

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

الدكتورة: الحدي نجوية

أستاذة محاضرة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر

مقدمة :

تعاين حل الاقتصاديات في العالم من مشكلة البطالة، والتي باتت تشكل التهديد الرئيسي لاستقرار العديد من المجتمعات، لما يترتب عليها من آثار سلبية تنعكس على جميع المجالات (الاقتصادية، اجتماعية، سياسية،.... الخ والملفت للانتباه أن البطالة لم تعد في أوساط الشباب الغير متعلم أو متوسط الكفاءة بل امتدت إلى ذوي الشهادات الجامعية والكفاءات العليا، "خاصة وإن بطالة المتعلمين تعتبر بمثابة هدر لموارد المجتمع (الموارد المخصصة للإنفاق على التعليم) والتي كان من الممكن صرفها على جوانب تنمية أخرى".

تعتبر البطالة أحد أهم معضلات التنمية في العالم، مما أفرز ضرورة الاهتمام بها من طرف الأكاديميين والباحثين وفي ظل الطفرة النفطية في الجزائر تأتي المقاولاتية كحل أو جزء منه، فتبنت الدولة الجزائرية إستراتيجية مبنية على مجموعة من الامتيازات المالية والضريبية بالإضافة إلى المرافقة، تستهدف مجتمع الشباب بصفة عامة والجامعيين بصفة خاصة لأهم مؤهلين لذلك، إلا أن نجاح هذه الإستراتيجية مرهون بنضج الفكر المقاولاتي لدى هذه الشريحة.

فالبطالة مشكلة اقتصادية، كما هي مشكلة نفسية، واجتماعية، وأمنية، وسياسية. وجيل الشباب هو جيل العمل والانتاج، لأنه جيل القوة والطاقة والمهارة والخبرة. وإن تعطيل تلك الطاقة الجسدية بسبب الفراغ، لاسيما بين الشباب، يؤدي الى أن ترتد عليه تلك الطاقة لتهدمه نفسياً مسببة له مشاكل كثيرة. وتتحول البطالة في كثير من بلدان العالم الى مشاكل أساسية معقدة، ربما أطاحت ببعض الحكومات، فحالات التظاهر والعنف والانتقام توجه ضد الحكام وأصحاب رؤوس المال فهم المسؤولون في نظر العاطلين عن مشكلة البطالة. وتؤكد الاحصاءات أن هناك عشرات الملايين من العاطلين عن العمل في كل أنحاء العالم من جيل الشباب، وبالتالي يعانون من الفقر والحاجة والحرمان، وتختلف أوضاعهم الصحية، وعجزهم عن تحمل مسؤولية أسرهم. كما تفيد نفس الاحصاءات العلمية أن للبطالة آثارها السيئة على الصحة النفسية، كما لها آثارها على الصحة الجسدية..

المقاولاتية كرهان لامتناهات البطالة

عليه يمكننا طرح الإشكالية التالية:

هل تعتبر المقاولاتية حلا لمشكلة البطالة السائدة بين أوساط فئة خريجي الجامعات في الجزائر؟

وللإجابة على هذه الإشكالية سنحاول التطرق إلى النقاط التالية:

أولا: المقاولاتية وأبعادها.

ثانيا: البطالة عند الشباب الجامعي.

ثالثا: القرارات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية لتنمية ثقافة المقاولاتية والقضاء على البطالة.

أولا: ماهية المقاولاتية:

1. تعريف المقاول

قبل التطرق إلى التعريف بالمقاولاتية لابد من توضيح مفهوم المقاول، إذ تطور هذا المفهوم مع مرور الزمن، ففي فرنسا وخلال العصور الوسطى كانت كلمة المقاول تعني الشخص الذي يشرف على مسؤولية ويتحمل أعباء مجموعة من الأفراد، ثم أصبح يعني الفرد الجريء الذي يسعى من أجل تحمل مخاطر اقتصادية. أما خلال القرنين السادس عشر والسابع عشر فقد كان يعد الفرد الذي يتجه إلى أنشطة المضاربة، ويمكننا إبراز أهم التعاريف فيما يلي:

التعريف الأول: المقاول حسب Mark Casson "هو شخص متخصص في صنع القرار يمتلك معرفة بديهية تمكنه من الاستغلال الأمثل للموارد النادرة والتعامل معها من أجل الوصول إلى أهدافه".

التعريف الثاني: قدم Joseph Schumpeter بعدا جديدا لمفهوم المقاول والمقاولاتية، فقد ربط المقاول بالشخص المبدع والمبتكر والمجدد فهو كل من يستطيع : إنتاج منتج جديد، استحداث أسلوب إنتاج جديد، فتح منفذ جديد للسوق، إكتشاف مصدر جديد للمواد الأولية، تنظيم جديد للإنتاج.¹

التعريف الثالث: ينظر هذا التعريف للمقاول على أنه شخص يمكن تمييزه من خلال الخصائص التالية من : منظم للمشروع ولأرباحه (صاحب عمله)، يحب المخاطرة (مغامر)، منتهز للفرص ومبتكر.²

¹ أحمد مروه، الريادة وإدارة المشروعات، بدون طبعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2007، ص 8-9.

