

الهشاشة الاجتماعية وعلاقتها بثقافة العمل الحر

Social precariousness and its connection with the culture of Independent work.

د. بن سبع محمد عبد الرؤوف، المركز الجامعي سي الحواس - بركة، الجزائر

[*mohamedabderrraouf.bensebaa@cu-barika.dz](mailto:mohamedabderrraouf.bensebaa@cu-barika.dz)

تاريخ النشر: 2025/06/30

تاريخ القبول: 2025/06/12

تاريخ الإرسال: 2025/05/03

ملخص:

تتناول هذه الورقة البحثية العلاقة المعقدة بين الهشاشة الاجتماعية والعمل الحر لدى الشباب الجزائري، موضحة كيف يدفع انعدام الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي الشباب نحو اللجوء إلى العمل الحر كاستجابة للبطالة والتمهيش. فالهشاشة، بما تحمله من ضعف في الدخل، غياب الأمان الوظيفي، وصعوبة الاندماج، لا تُعتبر فقط مظهرًا للأزمة، بل قد تتحول إلى محقّز يدفع الشباب لتأسيس مشاريعهم الخاصة، خصوصًا في غياب فرص العمل التقليدي. وتظهر المقاولاتية هنا كمخرج اضطراري أكثر منها خيارًا نابغًا من الفرصة، ما يخلق مشاريع هشة تعاني من ضعف التكوين والتمويل والدعم. إلا أن العمل الحر، إذا ما تم تأطيره ضمن منظومة شاملة توفر الحماية والدعم والتكوين، يمكن أن يتحول إلى آلية فعالة لتمكين الشباب. بذلك، تصبح الهشاشة – على نحو معاكس – عاملاً يولّد ديناميات جديدة من المبادرة الاقتصادية، بشرط أن ترافقها الدولة بسياسات متكاملة تعترف بدور الشباب كفاعلين اقتصاديين لا كضحايا فقط.

الكلمات المفتاحية: العمل الحر، الهشاشة الاجتماعية، المقاولاتية، البطالة، الشباب الجزائري.

* المؤلف المرسل

Abstract:

This research paper explores the complex relationship between precariousness and self-employment among Algerian youth, illustrating how economic and social instability drives young people to turn to self-employment as a response to unemployment and marginalization. Precariousness—marked by low income, lack of job security, and difficulties in social integration—is not merely a symptom of crisis, but can also become a motivating factor pushing youth to launch their own projects, especially in the absence of traditional job opportunities. In this context, entrepreneurship emerges more as a necessity than a choice based on opportunity, leading to fragile ventures that often suffer from insufficient training, funding, and institutional support. However, if self-employment is framed within a comprehensive ecosystem that ensures protection, support, and capacity-building, it can become an effective tool for youth empowerment. Thus, precariousness—paradoxically—may generate new dynamics of economic initiative, provided that it is accompanied by coherent public policies recognizing youth as economic actors, not merely as victims.

Keywords: Independent work, Precariousness, Entrepreneurship, Unemployment, Algerian youth.

مقدمة:

تواجه الجزائر، كغيرها من الدول النامية، الكثير من التحديات السوسو-اقتصادية الهامة التي تحتل فيها مشكلة البطالة مكانة بارزة، إن هذه الظاهرة التي تمس بالأخص الفئة العمرية من 18-30 تشكل قلقاً دائماً بالنسبة للسلطات العمومية الجزائرية، الأمر الذي تؤكد البيانات التي كشف عنها الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) بخصوص معدل البطالة لدى الفئة العمرية الأقل من 24

سنة والذي بلغ نسبة 36% سنة 2023. إن هذا الوضع الذي استمر لعقود -رغم السياسات المختلفة التي تم وضعها للقضاء على هذه الظاهرة- يخلق حالة من الهشاشة الاجتماعية متعددة الأبعاد، إذ لا يقتصر تأثيره فقط على الظروف المادية المعيشية للشباب، وإنما يؤثر أيضاً على اندماجهم الاجتماعي ورفاههم النفسي.

تُعرف الهشاشة الاجتماعية (Précarité) كحالة من عدم الاستقرار الاجتماعية والإقتصادي تتميز بغياب الضمانات الوظيفية والدخل المستقر، وتمس بشكل كبير الخريجين الجزائريين الشباب، فعلى الرغم من مؤهلاتهم نجدهم يكافحون باستمرار من أجل الحصول على مكان قار في سوق العمل. وكما يوضح السوسيولوجي الفرنسي سيرج بوغام (2000) "إن الهشاشة الوظيفية تفقد الموظفين ضمان حمايتهم، ومع الهشاشة في العمل يفقدون الشعور بالإعتراف ويجدواهم الإجتماعية" (P.78). لكن هذه الهشاشة المزدوجة (الاقتصادية/الاجتماعية) تحفز البدائل الوظيفية وتشكل أرضاً خصبة لظهور أشكال جديدة من النشاط الاقتصادي، ولا سيما العمل الحر، الذي يبدو وكأنه بديل محتمل للعمالة التقليدية.

وفي مسار التحول نحو الاقتصاد الحر، ثمنت الدولة الجزائرية تدريجياً المبادرات الخاصة كإستجابة لمشكلة البطالة، وتُرجم هذا التوجه في صياغة مخططات دعم مختلفة لإنشاء مؤسسات ذات الطابع الخاص، وتجلى مؤخراً في اعتماد إطار قانوني محدد لنشاط المقاول الذاتي مع إصدار القانون رقم 22-23 المؤرخ 18 ديسمبر 2022. إن هذا القانون الذي يحدد وضعية المقاول الذاتي هو جزء من سياسة أوسع تهدف إلى تعزيز ثقافة المقاولاتية، خاصة بين الشباب الباحثين عن عمل، وتنظيم الاقتصاد غير الرسمي (Yacoub, 2023). الأمر الذي يفتح المجال أمام خبرة سوسيو-إقتصادية جديدة تسهم في بناء معنى جديد لمفهوم العمل.

في هذا السياق، يُطرح سؤال حول مدى قدرة العمل الحر على تشكيل إستجابة فعالة لمشكلة البطالة والهشاشة الاجتماعية التي يعاني منها الشباب الجزائري. فهل المقاولاتية الذاتية، التي غالبا ما يتم تقديمها على أنها علاج لمشاكل سوق العمل، هي متاحة فعلياً لدى فئة الشباب الذي يواجه قيوداً إقتصادية واجتماعية وثقافية مختلفة؟ ألا يؤدي تعزيز العمل الحر إلى طمس الأسباب البنيوية للبطالة والهشاشة الإجتماعية، أو حتى تعزيزها من خلال إضفاء الطابع الفردي على المسؤولية المنوطة بالجهات الوصية لتحقيق مطلب الإدماج المهني؟

تقترح هذه الورقة البحثية إستكشاف هذه الأسئلة من خلال تحليل الدور الذي يمكن أن تلعبه الهشاشة الاجتماعية في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجزائري. وتهدف إلى دراسة

كيف يمكن للهشاشة الاجتماعية، التي تعتبر أحد المظاهر السلبية في المجتمع، أن تشكل على نحو متناقض عاملاً محفزاً للمقاوالاتية، مع تحديد الظروف اللازمة لهذا الإنتقال إلى العمل الحر ليحقق مطلب التمكين الفعال وليس مجرد شكل مُقنع من أشكال الهشاشة الاجتماعية.

لتحقيق هدف هذه الدراسة، سنبدأ باستعراض مفصل للأوضاع الاجتماعية الصعبة للشباب والبطالة في الجزائر عمومًا، مع الاعتماد على أحدث الإحصائيات والدراسات السوسولوجية ذات الصلة. ثم سنقوم بتحليل قدرات العمل الحر كخيار بديل للتغلب على هذه الصعوبات، وذلك بفحص الإطار القانوني والمؤسسي الذي أقرته الدولة الجزائرية، بالإضافة إلى الفرص المتاحة للشباب. في الجزء الثالث، سنتناول التحديات والعقبات التي تواجه الشباب الجزائريين في مجال المقاوالاتية، مع إبراز آليات الدعم المتوفرة. وأخيرًا، سنقدم اقتراحات لتبني منهجية جديدة لمكافحة البطالة عن طريق دمج العمل الحر في استراتيجية شاملة لتوظيف الشباب.

