصغرة وغالبا ما يكون هؤلاء من فئات النوع الأول[4].

المطلب الثاني: تقديم المساعدات للمؤسسات

بادرت السلطات العامة في محاولة منها لتفادي شبح البطالة الناجمة عن غلق المؤسسات وتسريح العمال بأثر مسبق، إلى تكليف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمهمة ثانية، عكف على تنفيذها منذ1999 وتمثلت في تقديم المساعدات للمؤسسات التي تعيش صعوبات مالية، حيث نصت المادة الخامسة من القانون الأساسي للصندوق في فقرتها الأخيرة، على مساهمته في نطاق مهامه وبالاتصال مع المؤسسات المالية غي تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة

[1] وإذا كانت نتائجه لا تظهر إلا على المدى الطويل، كما أن تمويله يحتاج إلى دعم وميزانية معتبرة خاصة وإن الاستثمار الذي يخصصه الصندوق الوطني للتأمين على البطالة قد لا يكفي لتغطية متطلبات هذه الفئة في مجال التكوين.

[2] ما تم التوصل إليه يشير إلى نجاعة هذا البرنامج من خلال الحصول على مؤمنين ثم منخرطين في مراكز البحث عن العمل، وما أدى إلى تسجيل نسب إعادة إدماج مشجعة جاوزت 25% من مجموع المستفيدمين حيث تم التحاق 9918 في جوان 2004 أين يتم التصريح بإعادة 2509 بحصولهم على منصب عمل مأجور.

ZITOUNI.H « Les mesures actives, bilan et perspectives » caisse nationale d'assurance chômage, Avril 2005, p05.

[3] ZITOUNI.H, op, cit, p07.

[4] سيأتي توضيح هذا البرنامج عند التطرق للمؤسسة المصغرة كمهمة جديدة للصندوق. مع العلم أنه قد انطلقت نشاطات مراكز البحث عن عمل ومراكز دعم العمل الحر سنة 1998 إذ تراوح عددها بين 22 و 20 على التوالي.

بموجب الاتفاقية، لذلك تنوعت أشكال المساعدة من التوجيه والإعلام إلى المساهمة في تكوين العمال وتوزيعهم على مؤسسات وقطاعات أخرى إلى تقديم الدعم المالي اللازم.

وبما أنه مؤسسة تأمينية فإن له رأس مال تختلف مكوناته، أبسطها وأهمها الاشتراكات المقددة من المؤسسة المستخدمة أثناء نشاطها والأداءات التي يتعين على المستخدم دفعها في حالة غلق المؤسسة أو تغيير نشاطها، لهذا السبب تم التفكير في طريقة أو في صورة أخرى للتدخل لتكون بمثابة الحل النهائي لتفادي البطالة وأثارها السلبية من خلال المساهمة في تطبيق إجراء التنازل لصالح العمال الأجراء[1].

1. تقديم المساعدة في إطار التنازل لصالح العمال الأجراء

وجد الإطار القانوني لهذا الحل مع تطبيق القوانين المتعلقة بالخوصصة[2]، في إطار ما يعرف بأجراء التنازل عن جزء من المؤسسة لصالح العمال الأجراء بتطبيق حق الشفعة[3] لإعتبارهم - أي أجراء- أشخاصا يمارسون عملهم بصفة قانونية داخل المؤسسة التي تشملها عملية الخوصصة، ما يجعلهم يتمتعون بالأولوية في الشراء والحلول محل المشتري.

نظمت القوانين المتعلقة بالخوصصة الأحكام العامة المطبقة على الخوصصة وطرق تنفيذها أي كيفيات نقل ملكية المؤسسات العمومية القابلة للخوصصة ومن بين هذه الأحكام نصها على إمكانية احتفاظ المتنازل بسهم نوعي مؤقتا[4].أدى عدم وجود النصوص التطبيقية لممارسة حق الشفعة من قبل أجراء المؤسسات الإقتصادية، إلى جعل هذا الحق مجرد حبر على ورق. وما كان على المعنيين إلا انتظار صدور المرسوم التنفيذي رقم 01-352 المحدد لشروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكيفيات ذلك[5]، من أجل توضيح المفاهيم العامة السابقة. ومع ذلك تعريفه

---

[1] يتخذ هذا البرامج اسما آخر في دول استراليا الغربية حيث يطلب عليه اسم " برنامج المساعدة للعمال " أو Worker assistance programme" وهذا لمواجهة آثار إعادة الهيكلة وهو عبارة عن برنامج للتدخل السريع يقدم إلى المسرحين بهذف البحث عن عمل والتحضير للعمل وفي الحالة المعاكسة يمنح كإعانة لمساعدة المؤسسة

- Le bureau internatinnal du travail, 92 session, op, cit. p94.

[2] المقصود الأمر رقم 95-22، المؤرخ في 19 مارس 1997 المعدل والمتمم للأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، جريدة رسمية عدد 15، سنة 1997.

- الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، جريدة رسمية عدد 15، سنة 1997.
- إذ نصت المادة 37من الأمر 95-22 على ما يلي:

" ينتفع العمال الأجراء زيادة على ذلك، بحق الشفعة في 20 % من رأسمال المؤسسة العمومية القابلة للخوصصة..." بينما نصت المادة 28 من الأمر 01-04 على ما يلي:" يستفيد أجراء المؤسسات العمومية المرشحة للخوصصة من 10 % على الأكثر من رأسمال المؤسسة المعنية...".

[3] تم تنظيم الشفعة في نصوص المواد من 794-807 من الأمر رقم 75-58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

[4] المادة 19 من الأمر 01-04.

[5] المرسوم التنفيذي رقم 01-352، المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، المحدد لشروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكيفيات ذلك، جريدة رسمية عدد67، سنة 2001.

للسهم النوعي وشروط استعادة الأجراء لمؤسساتهم الاقتصادية والإمتيازات المقررة والقيود الواردة على عملية التنازل لصالح الأجراء.

يعرف السهم النوعي على أنه سهم في رأسمال الشركة ناتج عن خوصصة مؤسسة عمومية اقتصادية، تحتفظ به الدولة مؤقتا ليخول لها حق التدخل لأسباب ذات مصلحة وطنية[1].يرجع السبب في إختيار هذا النوع من الإجراء إلى طبيعة المتناول لهم، إذ يتعين مراقبتهم قبل عملية الشراء وبعدها، لضمان نجاح ملكيتهم للجزء المتنازل عنه من المؤسسة. تتحقق الملكية بمجرد تأسيسهم لدفتر الشروط وإدراجه في المؤسسة الجديدة المتولدة عن عملية الخوصصة، إلا أنها- أي الملكية-معلقة على شرط لازم يتمثل في عدم إمكانية التصرف في السهم النوعي ولا تنازل عنه إي وفق شروط محددة قانونا. أما عن الإمتيازات المقررة، فقد مكنت القوانين المنظمة لعملية الخوصصة، أجراء المؤسسات العمومية الاقتصادية المرشحة، الاستفادة من 10% على الأكثر من رأسمال المؤسسة المعنية، تنفذ عن طريق ممارسة حق الشفعة مصحوب بتخفيض قدره 15% على الأكثر من سعر التنازل[2].

يستفيد أجراء المؤسسات المعنية من إجراء لدفع الحصة الأولية، لأجل مدته سنتان على أن تطبق نسبة الفائدة المقدرة بـ06% ابتداءا من السنة السادسة من دفع المبلغ المتبقي، الذي يسدد بالتقسيط خلال مدة أقصاها عشرون سنة مع تطبيق مبلغ الاقتطاع[3]. بالإظافة إلى عدم إلزامهم بالمساهمة في رأسمال الشركة الجديدة. كما يعطي السهم النوعي للأجراء وبعد إستيفائهم للشروط المطلوبة الحق في سلطة الإعتراض على أي قرار يتعلق بتغيير طبيعة نشاط المؤسسة أو التصفية الإرادية أو تقليص عدد المستخدمين.

لا تتقرر الاستفادة من هذه الإمتيازات إلا بتوفر شروط أهمها، أن يكون العامل الذي يريد المشاركة في عملية الشراء مسجل بصفته عامل أجير للمؤسسة المعنية منذ سنة واحدة على الأقل عند تاريخ التبليغ بغرض التنازل، على أن يؤكد مشاركته لآجل الشراء من خلال تسجيله في مدة أقصاها شهر واحد من تاريخ التبليغ، ويستوي في ذلك العامل الذي تربطه بالمؤسسة علاقة عمل محددة أو غير محددة، كما يتعين على مجموع الأجراء المعنيين الإنتظام في شركة موجهة للشراء وفق أحد الأشكال القانونية المقررة[4].

إن خصوصية هذا الإجراء – التي تعود لطبيعة الأطراف المتنازل لها ولوضعيتها الاقتصادية والإجتماعية -، جعلت الدولة بإعتبارها شريك أساسي تمنحكم إمتيازات مرفقة بجملة من القيود هدفها ضمان نجاح العملية على المدى الطويل. تتمثل أول القيود وأهم في طريقة التنازل والمتمثلة في السهم النوعي، هذا الأخير يمنحهم الحق في

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 01-352.

[2] المادة (28-29) من الأمر 01-04.

[3] المواد (11-12) من المرسوم التنفيذي رقم 01-353، المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، المحدد لشروط استعانة الأجراء مؤسساتهم العمومية الاقتصادية وكيفيات ذلك، جريدة رسمية عدد 67، سنة 2001.

[4] المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353.

الإعتراض دون أن يكون لهم الصوت التداولي. وحتى حق التمثيل في مجلس الإدراة أو المراقبة أو الجمعيات العامة للمؤسسة يكون بإسم الدولة دون أن يكون للصوت أي قيمة قانونية فعلية في نشاط المؤسسة[1].كما يمنع عليهم التصرف في حصصهم أو التنازل عنها طيلة مدة الخمس سنوات إبتداءا من تاريخ الإكتتاب، على الرغم من إمكانية تحويل السهم النوعي إلى سهم عادي بعد ثلاث سنوات بناءا على قرار من الوزير الأول، إلا أنه وفي حالة التنازل يتعين على الشركة المستعيدة أن تسدد مبلغ التخفيض التي منحت إياه مع فقدانها الاستفادة من الإمتيازات المقررة بموجب هذا القانون[2].

وأخيرا تقدم هذه الإمتيازات مقابل رهن حيازي للسندات المستعادة بقدر المبلغ الباقي لصالح المساهم في المؤسسة المتنازل عنها، وهذا كضمانة لتحقيق القيود السابقة[3].

2. علاقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بإجراء التنازل لصالح الأجراء

حرصت الدولة عند تبنيها لسيادة اعادة الهيكلة وتنظيم القطاع الإقتصادي، على التخفيف من الآثار السلبية للإصلاحات المفروضة في جانب العمال الأجراء بالدرجة الأولى، من خلال سعيها إلى تحويلهم إلى مالكي أسهم والمساهمة في ابقاء على المؤسسة وتنمية مواردها، لكن ما كان يحدث أن أغلب العمال الراغبين في المشاركة لم تكن بحوزتهم السيولة اللازمة لدفع أول قسط في عملية الشراء. ليبرز دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، - بإعتباره مؤسسة تأمينية تملك رأسمال معقول – حيث يقوم بعملية بسيطة تتمثل في تحويل المساهمة المسماة "تخويل الحقوق" التي يدفعها مستخدمي المؤسسات المفلسة [4]وتقديمها للعمال الراغبين في عملية الشراء والذين تتوفر فيهم الشروط من أجل المشاركة ودفع الأقساط المطلوبة.

ساعد الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بهذا التدخل البسيط في تحويل العديدمن المؤسسات العمومية المفلسة إلى مؤسسات منتجة، بإعطاء الحق لعمالها بالبقاء فيها لكل كملاك مساهمين في رأسمالها، محققا بذلك مهمة التأقلم المهني في صرتها الإيجابية بالمساعدة على خلق مؤسسات بطريقة غير مباشرة. ليؤكد الدراسات التي قامت بها إطارات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والمتمثلة في ضرورة توجيه رأسمال الصندوق إلى المساعدة الفعلية للمؤسسة عن طريق منح فرصة لأجرائها للنهوض بها ولو في جزء من رأسمال الصندوق إلى المساعدة الفعلية عن طرق منح فرصة لأجرائها للنهوض بها ولو في جزء من رأسمالها دون إغفال استفادتهم من الامتيازات المقررة قانونا. وإذا كانت بداية التنفيذ الفعلي لهذه المهمة لم تتزامن مع إطلاق مراكز دعم العمل الحر إلا

[1] المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 01-352.
المادة 25 من الأمر رقم 01-04.
[2] المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353.
[3] المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 01-353
[4] المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 01-3536

أنه وفي الفترة الأخيرة يمكن للمستفيذين من خدمات الصندوق الجمع بين المساعدة المادية والمراقبة العملية والتقنية التي يقدمها أعوان مراكز دعم العمل الحر.