² Rachid BOUKSANI, Amina MEZIANE, L'ETUDE DES FACTEURS MOTIVANTS LES ENTREPRENEURS A CREER LEURS ENTREPRISES EN ALGERIE, Les journées internationales sur l'entrepreneuriat, Les mécanismes d'aide et soutien à la création d'entreprises en Algérie : opportunités et obstacles, Université Mohamed Khider, Biskra, Le 03/04/05 Mai 2011, p 5.

المقاولاتية كرهان لامتنصص البطالة

التعريف الرابع: المقاول هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يسعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها ومن يمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة، من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو.³

ركزت أغلب التعاريف التي أوردناها سابقاً على مجموعة من الخصائص والسمات الشخصية التي يتميز بها بعض الأشخاص منها الفطري ومنها المكتسب فتمنحهم صفة المقاول، وعليه فالمقاول هو الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة، وبشكل مستقل - إذا كان لديه الموارد الكافية - على تحويل فكرة جديدة أو اختراع إلى ابتكار يجسد على أرض الواقع، بالاعتماد على معلومة هامة، من أجل تحقيق عوائد مالية، عن طريق المخاطرة، ويتصف بالإضافة إلى ما سبق بالجرأة، الثقة بالنفس، المعارف التيسيرية، والقدرة على الإبداع. وبهذا يقود التطور الاقتصادي للبلد.

2. تعريف المقاولاتية

لا يختلف مفهوم المقاولاتية عن غيره من المفاهيم الاقتصادية والإدارية التقليدية أو الحديثة التي تتفاوت الآراء والتعاريف حولها، إذ يمكننا القول بأن المقاولاتية تعتبر في الوقت الراهن من بين المجالات البحثية الهامة، مما استوجب علينا جمع مجموعة من التعاريف المرتبطة بها والتي تتفاوت بين الضيق والانتساع بغية توضيح هذا المفهوم، ولقد تعددت التعاريف ذات الصلة بمفهوم المقاولاتية إلا أنها متقاربة من حيث المعنى العام والمحتوى، ونذكر من بين أهمها التعريفات التالية:

التعريف الأول: يتعلق هذا التعريف بالتطور التاريخي لمفهوم المقاولاتية والذي ظهر أول مرة في بداية القرن السادس عشر، إذ، أخذ المفهوم وقتها معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشافات العسكرية إذ بقي هذا المفهوم متداولاً في نفس السياق إلى غاية مطلع القرن الثامن عشر أين دخل مفهوم المقاولاتية إلى النشاطات الاقتصادية، حيث عرفت المقاولاتية على أنها ممارسة مختلف الأعمال والأنشطة الاقتصادية التي تحمل في طياتها روح المخاطرة والمغامرة، مع ضمان النجاح من خلال الإدارة المتخصصة.⁴

ركز هذا التعريف على إبراز الهدف من إنشاء المقاولاتية والذي يتمثل في ضرورة تحقيق المكاسب الاقتصادية والنمو والتي عبر عنها بضمان النجاح، لكن الملاحظ أن مفهوم المخاطرة بقي ملازماً لمفهوم المقاولاتية

³ الشيخ فؤاد نجيب وآخرون، صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن : سمات وخصائص، مجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن، المجلد 5،

العدد 04، 2009، ص 498.

⁴ أحمد مروه، مرجع سبق ذكره، ص 7.

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

التعريف الثاني: المقاولاتية هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال بكافة أنواعها، عن طريق إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطرة المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة. بغرض الإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.⁵

ركز التعريف السابق على إبراز صفات ومزايا مفهوم المقاولاتية، والتي يمكن حصرها في الآتي:⁶

✓ تعتبر المقاولاتية أحد مداخلات عملية اتخاذ القرار المتعلقة باستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوصول إلى الإبداع بمختلف أشكاله؛

✓ المقاولاتية هي جهد موجه للتنسيق بين عمليات الإنتاج والبيع؛

✓ المقاولاتية عبارة عن مجموعة من المهارات الإدارية والإبداعية المستندة على المبادرة الشخصية والقدرة على تحمل المخاطرة في ظل بيئة سريعة التغير؛

✓ المقاولاتية تعني الإدراك الكامل للفرص والتحديات؛

✓ إن المقاولاتية هي نهج أو مسار يتبعه الفرد المقاول من أجل إنجاز عمل مقاولاتي خاص به.