1. واقع البطالة والهشاشة الاجتماعية لدى الشباب الجزائري

1.1. التحليل الإحصائي لبطالة الشباب في الجزائر:

إن وضع البطالة في الجزائر يتميز بخصائص مغايرة تستدعي تحليلاً عميقاً، خاصة فيما يتعلق بفترة الشباب، فحسب إحصائيات الدوان الوطني فإن معدل الشباب في الجزائر يستقر في حدود 12.25% في سنة 2023، وهو رقم يخفي تفاوتات كبيرة حسب الفئة العمرية والجنس والمستوى التعليمي (الدوان الوطني للإحصائيات، 2024).

تؤثر ظاهرة البطالة بشكل غير متناسب على الشباب الجزائري، إذ بلغ معدل البطالة لدى الشباب دون سن 24 نسبة 36%، أي ما يقارب ثلاث أضعاف المعدل الوطني. ويصبح هذا الوضع أكثر إثارة للقلق بالنسبة لفئة الإناث التي بلغت فيها نسبة البطالة 46.90% حسب تقرير اليونيساف (UNICEF, 2022). مما يوضح التمييز المزدوج المرتبط بالجنس والعمر. إن هذه الأرقام المثيرة للقلق تضع الجزائر من بين بلدان المغرب العربي والشرق الأوسط التي تعاني من معدلات مرتفع في نسب البطالة.

كما يظهر تحليل بيانات البنك الدولي على مدى عشر سنوات استمرار البطالة بين الشباب في الجزائر، بمعدل يتراوح بين 29% و36%، وذلك رغم السياسات المختلفة التي وضعتها الدولة للتقليل من هذه النسبة، إلا أن المقاومة التي أبدتها هذه النسب تكشف عن الطبيعة البنيوية للمشكلة، والتي لا يمكن حلها من خلال تدابير قصيرة المدى أو برامج إدماج مهني تتسم بطابع مؤقت.

وعلى عكس ما يمكن توقعه، فإن المستوى التعليمي لا يشكل حلاً بديلاً للمشكلة، فالبطالة أصبحت ظاهرة مقلقة بين خريجي الجامعات في الجزائر، حيث تؤكد لنا إحصائيات الديوان الوطني هذا الواقع المريع، حيث تكشف عن نسبة 19.1% من بطالة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي سنة 2023، ما يفوق المتوسط الوطني. إن هذا الوضع المتناقض، حيث أن الاستثمار في التعليم أصبح لا يضمن تحقيق فرص العمل، هو مؤشر على عدم التوافق بين نظام التعليم وإحتياجات سوق العمل.

وتشكل التفاوتات الجهوية أيضاً بُعداً مهماً للبطالة في الجزائر. حيث تسجل المناطق الجنوبية والهضاب العليا معدلات بطالة أعلى بكثير من المناطق الشمالية والمناطق الحضرية الكبرى. ويمكن تفسير هذا التفاوت الجهوي جزئياً بتركيز الأنشطة الاقتصادية والاستثمارات في المناطق الساحلية والمدن الكبرى، على حساب المناطق الداخلية التي تعاني من عجز في البنية التحتية وفرص العمل.

وتكشف التحليلات القائمة على مدة البطالة أيضاً أن ما يقرب من 64% من العاطلين عن العمل في الجزائر هم عاطلون لفترة طويلة تفوق السنة بدون عمل، وترتفع هذه النسبة بشكل أكبر بين الخريجين الشباب، حيث يجد العديد منهم أنفسهم في حالة انتظار طويلة بعد التخرج. ولذلك أثار جانبية خطيرة على الاقتصاد الوطني والشباب الجزائري، ذلك أن "البطالة طويلة الأمد بين الخريجين الشباب لا تؤدي فقط إلى انخفاض قيمة رأس مالهم البشري، بل تؤدي أيضاً إلى فقدان الحافز وفقدان الثقة مما يزيد من تعقيد اندماجهم المهني" (Lassassi et Hammouda, 2015, p. 8). وهو ما يشكل النواة الأولى للمهشاشة الاجتماعية وسط فئة الشباب الجزائري.

يجب تفسير هذه الإحصائيات المقلقة بشأن البطالة بين الشباب في الجزائر في ضوء التحولات الديموغرافية والاقتصادية التي عايشتها البلاد. حيث شهدت الجزائر تحولاً ديمغرافياً يتميز بنسبة عالية من الشباب في إجمالي السكان، مما خلق ضغوطاً كبيرة على سوق العمل. وفي الوقت نفسه، فشل الاقتصاد الجزائري، الذي يهيمن عليه القطاع العام وصناعة المحروقات منذ فترة طويلة، في خلق ما يكفي من فرص العمل لاستيعاب الدفعات الجديدة من الخريجين في سوق العمل كل عام.

2.1. مظاهر الهشاشة لدى الشباب الجزائري:

إن حالة عدم الاستقرار التي يعاني منها الشباب الجزائري لا تقتصر على عدم توفر عمل مستقر، بل تتجلى في أشكال مختلفة تؤثر بشكل عميق على حياتهم اليومية وأفاقهم المستقبلية. إن هذا الوضع الهش المتعدد الأبعاد هو في آن واحد اقتصادي واجتماعي ونفسي.

من الناحية الاقتصادية، ينعكس الوضع الهش في عدم استقرار الدخل وصعوبة تلبية الاحتياجات الأساسية. ما يضطر العديد من الشباب الجزائريين إلى قبول وظائف غير رسمية، دون حماية اجتماعية أو ضمان عمل طويل الأمد. كما أن "الشباب - ذكور وإناث - الذين يلتحقون بالبرامج التي تقدم تعويضات أقل من الحد الأدنى للأجور الوطنية المضمونة (SNMG) هم في الغالب شباب يائسون عانوا من فترة طويلة إلى حد ما من البطالة وعانوا من انعدام فضيع في الأمن الوظيفي" (Ahouari, 2021, P115). ويعد هذا الوضع مثيرا للقلق بشكل خاص في سياق التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة، مما يؤدي إلى انخفاض أكبر في القدرة الشرائية المحدودة أصلا للشباب.

إن برامج الإدماج المهني التي تنفذها الدولة الجزائرية، على الرغم من أنها تهدف إلى تسهيل وصول الشباب إلى سوق الشغل، إلا أنها تساهم بشكل متناقض في مأسسة الهشاشة. باعتبار أن هذه المخططات غالبًا ما تقدم "عقودًا مدتها عام واحد، قابلة للتجديد مرة واحدة، وتوفر الوصول إلى "التعويض" (وليس الراتب)، وهدفها في المقام الأول هو الإدماج الاجتماعي (وليس المهني)" (Ahouari, 2021, P. 114). كما تقدم هذه البرامج، مثل عقد إدماج حاملي شهادات التكوين المهني لمدة غير محددة (CID) أو جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)، تعويضات أقل بكثير من الحد الأدنى للأجور، دون أي ضمان للإدماج الدائم في نهاية العقد.

هناك بعد آخر من أبعاد الهشاشة الاجتماعية؛ وهو التهميش المادي من خلال الافتقار إلى الموارد التي تسمح لهم بالاستقلالية باعتبارهم أشخاص بالغين. ويؤدي هذا الوضع إلى خلق اعتماد مطول على الأسرة، مما يؤخر الوصول إلى الاستقلال وتكوين أسرة. وكما أن "الإطار الذي تُتاح فيه للشباب فرص المناورة في المجالين الاجتماعي والسياسي محدود للغاية، بل ومقيد. ورغم تنوع إمكاناتهم، نشهد إبعادهم عن المجال الاقتصادي بسبب ضعف اندماجهم في سوق العمل في ظروف لائقة" (Boussaïd, 2023, P. 5-6).

وعلى المستوى الاجتماعي، تتجلى هشاشة من خلال صعوبة الاندماج والاعتراف. إذ غالبا ما يشعر الشباب في المواقف الصعبة بالاستبعاد والتهميش من طرف المعايير الاجتماعية السائدة. باعتبار أن "الهشاشة، والتساؤل الدائم حول الروابط الزوجية والمهنية تضعف علامات الهوية

والانتماء الاجتماعي للشباب" (Mauger, 2001, P. 8). ويصبح هذا الوضع أكثر إشكالية في مجتمع مثل الجزائر، حيث يرتبط الوضع الاجتماعي ارتباطاً وثيقاً بالتوظيف والقدرة على إعالة الأسرة.