في محاولة لتقييم إجراء التنازل لصالح الأجراء، لابد من مراعاة جانبين أساسيين، حي يتمثل الجانب الأول في طريقة التنازل والشروط المفتوحة لذلك والقيود على ملكية الأجراء والتي تمنعهم من المشاركة في إتخاذ القرارات الحاسمة. إذ تبقى سلطة الاعتراض المعترف بها في مجالات محددة غير كافية، لأن فكرة السهم النوعي تجعلهم في تبعية مقنعة لأن وضعيتهم الحقيقية بالمؤسسة غير محددة، فلا هم مالكين بأتم معنى الكلمة ولا هم أجراء خاضعين لتبعية مطلقة، وهو ما يدفع بالكثير إلى ضرورة إعادة النظر في القوانين المتعلقة بالخوصصة في هذا الجانب على الأقل،- نظرا للتناقضات التي صاحبتها- من ضرورة النص على أن تتم العملية في جو من الشفافية وعدم التمييز مع تحديد نسبة وطريقة مشاركة الأجراء والرجوع عن فكرة عدم الاعتراف للمساهمين من الأجراء بالصوت التداولي والاكتفاء بإعطائهم حق الفيتو في مجالات محددة، كونها تؤدي إلى نزاعات مستقبلية، آثارها سلبية على جوهر الإجراء وهدفه[1]. بينما يظهر الجانب الثاني في الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها الأجراء والتي غالبا ما تكون عائقا حقيقيا للإستفاذة من هذا الإجراء على بساطته، إذ يفضل أغلبهم خيار البقاء في المؤسسة المستخدمة كعمال أجراء طبيعيين عوض أن يكونوا مالكين وهميين.تبقى فرص الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتقليل من حجم البطالة في هذا الباب محدودة، مقارنة بموجة الخوصصة التي تعرضت لها المؤسسات العمومية الاقتصادية. فتغيير لصور الدعم وشكله لم يمكنها من القضاء على انعكاسات السلبية للخوصصة، لذلك كان لزاما على الصندوق الوطني للتأمين على البطالة التفكير في شكل جديد للتدخل الفعال في الحياة الاقتصادية.

المطلب الثالث: برامج المساعدة على التشغيل

ترتكز سياسات التشغيل المختلفة – عندما يتعلق الأمر بإعادة الإدماج المهني- على تأمين ما يسمى بالتشغيلية، التي تعتمد على مميزات البطال وتوجهاته نحو سوق العمل وإحتياجات السوق بالمقابل، بهدف تشجيعيه على التأقلم مع فرص العمل المفتوحة أمامه. إلا أن ذلك لا يكفي حيث يتعين إشتراك المؤسسات المستخدمة، تخصيص برامج تمكنها من المساهمة في تنفيذ السياسة المتبعة[2].

يتوجب توظيف المرونة في التشغيل، إعتماد وسائل تعديلية لسوق العمل بغية الحصول علة تسيير ناجح للتقلبات التي تحدث للعامل أثناء مسيرته المهنية، وذلك لن يأتي إلا من خلال توفير سوق تنافسي تكتمل فعاليته من خلال تذخل الدولة من باب التشجيع على المنافسة لا تضييقها[3]. ولتأكيد دول الدولة وتحقيق أكبر مردودية من وراء

[1] إذ تم تخفيضها من 20% إلى 10% وهذا وفقا لما نصت عليه أحكام المادة 36 و37 رقم 95-22 وأحكام المادة 28 من الأمر رقم 01-04.

[2] La commission Européenne de l'emploi et affaires sociales, « Le modèle des services publics de l'emploi en soutien a la lutte contre le chômage de longue durée », juin 2000.p03.

[3] Ait Ahmed Mahrez, op. cit, p94.

تدخلها، يجب عدم تجاهل حقيقة مهمة، كون أن المؤسسة هي المسؤول الأول عن عملية التوظيف والتسريح، لذلك لا بد من مراعاة سياسة المؤسسة أو بعبارة أخرى سياسة تسيير اليد العاملة من قبل المؤسسات لإرتباطها بالتحولات الاقتصادية العالمية المختلفة وهو ما يدفعها إلى مراعاة توظيف المرونة الخارجية بالأولية عن المرونة الداخلية (أي المرونة بإتجاه التحولات المحيطة بها) ضمانا للبقاء. إلا أن السؤال الذي يجب طرحه هو، إلى أي درجة تؤثر وسائل السياسة العمومية للتشغيل على المؤسسات الاقتصادية ؟

ليبرز دور الدولة في تحقيق الموازنة بين البعد الاجتماعي، الذي يتعين عليها الإحتفاظ بحدوده الدنيا والبعد الإقتصادي الذي تأكد لمختلف الدول التي يعيش نفس الظروف، بل حتى المنتعشة اقتصاديا، أنه السبيل الأنجح من حدة البطالة وتبعاتها السلبية، من خلال جعل المؤسسة الاقتصادية تحتفظ باليد العاملة الموجودة أو تمكنها من توظيف عمالة جديدة أو الوصول إلى تسوية اقتصادية محفزة على خلق مناصب العمل. بيد أن الجمع بين الحلول الثلاث- يؤدي إلى البطالة نهائيا، ما ترمي سياسات التشغيل المختلفة تحقيقه ولو نسبيا، من خلال تأطير تدخلها بموجب قوانين المالية المختلفة، مخصصة جزء من مواردها المالية للمساهمة في تحمل جزء من تكاليف العمل التي شهدت إرتفاعا ملموسا في فترة التسعينات.

تتنوع أشكال المساهمة بين التخفيف من الأعباء الاجتماعية والجبائية للمستخدم أو الدعم المالي المباشر للأجور، وصولا إلى إعتماد صيغة العقود المدعمة.

1- العقود المدعمة

تهدف العقود المدعمة إلى جعل المستخدمين يشغلون العمال الذين يتنبأ بإقصائهم مسبقا من سوق العمل، نظرا لظروفهم الصحية أو المهنية، أو هؤلاء الذين لا يتوفرون على أي مؤهل مهني أو علمي أو ذوي الشهادات العليا الذين تنقصهم الخبرة المهنية، مقابل تعهد الدولة التخفيف من الأعباء الاجتماعية والجبائية أو الإعفاء الكلي منها مع تقديم مساعدات مالية إن لزم الأمر، لذلك يختلف حجم هذه التدخلات باختلاف الزمان والمكان والفئة المستفيدة.

ساهمت العقود المدعمة منذ إعتمادها في التشجيع على توفير مناصب عمل دائمة من خلال تحول صيغة العقد المدعم إلى صيغة العقد ادائم بطلب من المؤسسة ذاتها، الهدف الحقيقي الذي تسعى سياسة التشغيل المعتمدة تحقيقة من وراء تبني هذا النوع من العقود، مع إعتماد المزاوجة بين تقنيات متعددة، ترتبط بطبيعتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية وتجسد تدخل الدولة للمساهمة في وضع الوسائل العامة لتسيير اليد العاملة

داخل المؤسسة والتخفيف من تكاليف العمل[1].من هذا المنطق عمد المشرع الجزائري إلى توظيف الفكرة العامة من وجود إختلاف في التطبيق، مرجعه طبيعة سوق العمل الجزائري والظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة به.

2- تطبيقات المبدأ في إطار القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته

أفضت الدراسات المتكررة لإطارات الصندوق إلى ضرورة إعتماد برنامج يهدف إلى تسهيل وتشجيع توظيف الفئات الخاصة من أعمال[2]،حيث يقترح على المستخدمين لمدة قد تطول أو تقصر توفير مناصب العمل مقابل تخفيف الأعباء المرتبطة بالأجر، التي تتخذ صورة مساهمة الدولة في تغطية الإشتراكات الإجتماعية أو التخفيف من الأعباء الجبائية[3].

لا يتطلب هذا النوع من برامج المساعدة على التوظيف، ضرورة توفر مؤهل مهني معين ولا يستدعي شكلا خاصا من العقود. لأن الهدف الأساسي من المساعدة المقدمة هو الوصول إلى توظيف نهائي في النصب. وهو ما يستدعي تدخلا واسعا لمصالح التشغيل، بالنظر إلى التعسف الذي يمكن أن يحصل من المستخدم، كتسريحه للعمال المستفيدين لمجرد توقف المساعدة وتعويضهم بعمال آخرين لضمان تكرار الإستفادة من الامتيازات المقدمة[4].

ومع حلول سنة2066، تم إعتماد الإطار القانوني الملائم، الذي يؤكد استفادة للمؤسسات المسخدمة من مختلف الامتيازات المقررة بعنوان التدابير التشجيعية اعدم التشغيل وترقيته، المنظمة بموجب القانون رقم 06-21[5]. حيث تضمن القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم لتشغيل وترقيته جملة من التدابير الهادفة إلى تحفيز على فتح مناصب عمل بعدما حدد المضمون ونطاق التطبيق وشروط الاستفادة من الامتيازات المقررة.

تمتد الاستفادة من الإمتيازات المقررة إلى جميع مستخدمي القطاع الاقتصادي، باستثناء الممنوعين قانونيا[6].

حيث يدخل في حكم الممنوعين من الإستفادة قانونا، المستخدمين الذين قاموا بتقليص في عدد العمال خلال الستة 06 أشهر التي سبقت نشر القانون المتضمن التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل في الجريدة الرسمية[1].

---

[1] VERKIND pierre Yves, « le droit du travail », Dalloz2005,p140.

[2] المقصود بالفئات الخاصة،العمال الذين لا يملكون أي تأهيل أو خبرة مهنية، البطالين لمدة طويلة، العمال غير القانونيين.

[3] كان لابد من انتضار سنة 2006 للتأطير القانوني للدراسات التي توصلت إليها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، كما أن النصوص التطبيقية التي تشرح كيفيات الاستفادة من الامتيازات المقررة بموجب هذا البرنامج شهدت بدورها تأخيرا ملحوظا، ما أخر من تطبيق ترتيبات هذا القانون، التي لم تعرف النور إلا مع بداية الثلاثي الأول من سنة 2010، وهو ما يعيب جل النصوص المتعلقة بتنفيذ السياسة العامة للتشغيل.

[4] RECCA Sergio, op.cit, p56

[5]القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2001، المتضمن التدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، جريدة رسمية عدد 80، سنة 2006.

[6] المعنيين هم العاملين في نشاطات التنقيب والإنتاج في ميدان المحروقات، إظافة إلى الأجانب الذين لا يقيمون بصفة فعلية واعتمادية دائمة، المادة02 من القانون 06-21.

لتحقيق الاستفادة من الإمتيازات المقررة قانونا لابد من توفر مجموعة من الشروط وإتباع جملة من الإجراءات. من جهة أخرى تختلف الشروط المحددة للإستفادة قانونا بالنظر إلى طرفي العلاقة، فهناك شروط يجب توفرها في المستخدم وأخرى تتعلق بالعامل أو طالب العمل. يتعين على المستخدم الذي يريد الاستفادة من الامتيازات المقررة قانونا أن يكون من الفئات التي تدخل في نطاق تطبيق القانون كما هو مبين أعلاه، على أن يكون مستوفي لكل إلتزاماته إتجاه هيئات الضمان الاجتماعي وفق ما يحدده القانون المتضمن التزامات المكلفين في هذا المجال[2]. في حين لا يشترط في طال العمل سوى إتمامه لإتزام واحد، يتمثل في ضرورة نسجيله بإنتظام لدة وكالات التنصيب المختصة إقليميا وهي إما الوكالة المحلية للتشغيل أو الفرع الولائي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة حيث يعتبر هذا الإلتزام إجراء شكلي بالدرجة الأولى، إلا أنه يخدم الموضوع من زوايا مختلفة أهمها معرفة مردودية التدابير المتخذة وتقييم الأفضل منها[3].

تتقرر إستفادة من الامتيازات مادامت علاقة العمل قائمة وحسب الحدود القصوى المحددة قانونا، وحتى يتأكد ذلك يجب على المستخدم استفاء الإجراءات المحددة قانونا. أهمها تقديم طلب يملئ في الاستمارة المخصصة لذلك مرفق بالملف المحدد قانونا[4]، وايداعه في أجل 10 أيام ابتداءا من تاريخ الإنتساب[5]، إما لدى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أو الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي[6]، حيث يساهم نوع الإمتياز المقرر في تعيين الهيئات الضمان الاجتماعي المختصة.

يتعين على الهيئة المعنية الفصل في طلب الاستفادة في مدة أقصاها 15 يوما من تاريخ تقديم الطلب، يمكن للمستخدم في حالة عدم الرد أو عدم رضاه بمضمون الرد، التوجه إلى لجنة الطعن المختصة إقليميا التي يوجد مقرها على مستوى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي يتولى ضمان أمانتها التقنية[7]،في غضون 08 أيام من تاريخ تبليغ القرار أو عند نهاية أجال الفصل المحددة قانونا[8].

أما عن مستويات الامتيازات المقررة – أي نسبتها ومدتها- فهي تختلف بالنظر إلى مضمون المساهمة المقدمة من قبل المستخدم. وبعبارة أخرى يتحدد الإمتياز في صورة تخفيض في اشتراكات الضمان الاجتماعي لصالح

---

[1] المادة 24 من القانون رقم 06-21.