التعريف الثالث: وفي نفس السياق الذي ينظر إلى المقاولاتية من جانب الإبداع والتجديد والذي يعطي بعداً جديداً لمفهوم المقاولاتية والمقاول، يمكن تعريف المقاولاتية بـ: "المقاولاتية هي حركة إنشاء أو استغلال فرص الأعمال من طرف فرد أو عدة أفراد وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة"⁷

ويعرف "Beranger" وآخرون المقاولاتية (Entrepreneuriat) المشتقة من (Entrepreneurship) والمرتكزة على إنشاء وتنمية أنشطة، فالمقاولاتية يمكن أن تعرف بطريقتين:

• على أساس أنها نشاط: أو مجموعة من الأنشطة والسيرورات تدمج إنشاء وتنمية مؤسسة أو بشكل أشمل إنشاء نشاط.

• على أساس أنها تخصص جامعي: أي علم يوضح المحيط وسيرورة خلق ثروة وتكوين اجتماعي من خلال مجابهة خطر بشكل فردي.

⁵ النجار جمعة صالح، العلي عبد الستار محمد، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، الطبعة الثانية، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008، ص 7.

⁶ النجار جمعة صالح، نفس المرجع أعلاه، ص 8.

⁷ سلامي منيرة، التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 5.

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

إذن فالمقاولاتية هي الأفعال و العمليات الاجتماعية التي يقوم بها المقاول، لإنشاء مؤسسة جديدة ، أو تطوير مؤسسة قائمة في إطار القانون السائد، من أجل إنشاء ثروة، من خلال الأخذ بالمبادرة، وتحمل المخاطر، و التعرف على فرص الأعمال، و متابعتها و تجسيدها على أرض الواقع.

ويتضح الفرق بين إنشاء المؤسسات و المقاولاتية من خلال نقاط التوافق و الاختلاف التالية :

نقاط الاتفاق :

- ✓ كلاهما عبارة عن إنشاء مؤسسة بصفة قانونية.
- ✓ كلاهما له نسبة مخاطرة.
- ✓ منشؤهما يتوقعون ربح من وراء إنشائهما .
- ✓ قد تصبح المؤسسة المقاولاتية مؤسسة نمطية إذا قلدت منتجاتها بشكل واسع ، في ظل عدم تطويرها.

نقاط الاختلاف :

- ✓ تتسم المقاولاتية بأنها إنشاء مؤسسة غير نمطية، فهي تتميز بالإبداع .
- ✓ ارتفاع نسبة المخاطرة في المقاولاتية لأنها تأتي بالجديد، وبمعدلات عوائد مرتفعة في حالة قبول المنتج في السوق.
- ✓ أرباح احتكارية ناتجة عن حقوق الابتكار قبل تقليدها - مقارنة بالمؤسسة النمطية التي تطرح منتجات عادية .
- ✓ تتميز المقاولاتية بالفردية، مقارنة بإنشاء المؤسسات هذه الأخيرة التي يمكن إنشاؤها مع مجموعة الشركاء . هذا ما يمكن المقاول من ممارسة التسيير بشكل مباشر ومستقل بدل الاعتماد على مجلس للإدارة، وهو ما يسمح له بتجسيد أفكاره على أرض الواقع.

جدول رقم 01: مقارنة بين المؤسسة الريادية و المؤسسة التقليدية

المؤسسة الريادية	المؤسسة التقليدية	الخصائص التنظيمية
- تبحث عن مشروعات جديدة بشكل مستمر. - الحفاظ على الحصة السوقية الحالية من خلال التكيف مع الأسواق.	- دفاعية. - تحقيق التغيير و التنوع من خلال الاندماج والاستحواذ.	الإستراتيجية
- مسح البيئة الخارجية والداخلية بحثا عن فرص جديدة	- مسح البيئة الخارجية لتحديد التهديدات	المسح البيئي
- وسيلة للنمو و التكيف والاستمرار إذا أحسن استغلاله	- شيء ينبغي تدنيته.	المخاطر
- تهدف الثقافة التنظيمية إلى تدعيم و رعاية الابتكار و القدرة على التكيف	- موضوعية و تحليلية . - تهدف إلى الحفاظ على الوضع الحالي.	الثقافة التنظيمية

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

الهيكلة والاتصالات	- أهمية خطوط السلطة الرسمية و قنوات الاتصال الرسمية.	- تسطير الهياكل غير الرسمية و الاتصالات الأفقية على التصرفات و القرارات.
الأفراد	- ينظر إليهم على أنهم مورد وفير يمكن الحصول عليه وتغييره بسهولة.	- ينظر إليهم على أنهم أحد الموارد الرئيسية التي يجب الحفاظ عليها و استخدامها بفاعلية.
القدرة على الإبداع	- شيء يجب تجنبه.	- شيء يجب تدعيمه و تطويره و تشجيعه.

المصدر: عمرو علاء الدين زيدان، **ريادة الأعمال: القوة الدافعة إلى الاقتصاديات الوطنية**، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007، ص 247.