وتترتب على هذه الحالة من عدم الاستقرار عواقب نفسية كبيرة أيضاً. إن عدم اليقين بشأن المستقبل، وعدم القدرة على التخطيط على المدى الطويل، والشعور بعدم الفائدة الاجتماعية، كلها عوامل تولد القلق والتوتر وفقدان الثقة بالنفس بين العديد من الشباب الجزائري. وكما يشير سريج بوغام (2000)، فإن الهشاشة الوظيفية تؤدي إلى فقدان الشعور بالفائدة والاعتراف" (p. 78)، مما يؤثر بشكل عميق على هوية الأفراد المعنيين ورفاهتهم النفسية. وتشكل هذه المسارات التي تتسم بعدم الاستقرار وعدم الأهلية أمراً شائعاً بين الخريجين الشباب الجزائريين، الذين يرون تطلعاتهم المهنية والخطط المستقبلية لحياهم تؤول باستمرار أو تتراجع بشكل تراكمي.

3.1. السياسات العامة لمكافحة البطالة:

وأمام النسب المتزايدة لبطالة الشباب، عمدت الدولة الجزائرية على تنفيذ سياسات وتدابير مختلفة تهدف إلى تسهيل الإدماج المهني وتحفيز خلق فرص العمل. وعلى الرغم من أن هذه السياسات تظهر اهتماماً مستمراً من جانب السلطات العامة بقضية تشغيل الشباب، فإنها تكشف نتائج متخبطة وقيوداً كبيرة. وتشكل برامج الإدماج المهني الجزء الأول من هذه السياسات. ومن بين أهمها الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، التي تدير عقود إدماج حاملي شهادات التكوين المهني لمدة غير محددة (CID)، ووكالة التنمية الاجتماعية (ADS)، المسؤولة عن جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID). تهدف هذه المخططات إلى تسهيل الانتقال بين التدريب والتوظيف من خلال توفير الخبرة المهنية الأولية للخريجين الشباب، عموماً في القطاع العام أو الخاص.

ومع ذلك، فإن هذه البرامج تعاني من عدة قيود؛ مثل "غياب استراتيجية واضحة ومتناسكة تهدف إلى مكافحة البطالة وخلق فرص عمل مستدامة، حيث تعمل الدولة على تنويع برامج إدماج الخريجين الشباب إلى درجة تقديم مجموعة متنوعة من المخططات ذات الأهداف نفسها، ولكن بمزايا مختلفة" (Ahouari, 2021, P.113). ولا يؤدي هذا الانتشار الواسع لهذه البرامج إلى خلق الارتباك فحسب، بل يخلق أيضاً شكلاً من أشكال التمييز بين المستفيدين، حيث تقدم بعض البرامج تعويضات أكثر فائدة من غيرها لملفات شخصية مماثلة.

علاوة على ذلك، إن "هذه التدابير، على الرغم من أنها تسمح بانخفاض مؤقت في معدل البطالة الرسمي، لا تخلق فرص عمل مستدامة وقد تساهم حتى في هشاشة العمل" (Benhabib, 2017, P. 187)، فكثيراً ما تتعرض برامج الإدماج هذه للانتقاد بسبب طبيعتها المؤقتة. بحث لا توفر

على العموم آفاقاً للإدماج المستدام في سوق العمل. بل تشكل في الواقع شكلاً من أشكال "الانتظار" المؤقت للخريجين الشباب، مما يؤخر دخولهم إلى البطالة الإحصائية دون حل المشكلة الأساسية.

أم الجزء الثاني من السياسات العامة لمكافحة البطالة فيتعلق ببرامج دعم إنشاء المؤسسات. فالوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)، المعروفة سابقاً باسم (ANSE) هي إحدى المنظمات الرئيسية المسؤولة عن تعزيز ثقافة المقاولاتية بين الشباب من خلال تقديم قروض منخفضة الفائدة وإعفاءات ضريبية ودعم فني. وتوجد برامج مماثلة أخرى، مثل الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (CNAC) للعاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عاماً، أو الوكالة الوطنية لإدارة القروض المصغرة (ANGEM) للمشاريع الصغيرة.

إن برامج دعم المقاولاتية هذه لها هدف مزدوج: "الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب العاطلين عن العمل وبالتالي الحد من البطالة" و"تحفيز المبادرة الاقتصادية الخاصة والقائمة على إمكانات إبداعية ديناميكية" (Alimoussa, 2017, P.33). ما يطرح السؤال عن مدى توافق هذين الهدفين، أحدهما اجتماعي والآخر اقتصادي، وقدرة الشباب العاطلين عن العمل على أن يصبحوا مقاولين ناجحين دون إعداد أو تكوين كاف في مجال التسيير.

تبدو النتائج برامج دعم المقاولاتية مربكة للغاية. فعلى الرغم من إنشاء عدد كبير من الشركات من خلال هذه البرامج، إلا أن معدل بقائها وإستمرارها لا يزال منخفضاً نسبياً. الأمر الذي يعكسه "توقف نشاط العديد من المؤسسات التي تم إنشاؤها بموجب هذه البرامج بعد بضع سنوات، وغالباً بسبب نقص تكوين وإعداد المقاولين، أو عدم كفاية الدعم بعد الإنشاء أو الصعوبات في الوصول إلى الأسواق" (Benredjem et Laib, 2022, P. 53). ويثير هذا الوضع تساؤلات حول مدى فعالية هذه السياسات على المدى الطويل وقدرتها على توليد ممارسة مقاولاتية مستدامة قادرة على خلق القيمة.

إن القيود التي تواجهها الأساليب التقليدية لمكافحة البطالة في الجزائر عديدة. أولاً، غالباً ما كانت هذه السياسات تفضل النهج الكمي (الحد من عدد العاطلين عن العمل) على حساب النهج النوعي (تحسين نوعية الوظائف وملاءمتها لمهارات الشباب). وثانياً، تم تصميم هذه البرامج عموماً بطريقة من الأعلى إلى الأسفل، دون التشاور الحقيقي مع الشباب المعنيين أو مراعاة تطلعاتهم واحتياجاتهم المحددة.

من جانب آخر، لم تأخذ هذه السياسات في الاعتبار بشكل كاف التحولات الهيكلية للاقتصاد الجزائري وأشكال العمل الجديدة الناشئة في سياق الرقمنة والعولمة. "فعلى الرغم من أن

الهدف الأول الذي أعلنته السلطات العامة هو تنظيم الأنشطة الاقتصادية الجديدة التي ظهرت مع الاقتصاد الرقمي (المرتبطة بتطوير التطبيقات والتجارة الإلكترونية وإدارة المجتمع، على سبيل المثال)، فإن هذا النص قد يكون مناسباً أيضاً لفئات أخرى من العاملين لحسابهم الخاص في القطاع غير الرسمي" (Yacoub, 2023, P. 165) أي تشمل مجالات أخرى لم يشملها القانون المنظم للنشاط المقاوлаты الذاتي. غالباً ما يتم تنفيذ هذه السياسات بطريقة مجزأة، دون تنسيق حقيقي بين الأنظمة المختلفة ودون ترابط مع السياسات العامة الأخرى (التعليم، والتدريب المهني، والتنمية الإقليمية، وما إلى ذلك). ويؤدي هذا التفتت المؤسسي إلى الحد من فعالية التدخلات بشكل عام، ولا يسمح باتباع نهج متكامل لمشكلة البطالة بين الشباب.

2. العمل الحركيديل للهشاشة الاجتماعية

1.2. الإطار القانوني والمؤسسي للعمل الحر في الجزائر:

إن تطور الإطار القانوني والمؤسسي للعمل الحر في الجزائر يعكس وعياً تدريجياً من قبل السلطات العامة بإمكانيات هذا النوع من النشاط في الاستجابة لتحديات البطالة والهشاشة في المجتمع. وقد تسارع هذا التطور بشكل كبير في السنوات الأخيرة، مع اعتماد نصوص تشريعية محددة تهدف إلى تشجيع وتنظيم العمل الحر وبشكل خاص بين الشباب.