[2] القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتضمن الإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

[3] المادة 05 من القانون 06-21

[4] يتضمن الملف نسخ من عقود العمل الموقعة من الطرفين المعنيين، طلب انتساب العمال الذين تم تشغيلهم، ووثائق تثبت تسجيل البطال لدى هيئات المكلفة بالتنصيب. المادة12 من مرسوم رقم 07-386، المؤرخ في 05 ديسمبر 2007، الذي يحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص علها في القانون 06-21المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، جريدة رسمية عدد 77، سنة 2007.

[5] تاريخ الانتساب هو التاريخ الذي يصرح فيه المستخدم، بالعمال الذين شغلهم وفقا لهذا القانون لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

[6] تم تأسيس الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006.

[7] المادة 22 من قانون 06-21.

[8] المادة 19 من قانون 06-21.

المستخدم بالنظر إلى عدد العمال الذين تم تشغيلهم، مع وجود إختلاف، حالة تشغيل عامل مبتدئ أو عامل سبق له العمل، إذ يتراوح التخفيض في هذه الحالة بين 28% إلى 20 % من قسط الاشتراك في الضمان الاجتماعي طيلة 12 شهرا، مع إمكانية رفع النسبة في الحالتين إلى 36% إذا ما تم التشغيل في مناطق الهضاب العليا والجنوب[1].أما إذا كانت المساهمة المقدمة من قبل المستخدم تتمثل في مضاعفة العدد الأصلي للعمال[2]، يضاف تخفي أخر زيادة عن التخفيض الأصلي يقدر بـ 08% من قسط الاشتراك في الضمان الاجتماعي المستحق بعنوان العدد الأصلي للعمال[3]، وهنا يتعين على المستخدم أن يتقدم بطلبه للاستفادة من التخفيض الزائد إلى الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي.

يأخذ الامتياز شكل الإعفاء من دفع المستحقات لهيئات الضمان الاجتماعي بعنوان التكوين أو تحسين المستوى، عند مبادرة المستخدم القيان بنشاطات تكوينية لفائدة عماله قصد تحسين مستواهم، مع تحديد مدة الإعفاء، النظر إلى المدة المفتوحة للتكوين[4]، قد يتخذ الامتياز شكلا آخر يتمثل في الإعانة الشهرية المقدمة للمستخدم بمناسبة تشغيله لكل طالب عمل بموجب عمل غير محدد المدة، دون إغفال مستوى التخفيض المستحق قانونا[5].لا تتقرر إستفادة المستخدم من الامتيازين الأخيرين (الإعفاء والإعانة الشهرية) إلا إذا تقدم بطلبه مرفقا بالملف المحدد قانونا إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

تحدد مدة الإستفادة من الامتيازات بثلاث سنوات كحد أقصى، باستثناء الممنوح بمناسبة التكوين وتحسين المستوى والذي تحدد مدته مسبقا[6]. ثم تأكيد الاستفادة من الامتيازات السابقة بموجب قوانين المالية، لاسيما قانون المالية التكميلي لسنة 2009[7].

3- دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في تسيير الإمتيازات

منح المشرع الجزائري مهمة تسيير التدابير التشجيعية المعان عنها بموجب القانون رقم 06-21، إلى الصندوق الوطني لتحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي والصندوق الوطني للتأمين على البطالة، على أن يتم تنسيق العمل بموجب إتفاقية، تظهر طرق المتابعة والتسيير الآلي لمختلف الملفات وتهدف إلى تجنب تعسف المستخدم أو تحايله على القانون، إظافة إلى ضمان عدم الجمع بين الامتيازات المقررة بموجب هذا القانون وتلك التي

[1] المواد (02-03-05) من المرسوم التنفيذي رقم 07-386.

[2] المقصود بالعدد الأصلي للعمال، مجموع العمال العاملين في المؤسسة عند تاريخ نشر المرسوم التنفيذي رقم 07-386.

[3] المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم07-386.

[4] المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 07-386.

[5] المادة 11 من القانون رقم 06-21.

المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 07-386.

قدر مبلغ الإعانة الشهرية بـ1000 عن كل عقد عمل غير محدد المدة يتم إبرامه ولمدة ثلاث سنوات كاملة.

[6] المادة 11 من المرسوم التننفيذي رقم 07-386

[7] المادة 106 من الأمر 09-01 من الأمر 09-01، المؤرخ في 22 جويلية 2006، المتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2009، جريدة رسمية عدد44، سنة 2009.

تمنحها قوانين الضمان الإجتماعي[1].دون إغفال تدخل كل من مفتش العمل ومراقبي الضمان الإجتماعي بحكم الصلاحيات المخولة لهم قانونا والمؤكدة في النص موضوع الدراسة.

إذا كانت مهمة مفتش العمل ومراقبي الضمان الإجتماعي، رقابية تهدف إلى ضمان توقيع العقوبات المقررة في حالة المخالفة، تحقيقا للنظام العام فإن مهمة الصندوق لتحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي إدارية، هدفها التنظيم والتنسيق وتسهيل عملية المراقبة، ليتولى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وزيادة على متابعة الملفات، المهمة المالية، بتحمل كل الأعباء الناتجة عن تطبيق هذه التدابير بما فيها:

- التعويض المباشر لفائدة المستخدم عند قيامه بالتكوين وتحسين المستوى.
- دفع المبلغ الإجمالي للاعانات المقررة بعنوان التشغيل بموجب عقود غير محددة المدةعند انتهاء كل سنة مالية،
- تحمل الفارق الناجم عند منح التخفيضات في أقساط الاشتراكات المقررة قانونا.

إحكاما لدوره في إتمام هذه المساعدة، تتكفل ميزانية الدولة سنويا بتغطية الأعباء المترتبة على تطبيق التدابير المقررة، إذا لم تكفي الموارد السنوية للصندوق[2].

4- إنعكاسات تطبيق القانون على المهام الأصلية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة

شكلت مسألة تغطية الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للأعباء المترتبة على تطبيق القانون06-21 ونصه التطبيقي، موضوع جدل تعلق بمدى نجاحه وذلك وعدم تأثيره على المهام المتبقية للصندوق، خاصة تلك المتعلقة بتغطية منح التأمين على البطالة والحقوق المترتبة عليها. فإذا كان دور الدولة لا يظهر إلا من خلال تقديم الدعم المالي المتمثل في التحفيزات المالية الهادفة إلى التشجيع على الإستثمار وحمل المستخدمين على المساهمة في تنفيذ السياسة العمومية للتشغيل. فإن ذلك لا يجب أن يكون على حساب الحماية الإجتماعية، لأن التخفيض المفرط والمتكرر الإجتماعية يؤدي إلى تهديد نظام الحماية الإجتماعية وإضعافه.

وجهت عدة إنتقادات لهذا الإجراء، أهما البدء في تنفيذ أهم مراحله دون تقييم نتائجه العملية مسبقا، بعبارة أخرى عدم إعتماد أرقام عملية لما ستسفر عليه هذه التدابير، بل الأكثر من ذلك عدم معرفة تكلفته الحقيقية مسبقا. وما يزيد الأمور الأمور تشاؤمها هو أن هذه التكلفة يتحملها المشتركين الاجتماعيين ولا تتدخل الدولة لاستكمال التغطية إلا في حالة تسجيل عجز تتحمله ميزانيتها السنوية. ما يثير التساؤل حول كفاية الموارد المالية للصندوق، لتغطية

[1] المادة 27 من قانون 06-21.

[2] المادة 22 من القانون 06-21.

المهام الأصلية بالدرجة الأولى وما يمكن أن يترتب على ذلك من إنعكاسات سلبية، وتؤدي إلى تنامي ظاهرة الفقر وإرتفاع نسب البطالة لتساهم الدولة وبطريقة غير مباشرة في التزويد من حدة الأزمة.

ما يعزز هذا الطرح، الصورة التي قدم بها القانون وظروف تطبيقه، فمن جهة لا يمكن إجبار المستخدم على توظيف على توظيف المؤمنين لدى الصندوق حتى ولو توفرت فيهم الشروط، ومن جهة أخرى لا يعول على المراقبة المنصوص عليها قانونا والتي يعود لمفتشي العمل ومراقبي الضمان الاجتماعي مهمة تنفيذها، لافتقاد هؤلاء ميزة التخصص في أداء المهام وغياب الصرامة في التطبيق، الدليل على ذلك كم التجاوزات لنصوص قانون العمل والضمان الاجتماعي، كيف إذا تعلق الأمر باكتشاف تعسف المستخدم أو تحايله في تطبيق نصوص القانون 06-21.

أمام هذا التعارض ذهب الكثير من المهتمين بهذا القانون إلى تأكيد على أن المستخدمين قد تحصلوا على هدية من قبل الدولة، طالما حلموا بها، مشبهها بالعفو الاجتماعي المقنع[1]. فمن هذا المنطق يتعين على الدولة إعادة النظر في طريقة التدخل وتقديم الإمتيازات وإن كان لابد من تحمل الصندوق لأعباء هذه التحفيزات، يجب بالمقابل إدراج شرط الأولوية في التوظيف لمؤمني الصندوق لضمان عدم تفاقم حدة الأزمة وإزدواجها على الأقل. وهو ما يضمن إنفراد الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بطابع الشباك الأول في تنفيذ سياسة إعادة الإدماج المهني.

[1] Hadjadj Djilali, « La porte ouverte a tous les abus et main basse sur l'argent de l'assurance chômage », le soir, mercredi 31 Janvier 2007, p10.

الفصل الثالث: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بالبويرة (CNAC)

المبحث الأول: نظرة عامة حول وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

نتطرق في هذا المبحث الى إعطاء لمحة تاريخية على هذا الصندوق، وتقديمه وسلط الضوء على مهامه وشروط الاستفادة منه، و الذي يعتبر الممول نسبا للمشاريع الاستثمارية للبطالين ذوي المشاريع المتراوح أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة.

المطلب الأول: دراسة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

أولا : لمحة تاريخية عن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

ارتبط تاريخ التأمين عن البطالة بمنطق أملته بعض الظروف التاريخية التي حولت مجرى التاريخ الاجتماعي البشري، وإذا كانت الصيغة الحالية للتأمين على البطالة قد ظهرت لأول مرة في بداية القرن العشرين بعد الحرب العالمية الثانية، ومن 1946 إلى 1986 بدأت أنظمة التأمين على البطالة تظهر فيكل من كندا واليونان وفرنسا...الخ. على إثر سقوط جدار برلين وانهيار الاتحاد السوفياتي، بدأت البلدان الاشتراكية سابقا تتزود تدريجيا بنظام للتأمين عن البطالة[1].

وضع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة مهن تسمح بتسهيل إعادة الإدماج وذلك عبر طرق البحث الفعلي لمناصب العمل، وفي إجراءاته لإنشاء مؤسسة أو عن طريق التكوين.

إنطلاقا من سنة 1998 إلى غاية 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تنفيذ الإجراءات الإحتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل ثم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

وفي هذا الإطار كلف هذا الصندوق بتدعيم وتشجيع البطالين الذين سرحوا من مناصب عملهم لأسباب اقتصادية لإنشاء مؤسسات لصالحهم والذين تتجاوز أعمارهم 30سنة ولا تفوق 50 سنة هذه الآلية أخذت أبعادها من خلال قرارات وتوجيهات المجلس الوزاري.

إذن فالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد تم تأسيسه كجهاز لدفع التعويضات للتأمين على البطالة وأيضا جهاز لإعادة إدماج العمال المسرحين من العمل[2].

ثانيا: تعريف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

أسس الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالمرسوم التنفيذي رقم 94-11 مؤرخ في 15 ذو الحجة عام 1414 الموافق 26 ماي 1994 الذي أحدث التأمين عن البطالة لفائدة الإجراء الذي فقدوا عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية[3]. حيث كانت مهمته تنحصر في تقديم تعويضات عن البطالة ومساعدة البطالين في البحث عن العمل، وابتداء من سنة 2004 دخل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مهمة جديدة تتمثل في منح القروض

[1] محرز أبت بلقاسم، التأمين على البطالة والإقتصاديات العربية في مواجهة رهانات العولمة، التجربة الجزائرية، فندق الأوراس، الجزائر، 2004،ص 7.

[2] الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 20-25 ربيع الثاني عام 1432 هجري المرافق لـ 30 مارس 2011م، ص 33.

[3] مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر، الأردن، الطلعة الأولى، 2009، ص295.

للبطالين. وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 30-514 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2003 المتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر 30 و 50 سنة.

ففكرة التشغيل بموجب هذا الصندوق تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل والمساهمة في التقليل من حدة البطالة، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، وذلك من خلال دعمهم لإنشاء مؤسسات.

فهذا الصندوق يجوز كفاءات وقدرات مالية في مجال التسيير وقد أصبح بصفة طبيعية بمثابة آلية عمومية لمحاربة البطالة لهذه الفئة والتي لم يوجد لها حل من طرف إجراءات الواكلة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك بعامل السن، فبعد تعويضات العمل الذين فقدوا مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية تمكن الصندوق من تقديم المساعدة عبر التكوين المستثمر لهؤلاء العمال[1].