3. مقومات الفكر المقاولاتي:

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

المقومات الشخصية:⁸

- ✓ الحاجة إلى الإنجاز: أي تقديم أفضل أداء والسعي إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والابتكار.
- ✓ الثقة بالنفس: حيث يمتلك المقومات الذاتية والقدرات الفكرية على إنشاء مشروعات الأعمال وذلك من خلال الاعتماد على الذات والإمكانات الفردية وقدرته على التفكير والإدارة.
- ✓ الرؤية المستقبلية: أي التطلع إلى المستقبل بنظرة تفاؤلية وإمكانية تحقيق مركز متميز وأرباح متزايدة.
- ✓ التضحية والمثابرة: المثابرة والصبر والتضحية برغبات آنية من أجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية.
- ✓ الرغبة في الاستقلالية: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعي باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصف بالشراكة خاصة عندما تتوفر لديهم الموارد المالية الكافية، كما يستبعد المقاولون العمل لدى الآخرين كما يوفر لهم إنشاء المؤسسات الخاصة الدخل الكافي للمعيشة وتحقيق الثراء.

⁸ فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2006، عمان، الأردن، ص 21-22 عمان، الأردن، ص 47-48.

المقاولاتية كرهان لامتنصص البطالة

بالإضافة إلى العديد من المهارات الواجب توفرها في المقاول الناجح:

- ✓ **المهارات التقنية:** وهي تتمثل في الخبرة، المعرفة، والقدرة التقنية العالية المتعلقة بالأنشطة الفنية للمشروع في مختلف المجالات من إنتاج، بيع، تخزين وتمويل وهذه المهارات تساعد في إدارة أعمال المشروع بجدارة.
- ✓ **المهارات التفاعلية:** وهي قدرات الاتصال، ردود فعل، مناقشة القرارات قبل إصدارها، الإقناع..
- ✓ **مهارات فكرية:** تتمثل في اكتساب أسس ومبادئ علمية في ميدان الإدارة واتخاذ القرار والمحكمة المنطقية وتحليل المشكلات وإيجاد العلاقات بين المشكلات وأسبابها وحلولها...
- ✓ **مهارات تحليلية:** أي القدرة على التفكير المجرد حيال نظرهم إلى مؤسستهم التي تعمل ككل وليس كجزء وان أجزاءها ووظائفها تترابط مع بعضها البعض لتصبح كلاً في محيطها.
- المقومات البيئية:** وتتمثل في مكونات المحيط الاجتماعي يعتبر المحيط الاجتماعي عنصراً مهماً في الدفع نحو إنشاء المؤسسة نظراً لتركيبته المعقدة كالأُسرة، الدين، العادات والتقاليد.

4. دور الأستاذ الجامعي في غرس روح المقاولاتية:

إن أساتذة الجامعة هم القاطرة العقلية، والعملية والثقافية والتقدمية والإبداعية، المهمة والقوية في المجتمع، فالخريج الجامعي بحاجة ماسة لتحضيره لدخول سوق العمل وإعطائه نظرة عامة حول ما يدور في السوق من النشاطات والتغيرات وعدم تركه يصطدم بمفاجآت سوق العمل والوقوع في شبح البطالة وهذه المهمة تقع على عاتق الأستاذ الجامعي الذي يلعب دوراً كبيراً في نشر الوعي وتغيير بعض القيم أو الأفكار كاعتقاد الطالب الجامعي بمجرد حصوله على الشهادة الجامعية أنه بإمكانه الحصول على الوظيفة، باعتبار الفئات المطلوبة أكثر في سوق العمل هي الفئات ذوي الشهادة. وإنما توعيته بأن الشهادة الجامعية ما هي إلا تأشيرة لدخول سوق العمل دائماً و عوض أن ينتظر من سوق العمل أن يمنح له فرصة العمل وتجنبه معاناة لمدة طويلة من البطالة أو شغل مناصب عمل لا تتماشى مع مستواه العلمي، يتم تحضيره لدخول سوق العمل بفكرة الاعتماد على النفس وذلك من خلال إنجاز مشروع جديد أو إنشاء مؤسسة خاصة بفضل ما تعلمه في الجامعة من معارف علمية ومهارات وقدرات إضافة إلى توفر كل الإمكانيات اللازمة لذلك وبالتالي يكون قد حقق طموحاته التي تعود عليه بالفائدة وعلى المجتمع الذي ينتمي إليه.

ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الأستاذ الجامعي يلعب دوراً هاماً جداً في غرس التوجه المقاولاتي لدى الطالب الجامعي، ويقصد بذلك بروز الإرادة الفردية والاستعداد الفكري لدى الطالب الجامعي في إنشاء مشروعه الخاص وذلك في ظل ظروف معينة (أي تطوير الاستعدادات ومؤهلات وسلوكات المقاولاتية عند الطلبة).

المقاولاتية كرهان لامتنصص البطالة

ثانيا: البطالة عند الشباب الجامعي

1. تعريف البطالة: وقد قدمت عدة تعريفات للبطالة نذكر منها:

تعريف 1: البطالة تعني وجود فرد في المجتمع قادر على العمل وله القدرة على العمل وسلك طرق كثيرة للبحث عن العمل ولم تمنح له فرصة لاجتاد العمل لأسباب كثيرة منها قلة فرص العمل في المجتمع .