يشكل صدور القانون رقم 22-23 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، المنظم لنشاط المقاوлаты الذاتي، خطوة كبيرة إلى الأمام في هذا المجال. حيث أن هذا القانون "يهدف إلى تحديد القواعد والشروط المطبقة على ممارسة نشاط المقاوлаты الذاتي" و"يشكل جزءاً من السياسة الجزائرية لتطوير ريادة الأعمال، بهدف خلق الثروة وتنظيم الاقتصاد غير الرسمي" (Yacoub, 2023, P. 164). يملأ هذا النص التشريعي ثغرة قانونية هامة في مجال العمل الحر في الجزائر، وبالتالي توفير إطار قانوني يتكيف مع الأشكال الجديدة للأنشطة الاقتصادية الناشئة في سياق الرقمنة والعولمة.

يعرف القانون رقم 22-23 العامل لحسابه الخاص بأنه "الشخص الطبيعي الذي يمارس نشاطاً فردياً مريحاً مدرجاً في قائمة الأنشطة المؤهلة للحصول على صفة المقاوлаты الذاتي، والذي لا يتجاوز رقم معاملاته السنوي عتبة يحددها التشريع المعمول به" (المادة 2). هذا التعريف، على الرغم من شموليته، يستثني بعض الأنشطة التي تحكمها بالفعل أوضاع محددة أخرى، مثل المهن الحرة المنظمة أو أنشطة الحرف التقليدية.

وتعتبر شروط الأهلية للحصول على صفة المقاول الذاتي مرنة نسبياً، مما يسهل على الشباب الوصول إلى هذا النظام. فحتى يكون الفرد مؤهلاً للحصول على صفة المقاول الذاتي، يجب أن يستوفي الشروط المتعلقة بالعمر والجنسية والنشاط الذي يمارسه. وفيما يتعلق بالعمر، يشترط القانون بلوغ السن القانوني للعمل، أي 16 عاماً، شريطة أن يكون لديه إذن من ولي الأمر. ويعد هذا الحكم مناسباً بشكل خاص للشباب، لأنه يخفض الحد الأدنى للسن المطلوب مقارنة بالقانون التجاري التقليدي، الذي يحدد السن الأدنى لممارسة نشاط تجاري عند 18 عاماً. وهو ما يعكس أيضاً وعي المشرع بطبيعة الجيل الممارس هذا النوع من الأنشطة الاقتصادية والتي تشمل في الغالب الفئة الشبانية من 16 حتى 30 سنة فأكثر.

وفيما يتعلق بالجنسية ينص القانون على أن يكون المقاول الذاتي "جائري الجنسية ومقيم بالجزائر، أو أجنبياً مقيم بالجزائر طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول به" (المادة 3). إن هذا الانفتاح على المقيمين الأجانب، على الرغم من خضوعه للشروط العامة لقانون العمل للأجانب في الجزائر، يدل على الرغبة في الشمولية ويمكن أن يشجع على نقل المهارات، التي من شأنها أن تزيد من خبرة المقاول الذاتي الجزائري.

لقد تم تصميم عملية التسجيل للحصول على صفة العامل لحسابه الخاص لتكون بسيطة وسهلة الوصول. ولتقديم طلب الحصول على بطاقة المقاول الذاتي عبر الإنترنت، ما عليك سوى زيارة الموقع الإلكتروني <https://www.anae.dz> وملء المعلومات الشخصية المطلوبة وتقديم بعض الوثائق الأساسية (صورة الهوية، صورة الهوية، إلخ). ويمثل هذا التبسيط الإداري ميزة كبيرة مقارنة بإجراءات إنشاء الأعمال التقليدية، والتي غالباً ما يُنظر إليها على أنها معقدة ومحبطة بالنسبة لرواد الأعمال الشباب. وهذا ما يبرز التوجه المتدرج للدولة نحو التخلي عن البيروقراطية والانفتاح على الإجراءات الرقمية الحديثة. إن مزايا العمل الحر عديدة وتشكل حوافز كبيرة للشباب الراغبين في الشروع في العمل الحر. أولاً، تسمح لك هذه الحالة بممارسة نشاط دون الالتزام بالتسجيل في السجل التجاري أو امتلاك أماكن تجارية. إن هذه المرونة تناسب بشكل خاص الشباب الذين لا يملكون الموارد اللازمة للاستثمار في المباني التجارية أو الذين يرغبون في ممارسة أنشطتهم من المنزل.

ومن منظور ضريبي، فإن النظام المطبق على المقاول الذاتي مفيد بشكل خاص، حيث يطبق "معدل ثابت قدره 0.5% من حجم الأعمال" (Emploitic، 2023). إن بساطة الضرائب وقدرتها على التنبؤ تتناقض مع تعقيد النظام الضريبي التقليدي وقد تشجع على إضفاء الطابع الرسمي على الأنشطة التي كانت تمارس في السابق على مستوى الاقتصاد غير الرسمي.

فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، يستفيد المقاول الذاتي من التغطية من خلال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، مع "مساهمات سنوية معقولة" (Emploitic، 2023). ويعد هذا التكامل في نظام الحماية الاجتماعية أمراً ضرورياً للحد من هشاشة العمل الحر وتوفير الحد الأدنى من الأمن للمقاولين الشباب ضد المخاطر الاجتماعية المختلفة.

إن وضع المقاول الذاتي هو جزء من منظومة مؤسسية أوسع تهدف إلى تعزيز ثقافة المقاولاتية في الجزائر. تلعب الوكالة الوطنية لدعم وتنمية ريادة الأعمال (ANADE)، المعروفة سابقاً باسم [ANSE] دوراً محورياً في هذا النظام البيئي، حيث تقدم لرواد الأعمال الشباب الدعم الفني والتدريب والمساعدة المالية. وتعمل مؤسسات أخرى، مثل الوكالة الوطنية لإدارة القروض المصغرة (ANGEM) أو الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (CNAC)، على استكمال هذا النظام من خلال استهداف جماهير محددة أو أشكال معينة من النشاط المقاولاتي.

وبالمقارنة مع الأشكال القانونية الأخرى لريادة الأعمال في الجزائر، فإن وضع المقاول الذاتي يتمتع بالعديد من المزايا. وبالمقارنة بالملكية الفردية التقليدية، فإنها توفر بساطة إدارية أكبر ونظاماً ضريبياً أكثر فائدة. بالمقارنة مع الشركات التجارية (SARL، SPA، الخ)، فهي تتجنب إجراءات التأسيس والمتطلبات المتعلقة بالحد الأدنى لرأس المال. وأخيراً، وبالمقارنة مع وضع الحرّفي، فإنه يغطي مجالاً أوسع من الأنشطة ولا يتطلب أي مؤهل مهني محدد. ومع ذلك، فإن وضعية المقاول الذاتي لها أيضاً بعض القيود. ورغم أن سقف حجم الأعمال لم يتم تحديده بدقة بعد في النصوص التنفيذية، فإنه قد يشكل عائقاً أمام نمو الشركات الأكثر نجاحاً. وعلاوة على ذلك، فإن استبعاد بعض الأنشطة من نطاق القانون قد يخلق عدم المساواة بين العاملين لحسابهم الخاص اعتماداً على قطاع نشاطهم.

2.2. إمكانات العمل الحر لدى الشباب الجزائري:

يمثل العمل الحر إمكانات كبيرة للشباب الجزائري الذي يواجه البطالة وعدم الاستقرار. وتتجلى هذه الإمكانية من خلال أبعاد عدة: اقتصادية واجتماعية وشخصية.

على المستوى الاقتصادي، تبدو عدة قطاعات واعدة بشكل خاص للعمل الحر بين الشباب في الجزائر. يقدم القطاع الرقمي، سريع التوسع، العديد من الفرص في مجالات مثل تطوير الويب والهواتف المحمولة والتسويق الرقمي والتجارة الإلكترونية وإنشاء المحتوى. كما أن قانون المقاول الذاتي يهدف على وجه الخصوص إلى "تنظيم الأنشطة الاقتصادية الجديدة التي ظهرت مع الاقتصاد الرقمي (المرتبطة بتطوير التطبيقات والتجارة الإلكترونية وإدارة المجتمع، على سبيل المثال)"

(Yacoub, 2023, P. 165). تتمتع هذه الأنشطة بميزة أنها تتطلب استثماراً أولياً منخفضاً نسبياً في حين توفر آفاق دخل واعدة تسمح للشباب المنخرط فيها أن يخطط لمستقبله القريب دون مخاوف.