المطلب الثاني: مهام وأهداف وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تتمثل أهداف ومصالح الوكالة فيما يلي:

أولا: مهام الوكالة: تتمثل مهام الوكالة في:

- وضع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني لفائدة أصحاب المشاريع.
- دعم وتقديم الاستشارة لهم.
- مرافقة أصحاب المشاريع في إطار إنجاز مشاريعهم الاستثمارية.
- تكوين أصحاب المشاريع ودعم معارفهم في تقنيات إنجاز وتسيير المشروع.
- منح مختلف الإعانات لأصحاب المشاريع.
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إ"ار التركيبة المالية للمشاريع وتطبيق خطة التمويل.

ثانيا: أهداف الوكالة: تهدف هذه الوكالة إلى:

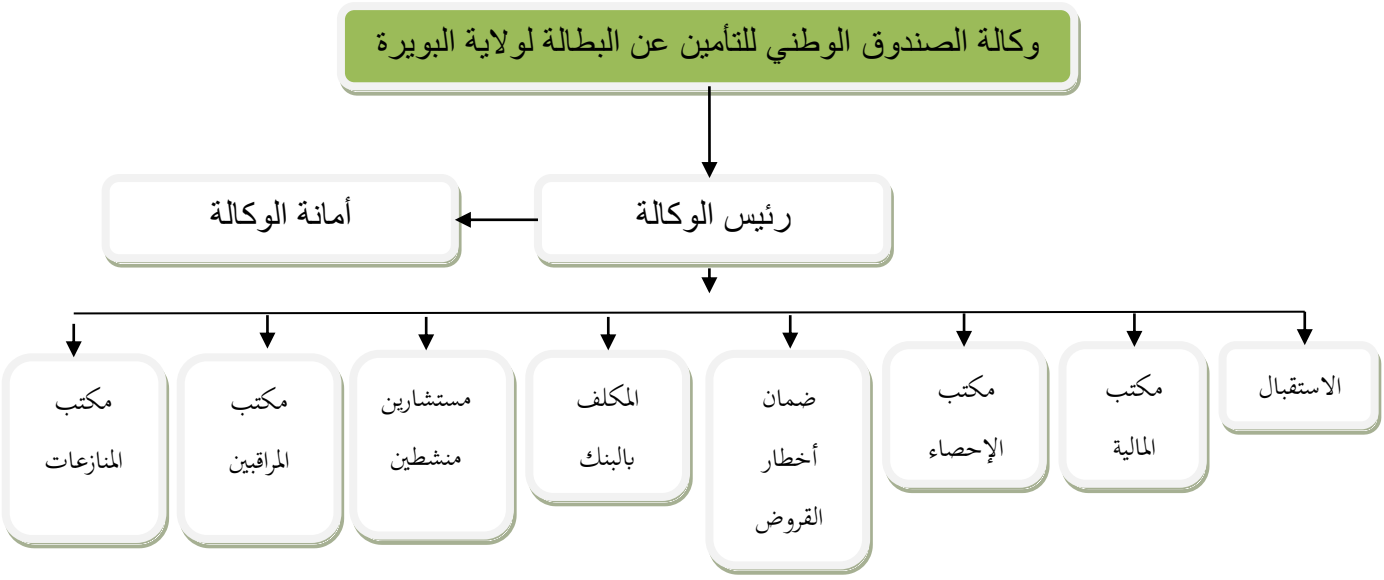
- وضع ظروف المناسبة لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة من قبل صاحي المشروع.
- خلق مناصب عمل دائمة.ضمان استمرارية وديمومة هذه المؤسسات.
- نشر الفكر الاستثماري وروح المقاولتية لدى أصحاب المشاريع

المطلب الثالث:الهيكل التنظيمي لوكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة ومهام مصالحه.

تتمثل الحاجة لكل بطال في الحصول على وضعية اجتماعية وضمان مدخول وتتمثل المهنة الأساسية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الإستجابة لهذه الحاجة.

[1] مقابلة مع مدير المؤسسة.

الشكل رقم (III-1): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة – البويرة –



المصدر : وثائق من وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لولاية البويرة

ثانيا:مهام مصالح وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

1. **مهام رئيس الوكالة:**

يعتبر مدير الوكالة المسير الرئيسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة وتعود له كل الصلاحيات لإتخاذ القرارات اللازمة وفي هذا الإطار يمكن أن نلخص مهامه فيما يلي[1]:

- تنسيق وتخطيطي عمل المستشارين المنشطين.
- ينظم في مصلحة العمليات المتعلقة بملفات الموضوع.
- تحديد الإختلالات واقتراح الحلول الضرورية لها.
- تخطيط العمل (البرنامج الأسبوعي) للمستشارين المنشطين للأسبوع المقبل وأخذ بعين الاعتبار توازن المهام بينهم وعدد اللقاءات الممكنة التي يجب أن يقوم بها كل مستشار منشط.
- يتم إعداد برنامج أسبوعي والذي يقوم إلى أمانة المصلحة المكلفة بمرافقة صاحب المشروع.
- يعتبر المندوب المحلي الذي يمثل صندوق الكفالة المشترك لضمان أخطار القروض حيث: هو المكلف بتوقيع مختلف الوثائق الصادرة عن الصندوق على المستوى المحلي الأمر بالدفع. كما يقوم بمتابعة مهام المكلف بالدراسات في الصندوق عملية الإحصاء (أسبوعية، شهرية، سنوية).
- الإطلاع على مختلف المخاطر الخاضعة بالزيارات التي يقوم بها المكلف بالدراسات بالإشتراك مع موظفي الوكالات البنكية.

[1] مقابلة مع رئيس وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

2. **مهام أمانة الوكالة (الأمانة العامة)** : تتمثل فيما يلي[1]:
   - سجيل أسماء البطالين ذوي المشاريع الملتحقين بالصندوق.
   - ترتيب الملفات وترقيمها.
   - الرد على المكالمات الهاتفية وأبحاث الرسائل عن طريق الفاكس.
   - تحديد وإعداد اجتماعات رئيس الوكالة.
   - إعلام كل المصالح بقرارات رئيس الوكالة والتغيرات الحادثة في الوكالة.
   - جمع المعلومات وتوزيعها على كل العمال (المصالح).
3. **مهام أمانة الاستقبال (الشباك)**: نوحدها في النقاط التالية[2]:
   - استقبال البطالين ذوي المشاريع اللازمة للالتحاق بالجهاز الجديد وتوجيههم.
   - إخبارهم على المعلومات الواجب إحضارها من بينها الملف الخاص بهذا الجهاز.
   - استقبال الملف ومراقبته في حالة نقص أي معلومة قبل إعطائه إلى مراكز المتابعة والدراسة.
   - وفي حالة الملف كامل تسلم لصاحب المشروع وثيقة يقوم بملئها ثم ترسل للمستشارين المنشطين.
   - تسجيل الملفات في نظام المعلومات الخاصة بالجهاز.
4. **مهام مصلحة المستشارين المنشطين**: نذكرها في النقاط التالية[3]:
   - مناقشة المشروع مع صاحبه.
   - القيام بدراسة تقنو اقتصادية للمشروع.
   - إعلام البطالين ذوي المشاريع بمختلف مراحل خلق المشروع و واجباتهم ومسؤولياتهم حول خلق المؤسسة.
   - توجيه البطال إلى مختلف مصالح الإدماج وإعادة الإدماج المهني.
   - مساعدة صاحب المشروع في تطوير مهاراته واستعاب المعلومات الخاصة بمسيرة خلف المؤسسة.
   - مرافقة البطالين ذوي المشاريع في إعداد الدراسة التقنية والإقتصادية لمشروعه أيضا لمخطط مشروعه.
   - الحضور في لجنة الانتقاء والاعتماد CSVF
   - تسوية العلاقات بينالصندوق والبنوك.
   - متبعة طريقة وعملية تسديد القرض.
5. **خلية الرقابة[4]:**
   - جلب خلية عدم الانتساب.

[1] مقابلة مع المكلف بالأمانة العامة.

[2] مقابلة مع أمانة الاستقبال.

[3] مقابلة مع المستشارين المنشطين.

[4] مقابلة مع خلية الرقابة.

- التأكد من أن صاحب المشروع لم يستفد من قبل من برامج الدعم (ANSEJ, ANGEM, ANDI)
- خروج ميداني للتحقيق من مكان المشروع وصلاحيته عند اللزوم.
- التأكد من بداية المشروع.
- التأكد من أن الملف كامل.
- التأكد من توفر الشروط كاملة للانخراط في الجهاز.
- التأكد من العتاد حسب دفتر الشروط.
- التأكد من مطابقة العتاد والتجهيزات مع الفواتير الشكلية النهائية.
- وضع محضر معاينة لبدأ النشاط.

6. **إحصائيات**[1]:

- إحصاء الملفات المودعة يوميا، أسبوعيا، شهريا المقبولة والغير المقبولة.
- ميزانية إحصائية عامة في نهاية السنة.
- إرسال الإحصائيات إلى رئيس الوكالة.
- إحصائيات حسب النشاط، حسب البلديات، البنك.
- إحصاء جميع الوكالات الخاصة بالوكالة (المشاريع المنجزة، الممولة، الملفات المودعة...).

7. **المكلف بالبنوك**[2]:

يقوم بثلاث مهام أساسية والتي هي: إيداع الملف لدى البنك، متابعة النقائص والمشاكل.

- إيداع ملف صاحب المشروع في البنك.
- تنبيه صاحب المشروع في حالة وجود أي مشكل في ملفه لدى البنك.
- مراقبة الملف من النقائص.
- متابعة الملف في البنك.

8. مكتب المالية[3]:

- هذا المكتب مكلف باستلام الملف من مكتب المكلف بالسلفية بدون فائدة وتتم إعادة دراسته، وإعطاء القبول للملف إن كان كاملا.
- الترخيص لصاحب المشروع بأن ملفه كامل.
- أمر بدفع المساهمة الشخصية.

ويقوم هذا المكتب بإعطائه الوثائق التالية:

[1] مقابلة مع المكلف بالإحصاء.

[2] مقابلة مع المكلف بالبنوك.

[3] مقابلة مع المكلف بالمالية.

- الأمر بتحويل الأموال.
- هيكلة لاستثمار.
- بطاقة لمراقبة الملف PNR

المبحث الثاني: كيفية إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

يتعين على كل فرد يرغب في إنشاء مشروع على مستوى وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الالتزام بمختلف القوانين والإجراءات المشروطة من قبل .CNAC

المطلب الأول: شروط وكيفية الاستفادة من الوكالة لإنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

لإنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة يحب مراعاة وإتباع مجموعة من الشروط نوضحها فيما يلي:

أولا: شروط التأهيل: لتمويل مشروع معين من طرف الوكالة يجب أن تتوفر في صاحب المشروع عدة شروط تتمثل في[1]:

- أن يبلغ من العمر ما بن 30 سنة و 50 سنة.
- يقيم في الجزائر.
- يتمتع بالجنسية الجزائرية.
- مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طلب للشغل أو قيد الاستفادة من تعويضات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- لا يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه لطلب الدعم.
- لم يستفد من قبل من إعانة الدولة في غ"ار إحداث النشاط.

كما يتعين عليه:

- امتلاك مؤهلات مهنية ومهارات ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.
- أن لا يكون يمارس نشاط لحسابه الخاص عند تقديمه لطلب الدعم.
- أن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ إثني عشر (12) شهرا على الأقل
- أن يكون قادرا على تعبئة مساهمة شخصية نقدية أو عينية لتركيب مشروعه المالي.

ثانيا: كيفية الاستفادة من الوكالة: الاستفادة من وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يكفي فقط[2]:

[1] دليل جهاز التكفل بالبطالين، أصحاب المشاريع من العمر ما بين 30-50 سنة، 2010، ص08.

[2] دليل جهاز التكفل بالبطالين أصحاب المشاريع البالغين من العمر ما بين 30و 50 سنة، مرجع سابق، ص09.

- إثبات وضعية البطالة بشهادة تسلمها الوكالة المحلية للتشغيل القريبة من محل الإقامة.
- التسجيل لدى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- تقديم ملف لوضعية يتضمن الوثائق التالية:

- شهادة ميلاد أصلية مسلمة من طرف بلدية الازدياد أو بلدية محل إقامة المعني مع الإشارة إلى رقم شهادة الازدياد الأصلية المدون على دفتر العائلي.
- شهادة إقامة لا تتعدى مدتها ستة أشهر.
- شهادة تسجيل لدى الوكالة الوطنية لتشغيل، تثبت أن المعني مسجل لديها لمدة لا تقل عن شهر واحد.
- شهادة تحصيل تعويضات التأمين عن البطالة مسلمة من طرف الوكالة الولائية (بالنسبة للمستفيدين من أداء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة).
- نسخة طبق الأصل من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها.
- تصريح شرفي يثبت أن البطال لا يمارس أي نشاط مأجور، لم يستفد من أي دعم آخر خاص بإحداث النشاط، يلتزم بالسهام في تمويل مشروعه (المساهمة الشخصية).
- شهادة دراسية أو شهادة عمل مسلمة من طرف هيئة عمومية أو خاصة، تثبت مستوى التأهيل المهني المرتبط بالنشاط المراد إنجازه.