تعريف 2: البطالة هي ظاهرة اقتصادية بدأ ظهورها بشكل ملموس مع ازدهار الصناعة إذ لم يكن للبطالة معنى في ويبحث عنه، ولكن دون جدوى. من خلال هذا التعريف يتضح أنه ليس كل من لا يعمل عاطل فالتلاميذ والمعاقين والمسنين والمتقاعدين ومن فقد الأمل في العثور على عمل وأصحاب العمل المؤقت ومن هم في غنى عن العمل لا يتم اعتبارهم عاطلين عن العمل. ويسمى من يعاني منها عاطلا في المشرق وبطالا في المغرب

تعريف 3: في التعريف الشاسع للبطالة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية، والذي ينص على أن " العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده " ⁹.

بإثراء التعريف السابق يمكن أن نحدد الحالات التي لا يمكن أن يعتبر فيها الأفراد عاطلين عن العمل فيما يلي:

- العمال المحبطين و هم الذين في حالة بطالة فعلية و يرغبون في العمل، و لكنهم لم يحصلوا عليه و يؤسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن عملية البحث عن عمل. و يكون عددهم كبيرا خاصة في فترات الكساد الدوري.
- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل و هم يعملون بعض الوقت دون إرادتهم، في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت.
- العمال الذين لهم وظائف و لكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب كالمرض العطل و غيرها من الأسباب.

- الأطفال، المرضى، العجزة، كبار السن و الذين أحيلوا على التقاعد.

- الأشخاص القادرين على العمل و لا يعملون مثل الطلبة، و الذين بصدد تنمية مهاراتهم.

- الأشخاص المالكين للثروة و المال القادرين على العمل و لكنهم لا يبحثون عنه.

- الأشخاص العاملين بأجور معينة و هم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.

وعليه يتبين أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا، و في ذات الوقت ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطلين.

⁹ ياسر محمد جاد الله محمود، العولمة والفقر في مصر، ملتقى دولي: قضايا العولمة وتأثيرها على الدول النامية، الجمعية المصرية للإقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2006، ص 7.

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

و يمكن حساب معدل البطالة كما يلي: هو نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية وهو معدل يصعب حسابه بدقة. وتختلف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي. ويمكن حسابها كمايلي:

معدل البطالة = (عدد العاطلين مقسوما بعدد القوة العاملة) مضروباً بمائة.

معدل مشاركة القوة العاملة = (قوة العمالة مقسوما على النسبة الفاعلة) مضروباً بمائة.

2. أنواع البطالة: يمكن تحديد أنواع البطالة فيما يلي:

أ — البطالة الاحتكاكية: هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات في الاقتصاد الوطني. يتمتع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة. و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل¹⁰.

وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إلى منطقة أخرى أو ، أو عندما تقرر ربة البيت مثلاً الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها و رعايتهم. تفسر هذه البطالة استمرار بعض العمال في التعطل على الرغم من توفر فرص عمل تناسبهم مثل : صغار السن و خريجي الجامعات... الخ¹¹.

ب — البطالة الهيكلية: إن هذه البطالة جزئية، بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، و هي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد . يمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد. ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة.

تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة و هيكل الطلب عليها. يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب إلى سوق العمل بأعداد كبيرة.

¹⁰ - علي غربي، *عولمة الفقر*، يوم دراسي تحت عنوان : التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002، ص9

¹¹ - إبراهيم توهامي وآخرون، *العولمة والاقتصاد غير الرسمي*، مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004، ص 131 .

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

ج- البطالة الدورية أو الموسمية.

ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة ركود قطاع العمال و عدم كفاية الطلب الكلي على العمل كما قد تنشأ نتيجة لتذبذب الدورات الاقتصادية . يفسر ظهورها بعدم قدرة الطلب الكلي على استيعاب أو شراء الإنتاج المتاح مما يؤدي إلى ظهور الفجوات الانكماشية في الاقتصاد المعني بالظاهرة.

تعاقل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين و عددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح وعليه فعندما تعاقل البطالة الموسمية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل¹²

تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هي على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملا.

(يزيد التوظيف خلال فترة التوسع و ينخفض خلال فترة الكساد) و هذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

— تصنيفات أخرى للبطالة

إضافة لما تم تحديده من أنواع للبطالة، يضيف الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي لذلك التصنيفات التالية للبطالة¹³:

- أ — البطالة الاختيارية و البطالة الإجبارية: البطالة الاختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها شخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي توافق تلك الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه راغب و قادر على العمل عند مستوى أجر سائد، وقد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.
- ب — البطالة المقنعة و البطالة السافرة : تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فأن حجم الإنتاج لن ينخفض. أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين و الراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماما عن العمل ، قد تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية
- ج — البطالة الموسمية و بطالة الفقر: تتطلب بعض القطاعات الاقتصادية في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال مثل الزراعة، السياحة ، البناء وغيرها و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، و يشبه هذا النوع إلى حد كبير البطالة الدورية و الفرق الوحيد بينهما هو أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى. أما بطالة الفقر فهي تلك الناتجة بسبب خلل في التنمية و تسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصاديا.