وتمثل الخدمات الشخصية والتجارية أيضاً قطاعاً واعداً للعمل الحر. سواء كان الأمر يتعلق بالخدمات المنزلية (مساعدة كبار السن، الدعم الأكاديمي، إلخ) أو الاستشارات التجارية (المحاسبة، الموارد البشرية، إلخ) أو الخدمات الإبداعية (التصميم، التصوير الفوتوغرافي، إلخ)، فإن هذه الأنشطة تلبّي الاحتياجات المتزايدة في المجتمع الجزائري ويمكن تنفيذها بموارد محدودة وفي متناول الشباب.

وتمثل الفنون والحرف اليدوية مجالاً آخر يمكن أن تزدهر فيه الأعمال الحرة، من خلال البناء على المهارات التقليدية مع تكييفها مع الأذواق والاحتياجات المعاصرة. ذلك أن "الشباب يظلون فئة ضعيفة تبحث عن مساحات للتعبير تتجاوز الصعوبات التي تواجهها في حياتها اليومية" (Boussaïd, 2023, P. 6)، ويمكن للحرف اليدوية أن تشكل مثل هذه المساحة للتعبير وتثمين المواهب.

ويمثل الجانب الآخر من هذه الإمكانيات في التوافق بين العمل الحر ومهارات وتطلعات الشباب الجزائري. إن الأجيال الأصغر سناً، والتي غالباً ما تكون أكثر دراية بالتقنيات الرقمية وأكثر انفتاحاً على الابتكار، لديها مهارات مناسبة بشكل خاص لأشكال جديدة من العمل الحر. علاوة على ذلك، إن "وجود المقاول الذاتي في الأسرة يزيد أيضاً من احتمال تفضيل العمل الحر" (Lassassi et al, 2015, P.12)، مما يشير إلى انتقال المهارات والقيم الريادية بين الأجيال داخل الأسر الجزائرية.

تتجه تطلعات الشباب الجزائري أيضاً نحو التطور في اتجاه إيجابي نحو العمل الحر. وبحسب دراسة بوسعيد (2023)، فإن العديد من الشباب يقدرون الاستقلالية والإبداع وإمكانية إعطاء معنى لنشاطهم المهني، وهي القيم التي تتوافق بشكل جيد مع الثقافة المقاولانية. وكما ذكر أهواري (2021)، يرى بعض الشباب أن العمل الحر فرصة "للهرب من حالة عدم الاستقرار، مع الحفاظ على صلاحهم" (ص 114)، أي مع الحفاظ على كرامتهم وتقديرهم لذواتهم.

وعلى المستوى الاجتماعي، يقدم العمل الحر عدة مزايا للشباب الجزائري. ما يمكن أن يسهل الإدماج المهني للشباب المستبعدين من سوق العمل التقليدية، وخاصة أولئك الذين يواجهون التمييز المرتبط بالجنس أو الأصل الاجتماعي أو الجغرافي أو الإعاقة. ذلك أن هذه التمييزات قد تشكل عقبات رئيسية أمام التوظيف، ما يجعل من العمل الحر بديلاً للتغلب عليها (Rebzeni, 2000). كما يمكن أن يساهم العمل الحر أيضاً في الحد من التفاوتات الجهوية من خلال السماح للشباب من المناطق

المحرومة بإنشاء أعمالهم الخاصة دون الحاجة إلى الهجرة إلى المدن الكبيرة. ويكتسب هذا البعد أهمية خاصة في السياق الجزائري، الذي يتسم بتفاوتات جهوية قوية من حيث الفرص الاقتصادية. علاوة على ذلك، يمكن أن يعزز العمل الحر الابتكار الاجتماعي وحل المشاكل المحلية. إذ يمكن لرواد الأعمال الشباب، الذين غالبا ما يكونون أكثر حساسية للقضايا الاجتماعية والبيئية، تطوير حلول تتكيف مع الاحتياجات المحددة لمجتمعاتهم، وبالتالي المساهمة في التنمية المستدامة والشاملة.

أما على المستوى الشخصي، يوفر العمل الحر للشباب الجزائري فرصة للنمو وتطوير قدراتهم. باعتبار أن "مجال المقاولاتية هو عملية تبدأ عندما يلتزم الفرد نفسياً ويخصص الموارد الأساسية (الطاقة والوقت والمال والعلاقات وما إلى ذلك) عندما لا يزال مجرد مشروع؛ وتحدث نهاية العملية عندما يصل الكيان الجديد إلى نقطة التوازن ويثبت نفسه في بيئته" (Alimoussa, 2017, P.36). إن عملية إنشاء وتطوير نشاط مستقل يمكن أن تكون مصدراً للرضا الشخصي وتعزيز احترام الذات. كما يمكن أن يوفر العمل الحر مرونة أكبر في تنظيم وقت العمل ومكانه، وهو ما قد يكون مفيداً بشكل خاص للشابات اللواتي يواجهن قيوداً عائلية أو اجتماعية. ذلك أن بعض الشابات يعتقدن أن "العمل، حتى لو كان منخفض الأجر، يمكن أن يوفر الكرامة والاحترام وتقدير الذات في سياق يسعين فيه إلى الاستقلال المالي" (Ahouari, 2021, P. 115).

3.2. العلاقة بين الهشاشة والمقاولاتية:

العلاقة بين الهشاشة والمقاولاتية معقدة ومتناقضة. ورغم أن عدم الاستقرار قد يشكل عائقاً أمام المقاولاتية من خلال الحد من الموارد المتاحة، فإنه قد يعمل أيضاً، في ظروف معينة، كعامل تحفيزي للعمل الحر.

إن عدم الاستقرار والهشاشة كعامل محفز للمقاول الذاتي يقع ضمن ما يسميه الباحثون "المقاولاتية كضرورة"، على النقيض من "المقاولاتية كفرصة". من خلال "انتقال السياسة العامة من منطق سوق العمل إلى منطق السوق بالنسبة للمؤسسة" (Alimoussa 2017, P. 34). ومن هذا المنظور، تظهر المقاولاتية باعتبارها استجابة لغياب البدائل المُرضية في سوق العمل. هناك العديد من الآليات التي يمكن أن تفسر هذا الدافع المقاولاتي الناتج عن حالة عدم الاستقرار. أولاً، إن الإحباط الناجم عن عدم العثور على عمل مستقر أو ذو أجر جيد قد يدفع الشباب إلى التفكير في بدء أعمالهم الخاصة كملاذ أخير. فغالبية الخريجين الشباب، بعد أن عانوا من فترة طويلة إلى حد ما من البطالة وانعدام الأمن الوظيفي، يتجهون إلى المقاولاتية للهروب من هذا الوضع. ومن ثم، فإن تجربة عدم الاستقرار يمكن أن تنمي لدى الشباب مهارات ومواقف مواتية للثقافة المقاولاتية، مثل

المرونة، والقدرة على إدارة عدم اليقين. كما أن "الشباب الذين مروا بمسارات مهنية غير مستقرة غالباً ما يطورون استراتيجيات للتكيف يمكن تعبئتها في مشروع مقاولاتي" (Benhabib, 2017, P. 203). في الأخير، يمكن أن يؤدي عدم الاستقرار إلى خفض "تكلفة الفرصة" للمقاول، أي ما يتخلى عنه المرء باختياره إنشاء مشاريعه الخاصة بدلا من قبول العمل بأجر ثابت. بالنسبة للشباب العاطل عن العمل أو الذي يعمل في وظيفة غير مستقرة ومنخفضة الأجر، قد تبدو المخاطر المرتبطة ببدء عمل تجاري منخفضة نسبياً مقارنة بوضعهم الحالي.