المطلب الثاني: الامتيازات الخاصة بالجهاز.

سنعرض جل الامتيازات والمساعدة الممنوحة من قبل وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة[1].

أولا: الامتيازات العامة

- تمويل الصندوق بـ 28-29 % من التكلفة الإجمالية للمشروع على شكل هبة.
- التخفيض في الفوائد البنكية.
- المساعدة على الحصول على التمويل البنكي 70 % من التكلفة الإجمالية للمشروع من خلال إجراء مبسط من لجنة الانتقاء والتصديق وتمويل المشاريع، والضمان على القروض من خلال صندوق الضمان المشترك لأخطار القروض.
- وتستند الاستثمارات المراد انجازها في هذا الإطار، على صيغة التمويل الثلاثي، التي ترتبط بصاحب المشروع والبنك والصندوق.
- التدريب والتكوين في مجال تسيير المؤسسات أثناء تركيب المشروع وبعد إنشاء المؤسسة.

[1] وثائق من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

ثانيا: الامتيازات الجبائية:

الامتيازات الجبائية الخاصة بمرحلة الانجاز:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات والخدمات المرتبطة بمرحلة انجاز المشروع كما هي موضحة في الملحق رقم (17).
- منح القرض غير المكافئ بعد هذه المرحلة.
- تطبيق نسبة منخفضة بـ 5% من المرسوم الجمركية بالنسبة للتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في إنجاز المشروع.

الامتيازات الجبائية الخاصة بمرحلة الاستغلال:

- الإعفاء على الضريبة الجزافية الوحيدة IFU.3 سنوات حسب موقع المشروع.
- الإعفاء من الرسم على الدخل الإجمالي IRG
- الإعفاء من الرسم على النشاط المهني TAP. وذلك خلال ثلاث سنوات فقط. وهذا في مرحلة الاستغلال الموضحة في الملحق رقم (18).

ثالثا: الامتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

- سلفة غير مكافأة (واجبة السداد بدون فوائد).
- مرافقة شخصية من طرف منشط، مستشار تتم عن طريق الاستشارة والمساعدة.
  - في تركيب مشروعاتهم.
  - الدعم أمام لجنة الانتقاء، الاعتماد والتمويل.
  - الاستشارة والمساعدة طيلة مرحلتي وبعث مشروعكم، هذه الموافقة مدعمة بتكوين في مجال تسيير المؤسسات

المطلب الثالث: تقييم طرق تمويل المشروع.

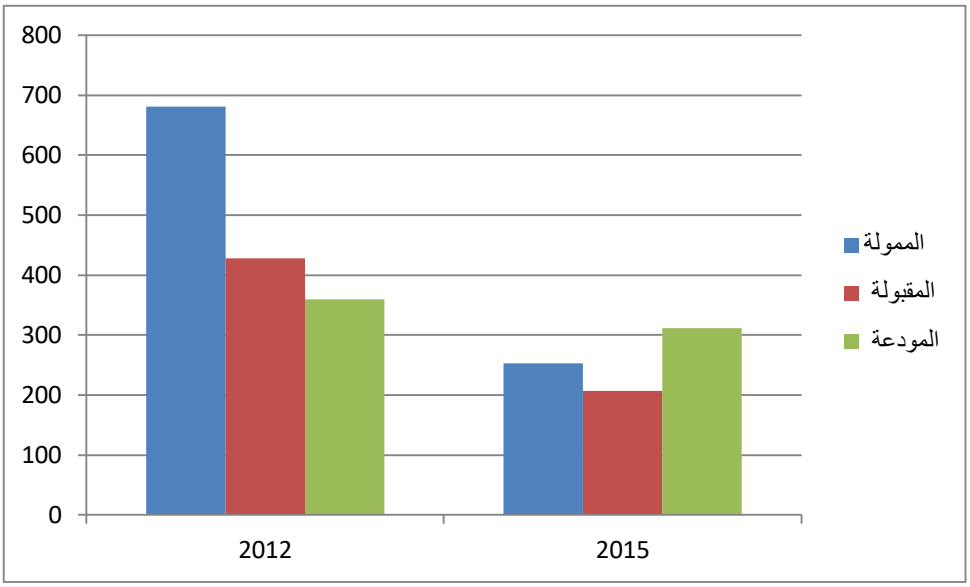
يتم تمويل المشاريع من طرق وكالة CNAC حسب عدد الملفات المودعة والمقبولة والممولة وكذا حسب القطاعات كما نبرز أهمها فيما يلي:

الجدول (III-1) :يمثل عدد الملفات المودعة والمقبولة والممولة من طرف الصندوق خلال 2012-2017

الملفات / السنوات	المودعة	النسبة	المقبولة	النسبة	الممولة	النسبة
2012	360	18.78	428	27.74	681	35.02
2013	516	26.92	305	19.77	536	27.55
2014	637	33.24	539	34.93	329	16.91
2015	312	16.27	207	13.42	253	13.02
2016	52	2.71	43	2.79	108	5.55
2017	40	2.08	21	1.36	38	1.95
المجموع	1917	100	1534	100	1945	100

المصدر: وثائق مقدمة من طرف الوكالة CNAC

الشكل (III-2): عدد الملفات المودعة والمقبولة والممولة من طرف الصندوق خلال 2012-2017.



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول رقم (.../...).

من هذا الشكل نلاحظ التغير في عدد الملفات المودعة، المقبولة والممولة من طرف وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة خلال الفترة 2012-2017.

حيث أن عدد الملفات المودعة في سنة 2012، 360 ملف مودع بحيث تزايد عددها في السنتين 2013، 2014 وأصبحت 516، 637 على التوالي، وفي سنة 2015 أصبحت 312 ملف، وفي السنتين الأخيرتين 2016-2017 تناقصت وأصبح عددها 52 و 40 ملف مودع على التوالي. أما الملفات المقبولة فكانت في سنة 2012، 428 ملف مقبول مقارنة بالسنة الموالية 2013 إذ تم قبول فيها 305 ملف، وفي السنوات 2015، 2016، 2017 بدأت بالانخفاض من سنة لأخرى 207، 43، 21، وإذا تحدثنا على الملفات الممولة فنلاحظ أنه في سنة 2012 كانت 681 ملف ممول لتنخفض إلى 536 في سنة 2013 و329 ملف ممول في سنة 2014 و253 في سنة 2015 و 108، 38 في سنتين 2016، 2017 على التوالي.

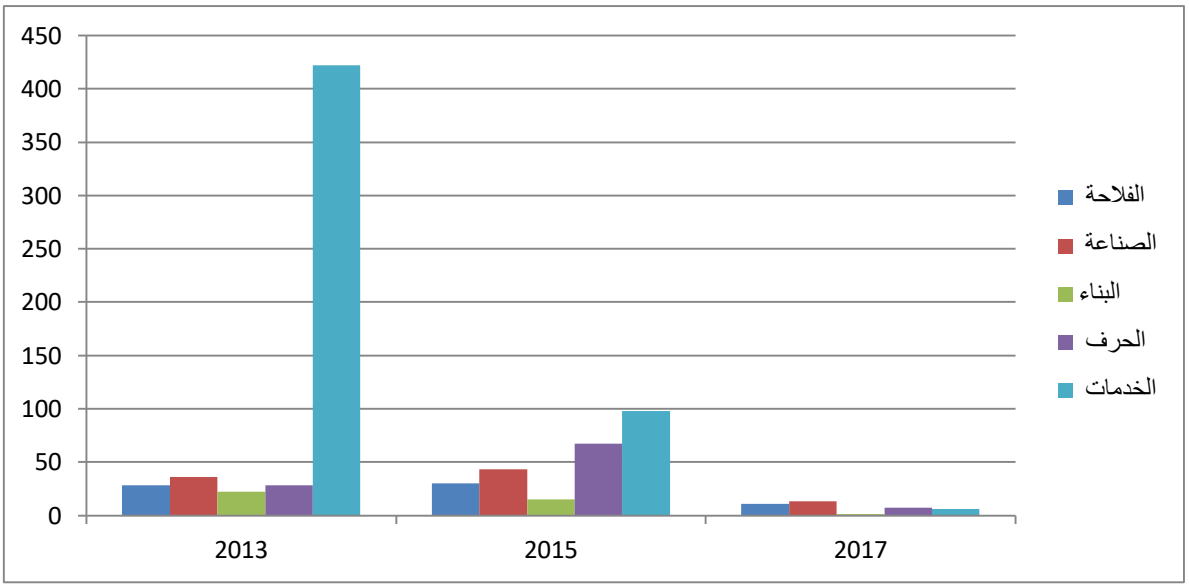
من هذا لاحضنا أن سنة 2014 هي أكثر إقبال بنسبة 33.24%.

الجدول رقم (2/III): المشاريع الممولة من طرف CNAC حسب القطاع وعدد مناصب الشغل المستحدثة خلال 2012-2017.

	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	عدد	مناصب الشغل	عدد	مناصب الشغل	عدد	مناصب الشغل	عدد	مناصب الشغل	عدد	مناصب الشغل	عدد	مناصب الشغل
الفلاحة	30	62	28	57	18	49	30	54	29	56	11	25
الصناعة	47	130	36	105	43	128	43	141	20	63	13	37
البناء	35	118	22	89	29	155	15	50	8	25	1	8
الحرف	30	69	28	68	74	219	67	179	23	61	7	17
الخدمات	539	733	422	526	165	239	98	174	28	71	6	23
المجموع	81	1112	536	845	329	790	253	598	108	276	38	110

المصدر: وثائق من الصندوق

الشكل (III-3): المشاريع الممولة من طرف وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حسب القطاع وعدد مناصب الشغل.



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الجدول رقم (.../...)

يمثل الشكل (.III-3) عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة حسب القطاع ومناصب الشغل المستحدثة خلال 2012-2017 حيث لاحظنا وجود فروقات متباينة في عدد المشاريع ومناصب الشغل من سنة لأخرى وتراجعها الملحوظ، إذ نجد في سنة 2012 مجموع عدد المشاريع الممولة 681 مشروع يقابله1112 منصب شغل مستحدث ويعتبر عدد لا بأس به، إلا أنه تراجع قليلا في سنة 2013 أين سجل مجموع عدد يصل إلى 536نتج عن 845 منصب شغل، أما سنة 2014 فقد شهدت انخفاض كذلك في الإقبال حيث نجد مجموع المشاريع الممولة 329 يقابله 740 منصب شغل ويبقى تناقض مستمر حتى في سنة 2015حيث يوجد 253 مشروع الذي تولد عنه 598 منصب وهو انخفاض كبير مقارنة مع السنوات الفارطة (2012-2013)، أما سنة 2016 سجل وجود 108 مشروع ممول الذي يقابله 276منصب شغل، لتشهد سنة 2017 التراجع والإنخفاض الأكبر بين السنوات المذكورة سابقا بعدد مشاريع ممولة قدر بـ38 مشروع و110 منصب شغل مستحدث وهو عدد قليل جدا والانخفاض في هذه السنة غير مسبوق.

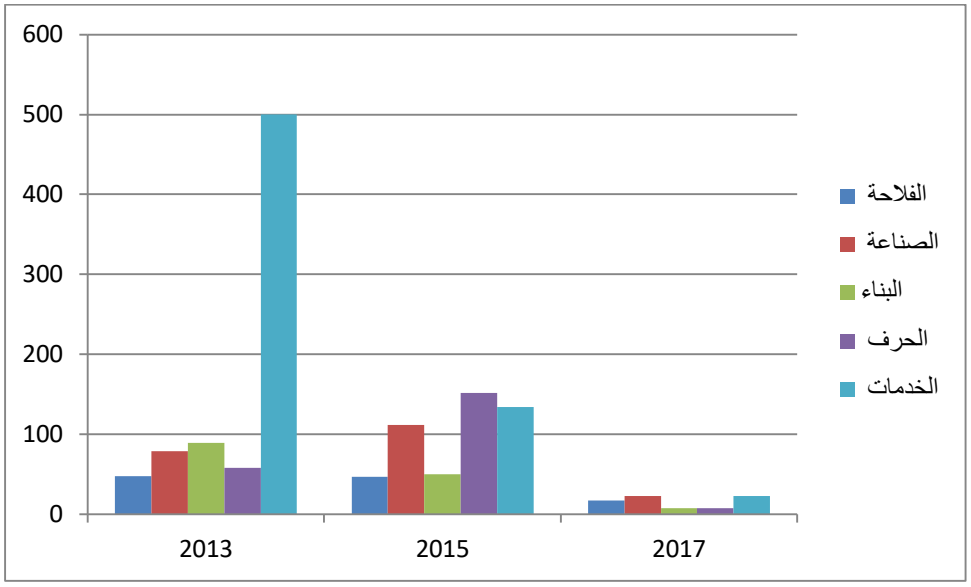
نستنتج مما سبق أن هناك تباين واضح وتراجع مستمر وانخفاض كبير في عدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة من سنة إلى سنة الموالية.