¹² — علي غربي، مرجع سبق ذكره، ص11

¹³ أعاقلي فضيلة، البطالة تعريفها و أسبابها وآثارها الاقتصادية، مداخله ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل في الجزائر، أيام 08 و 09 2013 جامعة بتنة، ص12،

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

د — البطالة الطبيعية: تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية و البطالة الاحتكاكية و عند مستوى العمالة الكاملة، و يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل يساوي لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم إيجاد العمل المناسب. و عليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل.

أسباب تفشي البطالة بين أوساط الشباب الجامعي: لعل أهم الأسباب التي ساهمت في انتشار البطالة في أوساط الشباب الجامعي ما يلي¹⁴:

- ✓ توجه الطلبة نحو التخصصات الأكاديمية في مقابل العزوف عن التوجه نحو التخصصات المهنية، حيث يظهر التضخم في أعداد المتوجهين إلى التعليم الأكاديمي،
 - ✓ التوجه العام للطلبة والمتعلق بميولهم الشخصية، حيث أن التدريس مهنة مطلوبة لدى المرأة مما يؤدي إلى توجيهها نحو هاته الاختصاصات.
 - ✓ سوء التخطيط في توزيع أعداد الطلبة على مختلف التخصصات، وذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغباتهم وهذا ما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج كفاءات ضعيفة.
 - ✓ الأمية المهنية أو الميدانية والتي يعاني منها عدد معتبر من خريجي الجامعات بسبب صعوبة تطبيق ما تعلموه، أو الخوف من مواجهة المهنة أو قصور السياسة التعليمية وعدم ملائمتها لسوق العمل.
 - ✓ عدم توفر فرص العمل في اختصاصات معينة بسبب التضخم في أعداد المتخرجين وتركزهم في اختصاصات أخرى فوق الحاجة لها بعد التخرج.
 - ✓ رفض خريجي الجامعات لبعض المهن لاعتقادهم أنها لا تتلاءم معهم أو أدنى من مستواهم .
 - ✓ عدم تحفيز بعض المناهج الدراسية على إنشاء المؤسسات الخاصة وضعف تأطيرهم من هذا الجان
- وقد رافق تنامي ظاهرة البطالة في أوساط الشباب الجامعي تراجع قدرة مؤسسات التشغيل في القطاعين العام والخاص وطاقتهما على استيعاب المزيد من العاملين بأجر، مما دفع بالكثير من الدول في محاولة منها لامتناس البطالة إلى إنشاء هيئات للدعم والمرافقة تستهدف الشباب بصفة عامة، وخريجي الجامعات بصفة خاصة، بهدف تشجيع روح المقاولاتية.¹⁵

¹⁴ خذري توفيق و عماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الاول حول المقاولاتية: فرص وأعمال أيام: 08 و 09 أفريل 2010 ، جامعة خيذر محمد، بسكرة، الجزائر، ص9

¹⁵ فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، مرجع سبق ذكره، ص 21-22.

المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة

3. آثار البطالة

- ✓ تزايد هجرة العقول الجزائرية في العقود الثلاثة الأخيرة لأسباب كثيرة منها عدم توفير الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لائقا من العيش .
- ✓ ضعف الاهتمام بالبحث العلمي وعدم وجود مراكز البحث العلمي المطلوبة كل ذلك يؤثر على الاقتصاد الوطني
- ✓ ظهور الآفات الاجتماعية، و أيضا ظهور فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف
- ✓ إنشار الفقر في المجتمع.

معدلات البطالة المرتفعة في الجزائر تعبر عن حالة الإحتلال التي يشهدها سوق العمل، وقد ساهم برنامج التصحيح الهيكلي في إتساع حدة هذا المشكل من خلال إنخفاض الطلب الكلي، كما أن من أهم مكاسب العولمة يكمن في التقدم التقني الذي يسمح بزيادة إنتاج السلع إلا أنه لا يخلق مناصب عمل جديدة بل قد يتسبب في القضاء على بعضها حيث أصبح إكتساب التكنولوجيا المتطورة يتم على حساب مناصب العمل.

ثالثا: إستراتيجية الجزائر لحل مشكلة البطالة

تجاه وضع البطالة في الجزائر تطرح جملة تساؤلات نفسها بإلحاح، و هي تشكل تحديات جدية في الوقت الحاضر و المستقبل أمام سواق العمل الوطني، و إذا كانت هذه التحديات قد أصبحت واضحة للعيان، فلا بد من التساؤل حول ما أنجزته الدول الجزائرية للخروج من مأزق البطالة و مواجهة تيارات العولمة و اتجاهاتها ضمن استراتيجيات علمية و واقعية لرفع مستوى العمالة الكمي و النوعي في الوطن.