إن التمييز بين المقاول كضرورة والمقاول كفرصة له أهمية خاصة في السياق الجزائري. "هل يمكننا أن نستوعب دوافع وطموحات شخص يبحث عن عمل مع دوافع وطموحات ومهمة شاب مؤسس شركة معينة؟" (Alimoussa, 2017, P. 34). يسلط هذا السؤال الضوء على التوتر المحتمل بين الأهداف الاجتماعية لسياسات التوظيف (الحد من البطالة) والمتطلبات الاقتصادية للمقاولاتية (إنشاء مؤسسات قابلة للاستمرار وناجحة).

إن المقاولاتية كضرورة، على الرغم من أنها قد تكون استجابة فورية للبطالة، إلا أنها لها بعض القيود. تميل المؤسسات التي يتم إنشاؤها في هذا السياق إلى أن تكون أكثر هشاشة وأقل ابتكاراً وتولد وظائف أقل من تلك الناتجة عن المقاولاتية كفرصة. ذلك أن "المقاولاتية التي تحفزها في المقام الأول الحاجة إلى خلق وظيفة خاصة بسبب الافتقار إلى البدائل المُرضية غالباً ما تؤدي إلى مشاريع معيشية بدلاً من مؤسسات ذات إمكانات النمو العالية" (Benredjem et Laib, 2022, P. 54).

ومع ذلك، فإن الخط الفاصل بين الضرورة والفرصة في المقاولاتية ليس واضحاً دائماً، فقد تتغير دوافع المقاولين بمرور الوقت. إذ يمكن لمقاول بدأ بدافع الضرورة أن يتحول، في حال نجاحه، إلى فرصة حقيقية للتطور الشخصي والمهني. باعتبار أن "مجال المقاولاتية تتجذر مبادئها التأسيسية في الإبداع والبقاء والتطور" (Alimoussa, 2017, P. 34)، وهو ما يدل على وجود ديناميكية تطويرية وليس تصنيفاً ثابتاً.

توفر تجربة ANADE في دعم المقاولين الذاتيين الشباب دروساً قيمة حول هذه القضية. كذلك "التجربة التطوعية التي بدأتها إدارة برنامج ANSEJ، والتي تهدف إلى إنشاء نهج دعم للشركات الشابة ومساعدتها على اختراق السوق والاندماج في النسيج الاقتصادي والاجتماعي" (Alimoussa, 2017, P. 33)، إذ يمكن أن تساهم في تحويل المقاولاتية كضرورة إلى مقاولاتية كفرصة، من خلال تزويد الشباب بالموارد والمهارات اللازمة لتطوير مشاريع قابلة للتطبيق وتخلق القيمة.

3. تحديات وفرص العمل الحر للشباب الجزائري

1.3. العراقيل التي تواجه الشباب في الممارسة المقاولاتية:

على الرغم من الإمكانيات التي يمثلها العمل الحر بالنسبة للشباب الجزائري، إلا أن هناك العديد من العقبات الهامة التي تعيق تطوره وتحد من قدرته على تشكيل استجابة فعالة للبطالة والهشاشة الاجتماعية. وهذه العوائق ذات طبيعة مالية وإدارية وتعليمية واجتماعية وثقافية.

تشكل الحواجز المالية إحدى العوائق الرئيسية أمام المقاولاتية لدى الشباب في الجزائر. ذلك أن "الوصول إلى التمويل لا يزال يمثل مشكلة بالنسبة للعديد من المقاولين الشباب، الذين لا يملكون عمومًا حقوق ملكية كافية أو ضمانات للحصول على قروض مصرفية تقليدية" (Benhabib, 2017, P. 215). وتزداد هذه الصعوبة بشكل خاص بالنسبة للشباب من أوساط اجتماعية متواضعة، الذين لا يستطيعون الاعتماد على الدعم المالي من أسرهم لبدء أعمالهم التجارية.

إن آليات التمويل العام، رغم أنها تسمح بدعم العديد من المشاريع، إلا أنها تعاني أيضاً من بعض القيود. باعتبار أن "إجراءات الحصول على المساعدة المالية غالبًا ما تكون طويلة ومعقدة، مما يثبط عزيمة العديد من قادة المشاريع الشباب" (Benredjem et Laib, 2022, P. 55). علاوة على ذلك، فإن هذه الأنظمة تفضل عمومًا قطاعات معينة من النشاط التقليدي على حساب المجالات الأكثر ابتكارًا أو المشاريع الناشئة عمومًا، وهو ما قد يحد من الفرص أمام المقاولين الشباب أصحاب المشاريع المبتكرة.

وهناك تحدٍ كبير آخر يتمثل في العقبات الإدارية. وعلى الرغم من جهود التبسيط التي بذلت في السنوات الأخيرة من طرف الدولة، وخاصة مع إنشاء نظام العمل الحر، فإن الإجراءات الإدارية لا تزال في كثير من الأحيان تُعتبر مرهقة ومعقدة. باعتبار أن "التنفيذ الفعال لوضعية المقاول الذاتي يعتمد على نصوص التنفيذ المتوقعة" (Yacoub, 2023, P.166)، وهو ما يثير حالة من عدم اليقين بشأن البساطة الحقيقية للخطوات التي يتعين اتخاذها. إن البيروقراطية وتعدد الوسطاء الإداريين وبطء الإجراءات كلها عوامل قد تثبط عزيمة المقاولين الشباب، وخاصة أولئك الذين لا يملكون الخبرة أو الموارد اللازمة للتنقل في هذه المتاهة الإدارية. ما يطرح السؤال التالي: "هل يمكننا تقييد الفعل المقاولاتي في مبادئه القانونية والمالية البحتة المرتبطة بمرحلة ما قبل بدء التشغيل؟" (Alimoussa, 2017, P. 34)، مما يشير إلى أن الجوانب الإدارية لا ينبغي أن تشكل الجزء الأكبر من الاهتمام الذي تحظى به الممارسة المقاولاتية.

أما العائق الثالث المهم فهو الافتقار إلى التدريب والدعم. وعلى الرغم من وجود برامج تدريب على المقاولاتية، إلا أنها تظل غير كافية من حيث الكم والكيف. ذلك أن "التدريب على المقاولاتية غير متطور في النظام التعليمي الجزائري، وغالباً ما تكون المهارات المقاولاتية محدودة لدى الشباب" (Benhabib, 2017, P. 220). وتُعد هذه الفجوة إشكالية بشكل خاص في سياق تتطلب فيه المقاولاتية مهارات محددة في الإدارة والتسويق والتمويل وما إلى ذلك، والتي لا يتم اكتسابها بالضرورة في الدورات الأكاديمية التقليدية، وإنما تحتاج إلى تدريب وخبرة ميدانية تساعد على اكتساب المهارات اللازمة لتوظيفها في سياقات وظروف محددة.

ويشكل الدعم ما بعد التأسيس أيضاً حلقة ضعيفة في نظام دعم المقاولاتية الذاتية في الجزائر. "فالعديد من المؤسسات التي أنشئت بموجب خطط المساعدة تتوقف عن أنشطتها بعد بضع سنوات، وغالباً ما يكون ذلك بسبب نقص الدعم المتكيف مع المراحل المختلفة لتطور المؤسسة" (Benredjem et Laib, 2022, P. 56). ويعد هذا الافتقار إلى الدعم ضاراً بشكل خاص لدى الشباب المقاول الذاتي الذين يحتاجون، بسبب افتقارهم إلى الخبرة، إلى دعم مستمر للتغلب على الصعوبات المتأصلة في إدارة الأعمال.

وتشكل العوامل الثقافية والاجتماعية النوع الرابع من العوائق القائمة أمام المقاولاتية لدى الشباب في الجزائر. إن التصور الاجتماعي لمخاطر المقاولاتية، والخوف من الفشل، والتفضيل التقليدي للوظائف المستقرة، وخاصة في القطاع العام، يمكن أن يثني العديد من الشباب عن الشروع في المغامرة الريادية. ذلك أن الشباب "من ناحية، يتم تطبيعهم اجتماعياً داخل مؤسسات شمولية للتنميط، ومن ناحية أخرى يتم تهميشهم مادياً بسبب عدم قدرتهم على الوصول إلى الموارد التي من شأنها أن تسمح لهم بأن يصبحوا مستقلين باعتبارهم أشخاصاً بالغين" (Boussaïd, 2023, P. 5). ويمكن للضغوط العائلية أيضاً أن تلعب دوراً متناقضاً. حيث تشجع بعض العائلات على المقاولاتية، وخاصة عندما يكون هناك تقليد عائلي في هذا المجال، في حين أن البعض الآخر قد يفضل مسارات مهنية ينظر إليها على أنها أكثر أمناً وهيبية. بعض الآباء "يتدخلون في كثير من الأحيان لحماية بناتهم من مخاطر الحياة، وهو ما قد يحد من المخاطرة في ريادة الأعمال، وخاصة بالنسبة للفتيات الشابات" (Ahouari, 2021, P. 116).