الجدول (III-3) : عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب النشاط والجنس.

	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	عدد مناصب الشغل		عدد مناصب الشغل		عدد مناصب الشغل		عدد مناصب الشغل		عدد مناصب الشغل		عدد مناصب الشغل	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الفلاحة	62	0	48	9	47	2	47	7	51	5	17	8
الصناعة	100	30	79	26	111	17	112	29	41	22	23	14
البناء	118	0	89	0	155	0	50	0	25	0	8	0
الحرف	62	7	58	10	178	41	152	27	35	26	8	9
الخدمات	703	30	500	26	207	32	134	40	39	32	23	0
المجموع	1045	67	774	71	698	92	495	103	191	85	79	31

المصدر: وثائق من وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

الشكل (III-4) : عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب النشاط والجنس (الذكور).



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الجدول (**III-3**)

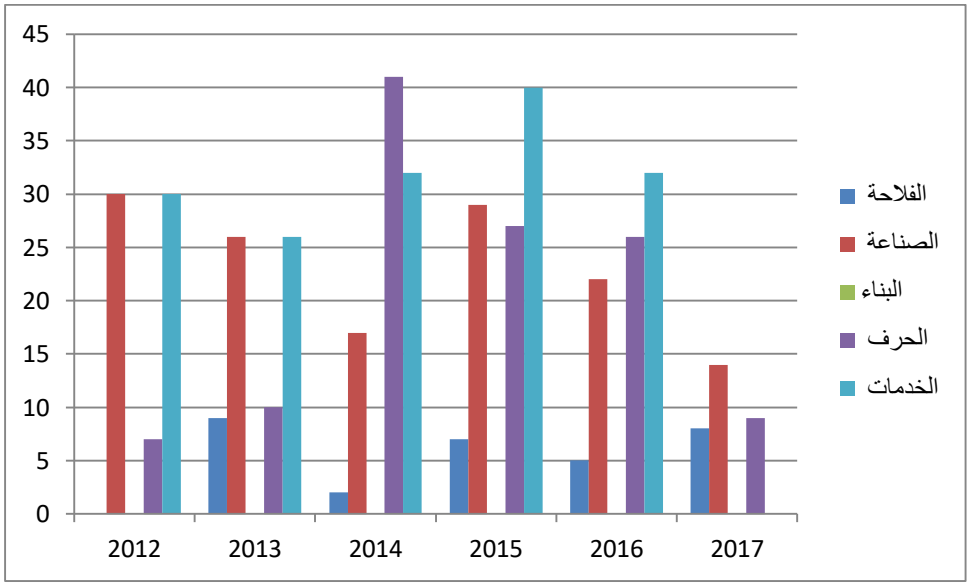
يمثل الشكل (**III-4**) عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب القطاع خلال الفترة الممتدة من 2012 إلى 2017 بالنسبة للذكور حيث نستخلص منه تغيرات عدد مناصب الشغل المستحدثة من سنة إلى سنة ومن قطاع لآخر حيث نلاحظ في سنة 2012 كان عدد مناصب الشغل بالنسبة للذكور 100،62، 118، 62، 703 بالنسبة للقطاعات الفلاحة، الصناعة، البناء، الحرف، الخدمات على التوالي. منه لاحظنا أن الذكور يفضلون قطاع الخدمات بدرجة أولى يليه قطاع البناء ثانيا ويحل كل من قطاع الفلاحة والحرف الرتبة الأخيرة. أما في سنة 2013 كان عدد مناصب الشغل 500، 58، 89، 79، 48 للقطاعات الفلاحة، الصناعة، البناء، الحرف، الخدمات على الترتيب. حيث ارتأينا تفضيل الذكور لقطاع الخدمات عن باقي القطاعات في هذه السنة كذلك، يليه قطاع البناء والصناعة ويبقى قطاع الفلاحة أقل إقبال من طرفهم، وفي سنة 2014 كان عدد مناصب الشغل المستحدثة في القطاعات السابقة كالتالي 47، 111، 155، 178، 207 استخلصنا في هذه السنة توجه الذكور نحو قطاع الخدمات بكثرة مقارنة بالقطاعات الأخرى، سنة 2015 كان عدد مناصب الشغل المستحدثة على حساب القطاعات السابقة 74، 112، 152، 134 وجه الذكور اهتمامهم نجو قطاع الحرف بعدما كان إقبالهم مصوب لقطاع الخدمات في السنوات الفائتة. سنة 2016 سجل عدد مناصب الشغل للقطاعات كالتالي 51، 41، 25، 35، 39 الذي خلاله رأينا اقبالهم الغير مسبوق لقطاع الفلاحة بعدما كان يحتل المراتب الأخيرة في ترتيب ميولهم.

أما في السنة الأخيرة 2017 سجل عدد مناصب الشغل المستحدثة في كل من القطاعات الفلاحة، الصناعة، البناء، الحرف، الخدمات على النحو التالي 17، 23، 8، 8، 23 على التوالي والذي من خلاله يمكن استخلاص أكبر

عدد مناصب شغل مستحدثة في قطاعين الصناعة والخدمات على الرغم من الإنخفاض الكبير في الإقبال على القطاعات الأخرى.

استنتجنا من الملاحظات السابقة الخاصة بتغيرات الإقبال على القطاعات ارتفاع عدد مناصب الشغل المستحدثة في سنة 2012 مقارنة بالسنوات الموالية 2013، 2014، 2015، 2016، 2017، وهذا راجع إلى اهتمامات الأفراد وطموحاتهم.

الشكل (III-5) : عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب النشاط والجنس (إناث).



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على وثائق مقدمة من الوكالة

يمثل الشكل أعلاه عدد مناصب الشغل المستحدثة حسب القطاع خلال الفترة الممتدة من 2012 إلى 2017 بالنسبة للإناث حيث نستخلص منه تغيرات عدد مناصب الشغل المستحدثة من سنة إلى سنة ومن قطاع لآخر حيث لاحضنا إقبال على كل قطاع الصناعة والخدمات في سنة 2012 لكل بشكل ضئيل، ويليه قطاع الحرف بـ 7مناصب شغل ومنعدم تماما في قطاع الفلاحة والبناء، أما سنة 2013 فهناك ارتفاع طفيف في عدد المناصب المستحدثة إلا أن الإقبال لم يتغير كثيرا حيث شهد ارتفاع في قطاع الفلاحة إلى 9 مناصب بعدما كان منعدم تماما، في سنة 2014 هناك تزايد بنسبة قليلة نوعا ما في كمية الإقبال لمختلف القطاعات وانخفاضه في قطاع الفلاحة أما بالنسبة لقطاع البناء لم يشهد أي تغيير، سنة 2015كان هناك إقبال على مناصب الشغل بكثرة نسبيا مقارنة بالسنوات الماضية، 2016 كان عدد مناصب الشغل عالي في قطاع الخدمات بينما انخفض قليلا في كل من قطاع الصناعة والحرف أما قطاع البناء لم يطرأ عليه أي تغيير، وفي سنة 2017 شهد انخفاض محسوس في الإقبال وعدد المناصب حيث سجل

انعدام المناصب كليا في قطاع الخدمات الذي كان يخص بالاهتمام الأكبر وتراجع ملحوظ لباقي القطاعات في حين قطاع البناء لم يسجل أي حركة أو تغير بقي منعدما في كل سنوات.

نستنتج مما سبق أن هناك تباين واضح في الإقبال على مختلف القطاعات من طرف الذكور والإناث حيث كان عدد مناصب الشغل المستحدثة بالنسبة للذكور بكثير مقارنة بالإناث.

المبحث الثالث: دراسة حالة التمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من قبل وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

بعد التعرف على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من كل جوانبه، نتطرق في هذا المبحث إلى تبيان التركيبة المالية للمشروع والخطوات التي يجب إتباعها لإنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

المطلب الأول:التركيبة المالية للمشروع.

يمول المشروع الذي تصل قيمته إلى 10 ملايين دينار جزائري من طرف ثلاث مصادر[1]:

- مساهمة نقدية من البطال صاحب المشروع.
- سلفة غير مكافأة (واجبة السداد بدون فوائد) يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- قرض يمنحه البنك مخفض الفوائد.

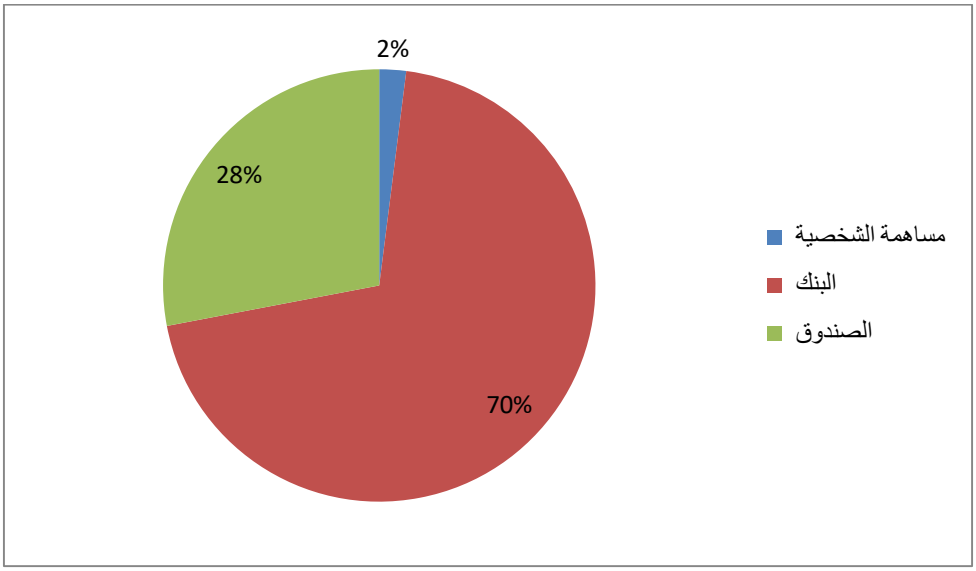
يوجد مستويان لتمويل المشروع (حسب المبلغ الإجمالي):

المستوى الأول: الاستثمار بمبلغ يقل أو يساوي خمسة مليون دينار جزائري 5.000.000 دج.

- تمثل المساهمة بـ 1% على الأقل من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- تقدر السلفة غير المكافأة التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمحددة بـ 29% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.

[1] وثائق من وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

الشكل (III-6) يمثل التمويل الثلاثي عند مبلغ يساوي أو يقل عن 5 ملايين (5.000.000دج).

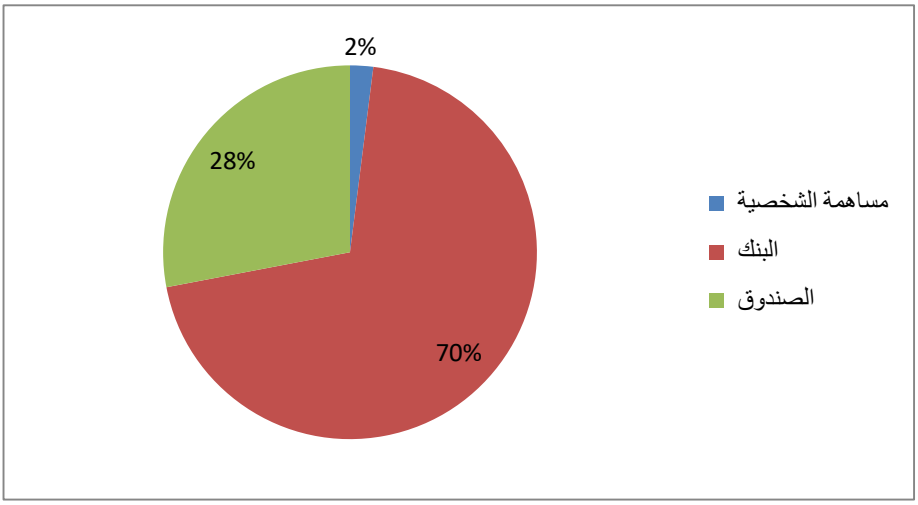


المصدر: من إعداد الطالبين بإعتماد على وثائق مقدمة من الوكالة

المستوى الثاني: الاستثمار بمبلغ يفوق 5 ملايين (5.000.000)دج وقل أو يساوي 10 (10.000.000)دج.

- تمثل المساهمة الشخصية ب، 2% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- تقدر السلفة غير المكافأة التي يمنحها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمحددة بـ 28% من المبلغ الإجمالي للاستثمار.
- لا يمكن أن يتجاوز القرض البنكي 70% من المبلغ الاستثمار.
- يوجه البطال الذي يقبل ملفه نحو مستشار منشط لتقديم كافة الاستثمارات الضرورية للدراسة ولانجاز مشروعه والانطلاق فيه.