تعد ظاهرة البطالة و خاصة في أوساط الشباب من التحديات الراهنة، لما يترتب عنها من نتائج سلبية، و هذا ما يتطلب التزاما سياسيا للقضاء على البطالة كأولوية وطنية ، وفي هذا الصدد سنتناول نوع الجهود المبذولة من طرف الجزائر في هذا الشأن للتصدي للظاهرة و المتمثلة في إستراتيجية معينة.

بذلت وتبذل الدولة جهودا للحد من تفاقم مشكلة البطالة، و لكنها في نظر المختصين تعتبر غير مجدية حتى الآن، في الجزائر فقد اتخذت الدولة عديدا من الإجراءات والأجهزة للتخفيف من ضغوط سوق العمل، و التي تجسدت من خلال برامج مساعدة تشغيل الشباب، لقد قامت الدولة الجزائرية بإنشاء وإستحداث مجموعة من الأجهزة لدعم الشباب ونشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من ظاهرة البطالة و تمثل الأجهزة في ما يلي:

1/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري. من الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الاشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

المقاولاتية كرهان لامتنصص البطالة

- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبياً¹⁶

2/ الصندوق الوطني للتأمين من البطالة: أحد صناديق الضمان الاجتماعي التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي. وضع حيز التنفيذ ابتداء من سنة 2004 موجه للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 50/35 سنة ويحمل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم استثماري يصل : 5 مليون دينار جزائري يعمل هذا الجهاز على إعادة إدماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل، من 35 إلى 50 سنة وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاث سنوات، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة و الصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات، وكذا العمال الذين تعرضوا لتسريح لأسباب اقتصادية¹⁷

3/ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: أنشأ هذا الجهاز في سنة 2004 ويعمل على مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها ويخص هذا الجهاز الشباب العاطل عن العمل والحرفيين والنساء بالمنازل وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50.000 و 400.000 دج

4/ الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمارات: تهدف هذه الوكالة إلى تشجيع الإستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالإستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة . منذ إنشاء الوكالة سنة 2001 بلغ عدد المشاريع المنجزة في النشاط الإنتاجي 6.616 مشروع بمبلغ 743.97 مليار دج مما سمح بتوفير 178.166 منصب شغل، وتتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع للإستثمار. و قد ساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة بحيث منذ إنطلاقه بالإضافة إلى ذلك نجد المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية ساهم بإنشاء مناصب شغل¹⁸.

إن الإجراءات المتخذة لتخفيف ضغوط سوق العمل في الجزائر تدخل في إطار اجتماعي تضامني من خلال منحة الشغل هذه والتي رغم أهميتها مقارنة بالظروف التي عرفت الجزائر المتسمة بطابع غير متوازن من حيث غلق المؤسسات وتسريح العمال إلا أنها في عمومها ظهرت عاجزة وغير دائمة إضافة إلى أن الدولة أنفقت عليها مبالغ طائلة في الوقت الذي ما تزال فيه البطالة تشكل تحدي اجتماعي كبير للاقتصاد الجزائري.

¹⁶ ماضي بلقاسم وآمال خدادمية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باتنة، يوم 20/09/2013، ص19.

¹⁷ الندوة القومية حول الموازنة بين سياسات التعليم و التدريب المهني و التقني و متطلبات سوق منظمة العمل العربية، القاهرة: 14-16 جوان 2012.

¹⁸ اعاقلي فضيلة، مرجع سبق ذكره، ص19

الخاتمة:

إن تزايد معدلات البطالة خاصة بين فئة خريجي الجامعات والمعاهد العليا دفع بالدول سواء المتقدمة منها أو النامية إلى التفكير الجدي في إيجاد فرص عمل جديدة لهذه الطبقات، وكانت الأولوية في الاعتماد على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتبارها محرك التنمية الاقتصادية، لذا كان على الدولة الجزائرية الأخذ بكل المستجدات والمساهمة في تطوير هذه المؤسسات وتنمية ثقافة المقاولاتية لدى خريجي الجامعات بتوحيد الجهود بين مختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية الموجودة داخل المجتمع (الأسرة، المؤسسات التربوية من التعليم العام إلى التعليم الجامعي، مراكز الأبحاث العلمية، الإنترنت، وسائل الإعلام والاتصال.....الخ) وتوجيهها في نقل هذه الثقافة من جيل إلى جيل.

وتعتبر مخرجات الجامعة ركيزة التنمية المستدامة من خلال ما اكتسبه من رأسمال فكري ومهاري يؤهلها لتبوء مشعل المساهمة في إحداث التنمية وتطوير الإقتصاد الوطني، وأن تكون فاعلاً مؤثراً سواء تعلق الأمر بالمكانة والدور الذي تحتله في المؤسسات الاقتصادية، أو أن تكون جزءاً من هذا النسيج الإقتصادي عن طريق إنشاء المؤسسات الصغيرة. لقد عملت الدولة الجزائرية على استحداث العديد من الهياكل والبرامج المساعدة على خلق المؤسسات الصغيرة والموجه للشباب حاملي المشاريع والأفكار بصفة عامة، وتحديدًا شريحة خريجي الجامعات بإعبارها حاملة لثقافة المقاولاتية وذلك من أجل تخفيف العبء على مختلف مصالح الوظيفة العمومية التي أرهق كاهلها الأعداد الهائلة التي تدفع بها الجامعة سنوياً إلى سوق العمل.