إن عدم المساواة بين الجنسين يشكل عقبة محددة أمام المقالة النسائية في الجزائر، ذلك أن "النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً من بين المقاولين الجزائريين، وأولئك الذين يشاركون في ريادة الأعمال يواجهون تحديات إضافية تتعلق بالمعايير الاجتماعية ومسؤوليات الأسرة" (Lassassi et

15 (Hammouda, 2015, P. 15). وتظهر هذه التفاوتات بوضوح في كل مرحلة من مراحل رحلة المقاولاتية، بدءاً من الوصول إلى التمويل وحتى الاعتراف الاجتماعي والتوفيق بين الحياة المهنية والأسرية.

2.3 المنظومة المقاولاتية وآليات الدعم:

أمام العقبات التي تم تحديدها، نجحت الجزائر تدريجياً في تطوير منظومة مقاولاتية تهدف إلى دعم الشباب في مشاريعهم الخاصة. تتضمن هذه المنظومة، على الرغم من أنها لا تزال قيد الإنشاء، هياكل دعم مختلفة وآليات تمويل ومبادرات تدريب وتوعية.

تلعب هياكل الدعم القائمة دوراً حاسماً في دعم المقاولين الشباب. وتعتبر الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE) أحد ركائز هذه المنظومة. فقد أطلقت هذه الوكالة "تجربة تطوعية [...] تهدف إلى إنشاء نهج دعم للشركات الناشئة ومساعدتها على اختراق السوق والاندماج في النسيج الاقتصادي والاجتماعي" (Alimoussa, 2017, P. 33). تقدم ANADE الدعم لرواد الأعمال الشباب في كل مرحلة من مراحل مشروعهم، من الفكرة الأولية إلى الإنشاء الفعلي لمؤسساتهم. بما في ذلك تطوير خطة العمل والبحث عن التمويل. إن هذه المنظومة تكملها هياكل أخرى، مثل حاضنات الأعمال، ومشاتل الأعمال، ومسرعات الأعمال، التي تضاعفت في السنوات الأخيرة، وخاصة في المدن الكبرى. توفر هذه الهياكل للمقاولين الشباب مساحة عمل وخدمات مشتركة ونصائح شخصية وفرص للتواصل، ذلك أن "هذه المساحات من الابتكار والتعاون تساهم في خلق بيئة مواتية لظهور وتطور المشاريع الريادية المبتكرة" (Benredjem et Laib, 2022, P. 57).

تنوعت آليات التمويل المتاحة أمام رواد الأعمال الشباب. فبالإضافة إلى القروض المدعومة التي تقدمها الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANADE)، توجد برامج أخرى، مثل القروض الصغيرة من الوكالة الوطنية لإدارة القروض المصغرة (ANGEM) أو التمويل من مطر الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة (CNAC) للعاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و50 عاماً. وتكتمل هذه الأنظمة العامة بظهور مصادر تمويل بديلة، وإن كانت خجولة، مثل رأس المال الاستثماري، والتمويل الجماعي (crowdfunding). ومع ذلك، "على الرغم من تنوع آليات التمويل، فإن إمكانية الوصول إليها تظل محدودة بالنسبة للعديد من المقاولين الشباب، وخاصة أولئك الذين ينتمون إلى أوساط اجتماعية محرومة أو أولئك الذين لديهم مشاريع مبتكرة ولكنها محفوفة بالمخاطر" (Benhabib, 2017, P. 225). ويتطلب هذا الوضع التفكير في تكييف الأدوات المالية مع الاحتياجات المحددة لرواد الأعمال الشباب وفي الحاجة إلى تطوير نهج أكثر شمولاً ومرونة.

يتزايد الاعتراف بدور الجامعات ومراكز التدريب في المنظومة المقاولاتية الجزائرية. وقد تم إطلاق العديد من المبادرات في السنوات الأخيرة لدمج المقاولاتية في المناهج الجامعية وتطوير برامج تدريبية محددة لإنشاء الأعمال التجارية. وإنشاء مراكز تدعم فكرة المقاولاتية والمؤسسات الناشئة لدى الشباب الجامعي، ذلك أن "التعليم الريادي ضروري لتطوير المهارات والمواقف اللازمة لنجاح أي مشروع مقاولاتي" (Benredjem et Laib, 2022, P. 58). إذ تهدف هذه الهياكل مثل مراكز المقاولاتية، التي أنشئت في العديد من الجامعات الجزائرية، إلى رفع الوعي لدى الطلاب حول ريادة الأعمال ودعمهم في مشاريعهم. علاوة على ذلك، تتطور الشراكات بين الجامعات وعالم الأعمال، مما يسمح للطلاب بالاستفادة من الخبرة العملية والتوجيه من قبل محترفين ذوي خبرة.

ومع ذلك، فإن "هذه المبادرات غالباً ما تظل معزولة وغير متكاملة بشكل كافٍ في استراتيجية عالمية لتعزيز المقاولاتية" (Benhabib, 2017, 230). وعلاوة على ذلك، فإن جودة وأهمية التدريب المقدم تتفاوت، ولا يزال تأثيرها على التنمية الفعالة للمقاولاتية بين الشباب بحاجة إلى تقييم دقيق من طرف الجهات الوصية.

3.3. آفاق التنمية والتوصيات:

في ضوء التحديات التي تم تحديدها وبناءً على الأنظمة القائمة، يمكن صياغة العديد من وجهات النظر والتوصيات التنموية لتعزيز إمكانات العمل الحر كاستجابة لضعف الفئة الشبانية وما تعانيه من بطالة في الجزائر.

ويشكل تحسين الإطار التنظيمي النقطة الأولى من التوصيات. ذلك أن التنفيذ الفعال لوضع العمل الحر "سيعتمد على النصوص التنفيذية المتوقعة" (Yacoub, 2023, P. 166). ومن الضروري، بالتالي، أن يتم إعداد هذه النصوص بروح التبسيط وسهولة الوصول، مع الحرص على عدم إعادة إنتاج الأعباء الإدارية التي غالباً ما تميز الإجراءات القائمة.

من ناحية أخرى، يمكن النظر في توسيع نطاق قانون المقاول الذاتي ليشمل أنشطة أخرى مستبعدة حالياً، وذلك لتمكين عدد أكبر من الشباب من الاستفادة من هذا الوضع المبسط. "فبينما ننتظر اللائحة التي ستقدم قائمة الأنشطة المؤهلة، قد يتساءل المرء عما إذا كانت القائمة المذكورة ستكون شاملة لجميع الأنشطة التي تتم حالياً في الاقتصاد غير الرسمي، أو ما إذا كان من الأفضل للقانون ببساطة استبعاد الأنشطة المنظمة بالفعل من نطاقه، تاركاً المجال مفتوحاً لجميع الأنشطة التي لا تجد إطاراً قانونياً" (Yacoub, 2023, P. 166). وبذلك يكون المشرع قد شمل عدد كبير من أشكال العمل الحر في الجزائر.

ويشكل تعزيز أنظمة الدعم النقطة الثانية للتوصيات. كونها "تهدف أيضًا إلى تحديد مفاهيم المجال الريادي، وعملية ريادة الأعمال، ودعم الإدراج قبل وبعد بدء التشغيل، كمفاهيم أساسية لاستدامة الشركات الناشئة" (Alimoussa, 2017, P. 33). ويجب أن يكون هذا الدعم شخصيًا ومستمرًا ومتكيفًا مع المراحل المختلفة لتطور المؤسسة، بدءًا من الفكرة مرورًا بالنمو وصولاً إلى الإبداع. إذ يجب إيلاء اهتمام خاص للدعم بعد الإنشاء، والذي غالبًا ما يتم إهماله ولكنه ضروري لبقاء وتطور المؤسسة الناشئة. إذ "يمكن تطوير برامج الإرشاد والتدريب والتعليم المستمر لدعم رواد الأعمال في الإدارة اليومية لأعمالهم وفي تطوير استراتيجيات النمو" (Benredjem et Laib, 2022, P. 59).