الشكل (III-7) يمثل التمويل الثلاثي عند مبلغ يساوي أو يقل عن 5 ملايين (5.000.000دج) و أقل من 10 مليون (10.000.000)دج



المصدر: من إعداد الطالبين بإعتماد على وثائق مقدمة من الوكالة

المطلب الثاني: مسار صاحب المشروع

لإنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة عن طريق وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يجب المرور عبر عدة مراحل نذكرها فيما يلي:

أولا: مرحلة الاستقبال والتوجيه

يتقدم الشاب لأول مرة إلى وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حاملا فكرة إنشاء مؤسسة صغيرة وذلك للاستفسار عن المراحل والامتيازات التي تمنحها الوكالة، حيث يستقبل من قبل المرافقين والمتواجدين في مصلحة التوجيه الذين يجيبون عن مختلف تساؤلاتهم، كما يطرحون مجموعة من الأسئلة على الشاب للتأكد من توفر شروط التأهل لديه فإذا توفرت فيه الشروط القانونية يطلب منه ما يلي:

- التسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل ويتم ذلك غبر موقع الانترنيت الخاص بالصندوق المتمثل في WWW.CNAC.DZ
- بعدها يطلب منه إحضار الملف المتكون من :
  - 01 صورة شمسية.
  - شهادة إقامة لا يتعدى تاريخها 06 أشهر.
  - 02 نسخة من بطاقة التعريف الوطنية.
  - شهادة عمل عند آخر مستخدم.

- شهادة ميلاد رقم 12 (حيث يكلف الصندوق باستخراجها).
- إثبات حالة البطالة بشهادة تسلمها الوكالة المحلية للتشغيل القريبة.
- شهادة تثبت مستوى الكفاءة المهنية المرتبطة بالنشاط المراد القيام به.
- تصريح شرفي يشهد بالالتزام بالمساهمة الشخصية وبعدم الاستفادة من امتيازات أ}هزة أخرى الموضحة في الملحق رقم (01).

➢ عند تقديم الملف كامل من طرف صاحب المشروع للوكالة يتم إعطائه وصل إيداع الموضح في الملحقرقم (02).

➢ يودع الملف كاملا لدى وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

ثانيا : المر افقة الشخصية:

➢ يوجه البطال الذي يقبل ملفه نحو مستشار منشط يتولى تقديم كافة الاستشارات الضرورية للدراسة والتركيب ولإنجاز مشروعه والانطلاق فيه.

➢ حيث يقوم بدراسة تقنو اقتصادية للمشروع كما هو موضح في الملحق رقم (03)

ثالثا:دراسة مشروع للحصول على شهادة القابلية:

➢ مرافقة مستشار منشط لصاحب المشروع في شكل تدريب مهني لإعداد دراسة تقنية واقتصادية المتبوعة بالمعلومات الخاصة بصاحب المشروع، وكذلك المعلومات الخاصة بالمشروع، وكيفية الاستثمار والتمويل.

بعدها يتم تقويم المشروع.

- مبلغ القرض.
- مدة تسديد القرض 8 سنوات.
- فائدة القرض 6.75% تتحملها الخزينة العمومية.
- العلاوة 100%.
- مدة تأجيل الدفع 3 سنوات.

رابعا: مرحلة المثول أمام لجنة الانتقاء والاعتماد CSVF:

تقدم صاحب المشروع برفقة المستشار المنشط المتكفل بملفه أمام لجنة الانتقاء والاعتماد المتكونة من:

- صاحب المشروع.
- رئيس اللجنة.
- ممثل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ممثل بنك التنمية المحلية.ممثل البنك الخارجي الجزائري.
- ممثل عن فرقة الحرفيين.الممثل عن الوالي.

وتقوم هذه اللجنة بدراسة المشروع وأتخاذ أحد القرارات التالية: الرفض، تأجيل الرفض، الموافقة.

وإذا تمت الموافقة على المشروع تمنح له شهادة القابلية.

- إذا تمت المصادقة على المشروع تمنح له الموافقة البنكية.

خامسا: تقديم طلب القرض من البنك:

- على إثر إيداع الملف كاملا يتوفر البنك على أجل أقصاه ثلاثة أشهر للفصل من طلب القرض وتبليغ القرار لصاحب المشروع وإعلام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بذلك.

سادسا: الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض[1]:

- بعد موافقة البنك على منح القرض يتم دفع الاشتراك لتسلم بعدها شهادة الانخراط لصاحب المشروع.
- ترفق هذه الوثيقة بالملف البنكي تكون بمثابة تغطية لأخطار الاستثمار والتي تعتبر كشرط أساسي من بين شروط تحرير القرض البنكي.

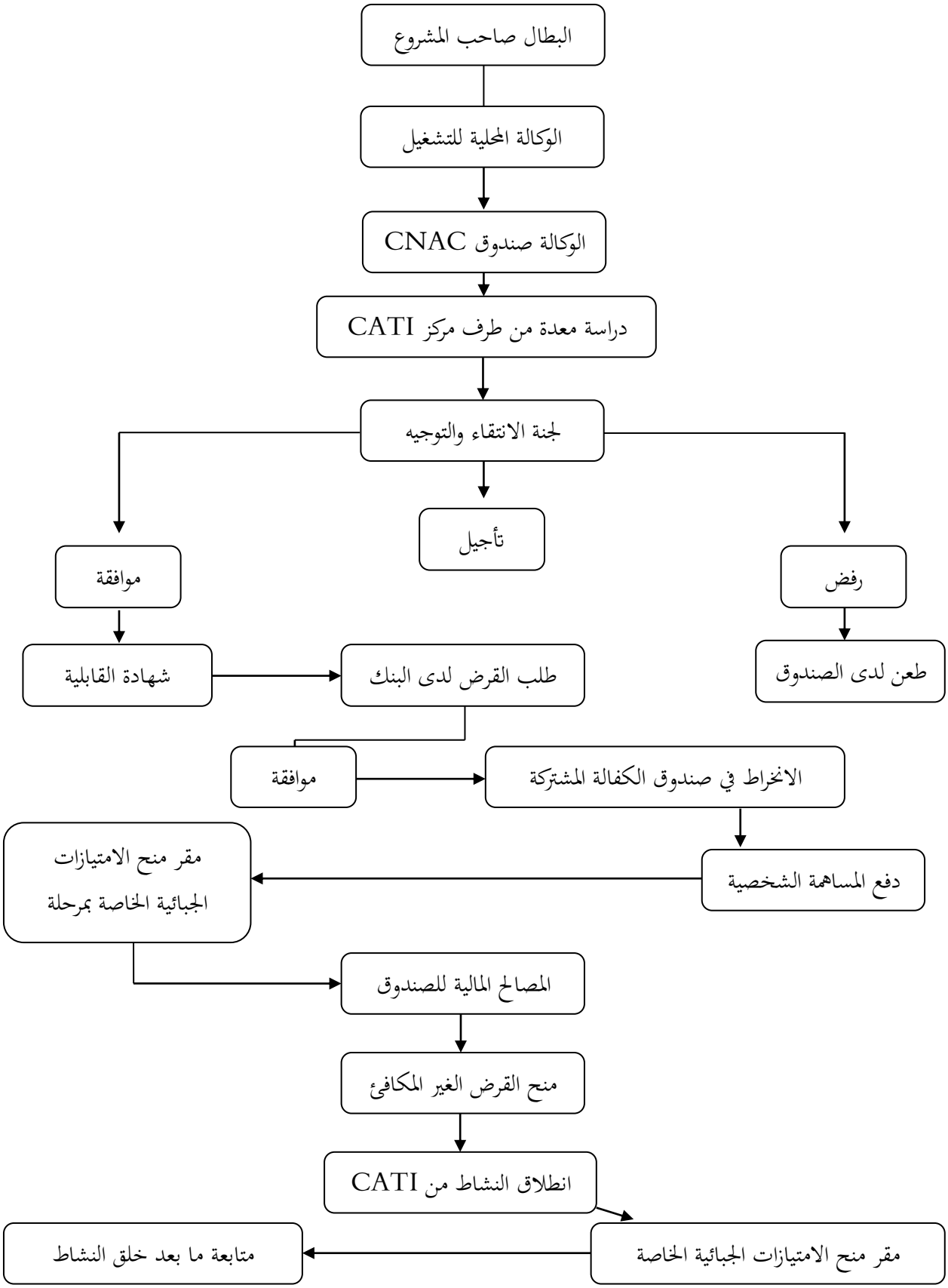
سابعا: انجاز المشروع:

- عند استلام صاحب المشروع للشيك يسلمه للممول لإحضار ما هو متفق عليه في مشروعه يحسب له النفقات، يحسب له رقم الأعمال وقيمة المشروع لمدة خمسة سنوات، كذا الافتتاح والتوقعات لخمسة سنوات والتمويل أيضا.
- بعد دخول القرض حيز التنفيذ يبقى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لجانب صاحب المشروع ويواصل دعمه لإنجاز مشروعه وانطلاق مؤسسته.
- متابعة الوكالة نشاطه من بداية أحداث النشاط إلى غاية تسديده القرض.

الخطوات السابقة الذكر مجسدة في المخطط التالي:

[1] مقابلة مع المكلف بضمان أخطار القروض.

الشكل رقم(III-8) : مسار صاحب المشروع:



المصدر: دليل الجهاز الجديد للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

المطلب الثالث:معوقات التي تواجهها وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

أولا:المشاكل المتعلقة بصاحب المشروع:

- نقص الكفاءة المهنية.
- صعوبة اختياره للمشروع من أجل إنشاء مؤسسته.
- عزوفه لحضور المرحلة التكوينية ولو في مرحلة قصيرة.
- رفض بعض أصحاب المشاريع تسديد قيمة المساهمة الشخصية بالرغم من التسهيلات الممنوحة (توسيع فترة التسديد، وانخفاض نسبة المساهمة إلى 1 و 2 %).
- تماطل بعضهم في إتمام الملف المطلوب.
- رفض النصائح والإرشادات المقدمة له من طرف المنشط فيما يخص نوعية العتاد.
- تهاونهم في الدفاع عن مشروعهم في لجنة الانتقاء بالرغم من تهيئة قبل التوجه إليها.
- وكذا عدم احترامهم لمواعيد الدين.

ثانيا: المشاكل المتعلقة بالممولين:

عندما تكتمل كل عناصر التمويل من الأطراف الثلاثة (البنك، الصندوق، صاحب المشروع) يحصل على الشيك الأول 10% من قيمة المشروع وتقديمه للممول نرى عدة مشاكل:

- تماطل الممول في تقديمه لشهادة توفير العتاد.
- تغيير نوعية العتاد أو عدم توفيره بحد ذاته.
- تلاعب بعض الممولين في تغيير العنوان الاجتماعي وهذا عند استهلاكهم للشيك الأول.
- سوء تسيير للمؤسسة المنشأة مما يؤدي إلى عدم تسديد ديونه البنكية وديون الجهاز وهذا من أخطر المشاكل[1].

[1] مقابلة مع ممثل المالية.

خلاصة:

بعد عرضنا للحالة نستخلص أن صدور قرار التمويل من قبل وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لا يتوقف فحسب على مجموعة من الوثائق بملف طلب القرض، وإنما قائم على الدراسة التحليلية والمعمقة للمشروع الذي تم تمويله من طرف cnac وذلك من خلال القرض الغير مكافئ بنسبة 29% والقرض البنكي 70%.

إضافة إلى المساهمة الشخصية من صاحب المشروع1% تتم هذه الدراسة من كل النواحي وليس من الناحية الشكلية فحسب، ولا يكفي للتنبؤ أو تقدير ربحية المشروع، التحليل المالي للميزانيات وجدول حسابات النتائج بل ينظر كذلك إلى الضمانات المتمثلة في مبلغ الانخراط في صندوق الكفالة المشتركة وضمان أخطار القروض، إضافة إلى العتاد والآلات التي تعتبر لغاية تحصيل القرض للبنك والصندوق.

الخلاصة

من خلال هذه الدراسة المتعلقة بآليات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) بالبويرة.

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أفضل الوسائل للإنعاش الاقتصادي نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب شغل وجلب الثورة، فهي إلى جانب المؤسسات الصناعية الكبرى، بإمكانها رفع التحديات التنافسية والتنمية وغزو الأسواق الخارجية.

رغم الأهمية البالغة التي تحظى بها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لكنها لم تبلغ بعد المكانة المنشودة على المستوى الاقتصادي، نظرا لاصطدامها بجملة من المعوقات المذكورة في دراستنا هذه، والذي في مقدمتهم الصعوبات التمويلية حيث يعبر التمويل الشريان الحيوي لقيامها ونموها وتوسعها، وهو مرافقها الدائم في جميع مراحل تطورها.

ولتجاوز هذه العقوبات التي تعترض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، يتعين إيجاد حلول جذرية لها، وهذا ما سعت إليه الدولة الجزائرية من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات والاستراتيجيات منها الوكالة الوطنية لدعم ومساندة وتحفيز وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

من خلال هذه الدراسة وبالنسبة لوكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالبويرة (CNAC) فلا تتميز كثيرا عن بقية الوكالات بحيث ساهمت هذه الأخيرة في التقليل من نسب البطالة بالولاية وهذا ما رأيناه من خلال دراستنا لإحصائيات مناصب الشغل الممولة من طرف الوكالة ومناصب الشغل المستخدمة منها أيضا.