النتائج والتوصيات:

على مستوى الجامعة: التوافق بين التكوين والشغل

- ✓ ضرورة تعميم مفهوم المقاولاتية لدى طلبة الجامعة .
- ✓ ضرورة تحسيس الطالب إلى أن المقاولاتية اختيار وليس بديل في ظل عدم وجود فرص للتوظيف.
- ✓ تدريس مقاييس تتعلق بإنشاء المؤسسات وتسييرها في مختلف الاختصاصات.
- ✓ تقريب هيئات الدعم والمرافقة من الجامعة .
- ✓ زيادة الملتقيات والمحاضرات عن الفكر المقاولاتي في مختلف كليات الجامعة بمشاركة الوكالات الوطنية
- ✓ إنشاء حاضنات الأعمال على مستوى الجامعة تعنى بمشاريع الطلبة والدفع بهم نحو تحقيقها في أرض الواقع.

على مستوى البنوك

- ✓ ضرورة إعادة النظر في طرق التمويل نظراً لأنها عائق أمام الطلبة لاعتبارات دينية.
- ✓ اللجوء إلى سياسة لا مركزية قرارات التمويل.

المقاولاتية كرهان لامتنعاص البطالة

✓ خلق مؤسسة مالية مختصة في تمويل المؤسسات الصغيرة على المدى المتوسط.

✓ تشجيع البنوك على تمويل المشاريع مع تخفيف مدة الدراسة.

على مستوى الوكالات

✓ إعادة توجيه المشاريع على ضوء حاجيات السوق والتنمية المحلية.

✓ تكوين إطارات مختصة تنشط في مختلف الوكالات من أجل مرافقة المستفيدين.

✓ تكوين أصحاب المشاريع في مجال التسيير خلال الفترة ما قبل تجسيد المشروع وما بعد الانشاء.

على مستوى سوق العمل

✓ وضع نظام معلوماتي يرشد مجموع المتدخلين في سوق الشغل ووضع البطالة.

✓ تكثيف التحقيقات حول الاحصائيات المتعلقة بالبطالة والتشغيل.

✓ تعزيز المؤسسات المتخصصة الموجودة في ميدان التنمية البشرية والتنظيم.

قائمة المراجع المعتمدة :

- ✍ أحمد مروه، الريادة و إدارة المشروعات ، بدون طبعة، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات، القاهرة، 2007 .
- ✍ النجار جمعة صالح ، العلي عبد الستار محمد ، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة ، الطبعة الثانية ، دار الحامد ، عمان ، الأردن، 2008.
- ✍ عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال : القوة الدافعة إلى الاقتصاديات الوطنية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2007.
- ✍ فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل استراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2006، عمان، الأردن، عمان، الأردن.
- ✍ سلامي منيرة، التوجه المقاولاني للمرأة في الجزائر ، مذكرة ماجستير، جامعة ورقلة ، الجزائر.
- ✍ إبراهيم توهامي وآخرون، العولمة والاقتصاد غير الرسمي، مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2004.
- ✍ اعاقلي فضيلة، البطالة تعريفها و أسبابها وآثارها الاقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل في الجزائر، أيام 08 و 09 و 10 2013 جامعة باتنة .
- ✍ خذري توفيق وعماري علي، المقاولاتية كحل لمشكلة البطالة لخريجي الجامعة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الأول حول المقاولاتية فرص وأعمال أيام: 08 و 09 أفريل 2010 ، بسكرة، الجزائر.
- ✍ ماضي بلقاسم وآمال خدادمية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باتنة، يوم 20/09/2013 .
- ✍ الشيخ فواد نجيب ، وآخرون ، صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن : سمات وخصائص ، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال الأردن ، المجلد 5 ، العدد 04 ، 2009 .
- ✍ ياسر محمد جاد الله محمود، العولمة والفقر في مصر، ملتقى دولي : قضايا العولمة وتأثيرها على الدول النامية، الجمعية المصرية للإقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة.
- ✍ علي غربي، عولمة الفقر، يوم دراسي تحت عنوان : التحديات المعاصرة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002.
- ✍ Rachid BOUKSANI , Amina MEZIANE , L'ETUDE DES FACTEURS MOTIVANTS LES ENTREPRENEURS A CREER LEURS ENTREPRISES EN ALGERIE, Les journées internationales sur l'entrepreneuriat, Les mécanismes d'aide et soutien à la création d'entreprises en Algérie : opportunités et obstacles, Université Mohamed Khider, Biskra, Le 03/04/05 Mai 2011.