1. **اختبار الفرضيات:**

- **الفرضية الأولى:** من خلال التطرق لمختلف قوانين التمويل والدعم المقدمة للمستفيدين من وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (cnac)، والتسهيلات الممنوحة وتنظيم حصص تكوينية وموافقة أصحاب المشاريع حول تسيير المؤسسة من بداية المشروع إلى غاية تسديد الدين. يتبين أن هذه الوكالة من أهم الهيئات الداعمة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتالي الفرضية صحيحة.
- **الفرضية الثانية:** الجزائر من بين الدول التي اهتمت بتنمية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة في العشرية الأخيرة، وتعتبر وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(cnac) إحدى أهم الهياكل التي تعزز بها هذا القطاع، فمختلف الاحصائيات المتعلقة بعدد المشاريع الممولة ومناصب الشغل المستحدثة التي تناولناها في الفصل الثالث تثبت صحة الفرضية.

2. **النتائج:**

توصلنا من خلال دراستنا السابقة إلى النتائج التالية:

- **النتائج النظرية**:سنحاول تلخيص أهمها فيما يلي:

- تتمثل أساليب تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ثلاث أنواع: التمويل الطويل الأجل والمتوسط وقصير الأجل.
- يمثل التمويل الركيزة الأساسية لقيام وتطور واستمرار المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- بالرغم من التباين الواضح بين تعريفات المتعلقة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعدم قدرة الدول والهيئات على إعطاء تعريف موحد لها إلا أنته تتفق في مجملها على أهمية هذا القطاع والدور التنموي الفعال الذي تلعبه في جميع المجالات.
- تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عدة مجالات وتشمل مختلف أوجه النشاط الاقتصادي: صناعي، تجاري، حرفي، زراعي، خدماتي.
- تتخذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة أشكال مصنفة حسب طرق مختلفة منها الطبيعة الإنتاج وأسلوب الشغل والشكل القانوني...إلخ.
- تحظى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأهمية كبرى في الدول المتقدمة والنامية من خلال قدرتها على التجديد والابتكار، وتوفير فرص العمل وتغذية المشروعات الكبيرة.
- تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجموعة من المشاكل والعراقيل التي تعيق عملها وتطورها، وأهمها مشكلة التمويل والمشاكل الإدارية والقانونية وغيرها، بالإضافة إلى التحديات الكبيرة التي تواجهها في ظل التغيرات الاقتصادية العالمية وظاهرة العولمة والانفتاح الاقتصادي.
- الوكالات الوطنية من أفضل السبل لدعم وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث عملت السلطات العمومية على تطوير وترقية هذا القطاع فقامت بإنشاء البرامج والوكالات الوطنية مثل ANSEJ, ANSEJ, CNAC ANDI,.
- إن اهتمام الجزائر بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جاء نتيجة لردها التنموي الفعال في اقتصاديات الدول.
- تلعب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دورا تنمويا هاما على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي على حد سواء.

- **نتائج تطبيقية**: نذكر أهمها فيما يلي:

- تسعى وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إلى تصويب التنمية المحلية لما حققته في مجال خلق مناصب بالرغم مع العراقيل التي تواجهها.
- فعالية وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من خلال النتائج التي حققتها في تمويل المشاريع.

- وجود عدد من المؤسسات تتخلى عن برامج التأهيل عند بدايته أو في مرحلته الأولى خصوصا بسبب طول المدة المرتبطة بدراسة المشروع، مما يطرح مشاكل إعادة التقييم أو بروز تكنولوجيات تدفع بالمؤسسات المعنية إلى الرغبة بالحصول عليها بدلا من سبيقاتها.
- نجاح العديد من المؤسسات من خلال الدعم المقدم من قبل هذه الوكالة الذي أدى بها إلى التوسع في نشاطها وطلب قرض للمرة الثانية.
- رفض بعض أصحاب المشاريع في تسديد قيمة القرض رغم التسهيلات والامتيازات الممنوحة لهم.

- **التوصيات والاقتراحات:**

بناءا على تقدمنا به من توضيحات وتحليلات ودراسات في فضاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن مشكلة التمويل تعتبر دوما جوهر إشكالية نمو وتطور هذه المؤسسات وعلى هذا الأساس فإنه يمكن تقديم التوصيات التالي:

- ضرورة تكييف سياسات التمويل حسب متطلبات واحتياجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- الاهتمام الفعلي بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوعية الشباب لحقيقة وجود اختيارات ومساحات كبيرة للابتكار والابداع.
- إنشاء سوء دائم لمنتجات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تساهم فيه الحكومة والمؤسسات الاقتصادية للتعريف بالمنتوج المحلي وميزاته.
- تحديد استراتيجية واضحة تتعلق بمستقبل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية.
- تطور سوق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بورصة الجزائر.
- الاهتمام الفعلي لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال إدراج أيام تحسيسية حول إنشاء مؤسسات سواء على مستوى الجامعات أو قاعات الثقافة من أجل توعية الشباب لوجود اختيارات أخرى بدل التفكير في الوظيف العمومي.
- البحث وتطبيق آليات وصيغ تمويلية بدون فائدة، فقد يكون رفض التعامل بالفائدة من بين أهم الأسباب التي تؤدي إلى عزوف البطالين للجوء إلى إنشاء مؤسسات صغيرة.

3. **آفاق البحث:** تعتبر دراسة التمويل والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مجالا واسعا للبحث فيه منه نقترح موضوعين للبحث مستقبلا:

- الأساليب الحديثة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالصيغ المصرفية الإسلامية.
- إشكالية التعثر المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المراجـــع

المراجع:

1. **باللغة العربية:**

أولا : الكتب:

- أحمد محمد لطفي أحمد، نظرية التأمين، دار الفكر الجامعي – الأسكندرية، الطبعة 2006.
- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، الطبعة 2007.
- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي الاسكندرية، الطبعة 2007.
- أسامة عزمي سلام، إدارة الخطر والتأمين/ الدار الجامعية للنشر الاسكندرية، الطبعة 2007
- براز سعد الدين العيسى، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان الطبعة 1998.
- حزبي محمد غريقات، د. سعيد جمعة عفل، التأمين وادارة الخطر، دار وائل للنشر الطلعة 2008.
- حسام داوود وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة 2005.
- شوقي سيف النصر سيد، التأمين الأصول العلمية والمبادئ العلمية، دار الجامعية، القاهرة مصر1989
- طارق فاروق الحصري، الآثار الإجتماعية لبرنامج الإصلاح الإقتصادي، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع الأردن، الطبعة 2007
- عادل عبد الحميد عز، تأمينات الحياة، المبادئ النظرية والأسس الرياضية، دار النهظة العربية، بيروت، لبنان نوفمبر 1967
- عبد الباقي عنبر فالح، إدارة التأمين، دار النصرة، الطبعة 1990
- عبد العزيز جميل مخيمر، أحمد عبد الفتاح، دور الصناعات الصغيرة والمتوسطة في معالجة مشكلة البطالة بين الشباب في الدلو العربية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2000
- عبد الغالي حجازي، التأمين، دار النهضة العربية- بيروت، لبنان الطبعة 1958
- عبد المجيد فراج، الأسس الإحصائية للدراسات السكانية، دار النهضة العربية، بيروت لبنات 1975
- عيد أحمد أبو بكر، د. وليد أسماعيل السيفو، إدارة الخطر والتأمين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة 2009
- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، الدرا الجامعية، الطبعة 2007
- محمدي فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية الاسكندرية، الطبعة 2004.
- محمود الزبود وآخرون، أساسيات علم الاقتصاد،، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة 2009.

- محمود الوادي، ابراهيم خريس، الأساس في العلم الاقتصاد، دار اليازوري، الطبعة 2007.
- مختار الهانس، ابراهيم عبد النبي حموده،مقدمة في مبادئ التأمين، الدار الجامعية الاسكندرية، الطبعة 2001.
- مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل- دار الحامد للنشر والتوزيع عمان، الطبعة 2009

ثانيا: البحوث الجامعية:

أ. **رسائل الدكتورا والماجستير**

- البشير عبد الكريم، محددات البطالة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة تخصص الإحصاء والإقتصاد التطبيقي، دفعة 2003
- طرشي محمد، دور التنموي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية ونقود، دفعة 2004-2005
- عبد الكريم اللطيف، واقع وآفاق تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل الاصلاحات: حالة الاقتصاد الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002
- يوسف تبري، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اقتصاديات الدول النامية وترقيتها : دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع مالية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005

ب. **رسائل الماستر:**

- بن سهيلة، دور الإنفاق الحكومي في الحد من ظهرة البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية، تخصص مالية وبنوك، دفعة 2004..
- آيت عيسى عيسى، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة إقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس.
- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية منها، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، العدد الأول.
- رغيب مليكة، دور قرض الايجار في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد5- 2005، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر.
- صالح صالحي، أساليب تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، العدد 3 (2004)

ت. **المجـــلات:**

- محمد زيدان، الهياكل الداعمة في تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، العدد السابع سنة 2009.

ث. الو اقع الالكترونية:

- حايف شيخ ايف شيراز، مداخلة بعنوان المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، محملة من الموقع http:/iefpdia.com9 :08 25/02/2013
- محمد عبد الحميد بصل، مقالة بعنوان: المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مواجهة التحديات التمويلية، المحملة من الموقع: http://www.megaupload.com/d=YDVCTPL6

ثالثا: القوانين والجرائد:

- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتضمن الإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
- المرسوم التشريعي رقم 94- 189، المؤرخ في 60 يوليو 1994، المتضمن تحديد مدة التكفل بتعويض التأمين على البطالة وكيفيات حساب ذلك، جريدة رسمسة عدد 44، سنة 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-129 المؤرخ في 24 أفريل 2005، المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، جريدة رسمية رقم 29، سنة 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، جريدة رسمية رقم 44، سنة 1994.
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين ينفقون عملهم بصفة لا إدارية، جريدة رسمية عدد 34، سنة 1994.
- الأمر رقم 95-22، المؤرخ في 19 مارس 1997 المعدل والمتمم للأمر 95-22 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية، جريدة رسمية عدد 15، سنة 1997.
- المرسوم التنفيذي رقم 01-352، المؤرخ في 10 نوفمبر 2001، المحدد لشروط ممارسة حقوق السهم النوعي وكيفيات ذلك، جريدة رسمية عدد67، سنة 2001.
- القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2001، المتضمن التدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقيته، جريدة رسمية عدد 80، سنة 2006.
- مرسوم رقم 07-386، المؤرخ في 05 ديسمبر 2007، الذي يحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون 06-21المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، جريدة رسمية عدد 77، سنة 2007.
- الأمر 09-01 من الأمر 09-01، المؤرخ في 22 جويلية 2006، المتعلق بقانون المالية التكميلي لسنة 2009، جريدة رسمية عدد44، سنة 2009.

- الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتضمن تنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخوصصتها، جريدة رسمية عدد 15، سنة 1997.
- إتفاقية بين الصندوق الوطني للتأمين على البطالة وكتابة الدولة للتكوين المهني من أجل تنفيذ برنامج : تكوين –تأهيل ,Ait Mahrez op, cit, p94.revue Algérienne du travail, N23/98

رابعا :المقابلات:

- مقابلة مع مدير المؤسسة.
- مقابلة مع رئيس وكالة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- مقابلة مع المكلف بالأمانة العامة.
- مقابلة مع أمانة الاستقبال.
- مقابلة مع المستشارين المنشطين.
- مقابلة مع خلية الرقابة.
- مقابلة مع المكلف بالإحصاء.
- مقابلة مع المكلف بالبنوك.
- مقابلة مع المكلف بالمالية.
- مقابلة مع المكلف بضمان أخطار القروض.
- مقابلة مع ممثل المالية.

خامسا: مراجع أخرى:

- دليل جهاز التكفل بالبطالين، أصحاب المشاريع من العمر ما بين 30-50 سنة، 2010

2. **اللغة الفرنسية:**

- Abdelkader chachi, Abul Hassan, Financing small and medium busiiss : The British experiment. Intervention dans la recueille de communication session international; le financement des petites et moyennes projet de la promotion de leur rôle dans les économies maghrébines, Faculté d'économie et de géstion, Sétif 25/28 mai 2003.
- Ait Ahmed Mahrez, « l'assurance chômage, entre la gestion passive et la réinsertion active dans le marché de l'emploi », revue Algérienne du travail, N23/98.
- Ammar Salemni, Petite et moyenne industrie et développement, OPE, Alger, 1998.

- Frank joseph Angell : Instance principals and practices the Press company. Newynr. USA 1959PP297-305.
- Hadjadj Djilali, « La porte ouverte a tous les abus et main basse sur l'argent de l'assurance chômage », le soir, mercredi 31 Janvier 2007.
- VERKIND pierre Yves, « le droit du travail », Dalloz2005.
- ZITOUNI.H « Les mesures actives, bilan et perspectives » caisse nationale d'assurance chômage, Avril 2005