ويشكل تعزيز ثقافة ريادة الأعمال النقطة الثالثة من التوصيات. ذلك أن "الشباب يظلون فئة ضعيفة تبحث عن مساحات للتعبير تتجاوز الصعوبات التي تواجهها في حياتها اليومية" (Boussaïd, 2023, P. 6). ويمكن للمقاولاتية أن توفر مثل هذه المساحة للتعبير، شريطة أن يتم توعية الشباب بهذه الإمكانية وتطوير المواقف والمهارات اللازمة. كما ينبغي تعزيز ثقافة المقاولاتية في المدارس، من خلال دمج التعليم الريادي في المناهج المدرسية والجامعية. وينبغي أن يعتمد أيضًا على تعزيز النجاحات الريادية المحلية، التي يمكن أن تكون بمثابة نماذج وإلهام للشباب. باعتبار أن "التغطية الإعلامية لقصص نجاح رواد الأعمال الجزائريين، وخاصة رواد الأعمال الشباب، يمكن أن تساعد في تغيير التصورات الاجتماعية لريادة الأعمال وتشجيع المزيد من الشباب على الشروع في هذا المسار" (Benredjem et Laib, 2022, P. 60).

أما عن النقطة الرابعة من التوصيات فتتمثل في تكييف آليات التمويل مع الاحتياجات المحددة للمقاولين الشباب. لأن "الوصول إلى التمويل يظل أحد العوائق الرئيسية أمام ريادة الأعمال بين الشباب في الجزائر" (Benhabib, 2017, P. 235). ومن ثم سيكون من المناسب تطوير أدوات مالية أكثر مرونة وسهلة الوصول، وتتكيف مع مختلف متطلبات المقاولين الذاتيين والمراحل المختلفة لتطوير المشاريعهم. ويمكن أن تشمل هذه الأدوات قروضاً صغيرة بدون فوائد للمشاريع ذات رأس المال المنخفض، أو قروضاً غير مضمونة تعتمد على الثقة بدلاً من الضمانات المادية، أو آليات التمويل الجماعي لتعبئة المدخرات المحلية للمشاريع الريادية. لأن "تنوع مصادر التمويل وتخفيف شروط الوصول إلى المساعدات العامة من شأنه أن يساعد في إضفاء الطابع الديمقراطي على ريادة الأعمال وجعلها في متناول عدد أكبر من الشباب" (Benredjem et Laib, 2022, P. 61).

وأخيراً، إن مطلب تعزيز التعاون بين مختلف الفاعلين في المنظومة المقاولاتية يمثل النقطة الخامسة لهذه للتوصيات. "نظراً للاختلافات التي قد توجد بين هدف اجتماعي وآخر اقتصادي آخر، فإن التوفيق بين هذين الهدفين يضع الدولة أمام مشكلة تؤدي إلى سلسلة من التساؤلات" (Alimoussa, 2017, P. 34). ويتطلب هذا التوفيق التنسيق الفعال بين مختلف المؤسسات العامة المشاركة في دعم ريادة الأعمال، ولكن أيضاً بين هذه المؤسسات والجهات الفاعلة في القطاع الخاص (الشركات والبنوك والجمعيات المهنية، وما إلى ذلك) والجهات الفاعلة الأكاديمية (الجامعات ومراكز الأبحاث، وما إلى ذلك). ومن الممكن إنشاء منصات تعاونية لتسهيل هذا التنسيق وتمكين اتباع نهج متكامل لتنمية المقاولاتية بين الشباب. أو "إنشاء مركز شامل للمقاولين الذاتيين الشباب، يجمع كل خدمات الدعم والتمويل، من شأنه أن يبسط إجراءاتهم ويحسن الفعالية الشاملة لنظام الدعم" (Benredjem et Laib, 2022, P. 62). مما يسهل آليات الدعم والتنفيذ الفعال لسياسات الدولة.

خاتمة:

في ختام هذا التحليل حول الهشاشة الاجتماعية ودورها في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجزائري، تبرز لنا عدة ملاحظات ووجهات نظر تسمح لنا بالتفكير في نهج جديد لمكافحة البطالة. إن حالة البطالة والهشاشة بين الشباب في الجزائر تكشف عن وضع مقلق، حيث يصل معدل البطالة إلى 36% بين من تقل أعمارهم عن 24 سنة في عام 2023 (الديوان الوطني للإحصاء، 2024). إن هذا الوضع الهش الذي يؤثر بشكل خاص على الخريجين الشباب، يتجلى في أشكال مختلفة: اقتصادية، مع عدم استقرار الدخل وصعوبة تلبية الاحتياجات الأساسية؛ اجتماعية، مع شعور بالإقصاء والتمييز؛ ونفسية، مع عدم القدرة على التنبؤ بالمستقبل وفقدان الثقة بالنفس. لقد أظهرت السياسات العامة التي تم تنفيذها حتى الآن، سواء فيما يتصل بخطط الإدماج المهني أو برامج دعم إنشاء الأعمال التجارية، قصورها، حيث فشلت في الحد من البطالة بين الشباب بشكل مستدام أو خلق الظروف اللازمة للإدماج المهني الجيد.

وفي هذا السياق، يظهر العمل الحر كبديل محتمل للوضع المتدهور. يشكل إصدار القانون رقم 22-23 المؤرخ 18 ديسمبر 2022، المنظم لنشاط المقاول الذاتي، خطوة هامة إلى الأمام، حيث يوفر إطاراً قانونياً مبسطاً ومزايا ضريبية جذابة للشباب الراغبين في إنشاء مؤسساتهم الخاصة. وهو بذلك "يشكل جزءاً من السياسة الجزائرية الرامية إلى تطوير ريادة الأعمال، بهدف خلق الثروة وتنظيم الاقتصاد غير الرسمي" (Yacoub, 2023, P. 164). ويبدو أن هناك العديد من القطاعات الواعدة بشكل خاص للعمل المستقل بين الشباب الجزائري، ولا سيما التكنولوجيا الرقمية.

والخدمات الشخصية والتجارية، والحرف والفنون والصناعات اليدوية، التي تستدعي إطاراً تنظيمياً محكماً وشاملاً.

ومع ذلك، فإن العلاقة بين الهشاشة الاجتماعية والمقاولاتية معقدة ومتناقضة. ورغم أن عدم الاستقرار قد يكون عاملاً محفزاً للعمل الحر، مما يدفع الشباب إلى إنشاء مشاريعهم الخاصة بسبب عدم وجود بدائل مُرضية في سوق العمل، فإنه قد يحد أيضاً من مواردهم وقدرتهم على تطوير مشاريع قابلة للتطبيق وتخلق القيمة. إن التمييز بين المقاولاتية كضرورة والمقاولاتية كفرصة له أهمية خاصة في هذا السياق، إذ يسلط الضوء على التوتر المحتمل بين الأهداف الاجتماعية لسياسات التوظيف والمتطلبات الاقتصادية لريادة الأعمال.

إن التحديات التي تواجه المقاولين الشباب الجزائريين عديدة: الحواجز المالية، والمعوقات الإدارية، ونقص التدريب والدعم، والعوامل الثقافية والاجتماعية غير المواتية. وفي مواجهة هذه التحديات، يتم تطوير منظومة مقاولاتية جزائرية على نحو متدرج، مع وجود العديد من هياكل الدعم وآليات التمويل ومبادرات التدريب والتوعية. ومع ذلك، تظل هذه المنظومة غير متكاملة ومنسقة بشكل كاف، مما يحد من فعاليتها الإجمالية.

ولتعزيز إمكانات العمل الحر كاستجابة لانعدام الأمن والبطالة لدى الشباب في الجزائر، تمت صياغة العديد من آفاق التطوير والتوصيات: تحسين الإطار التنظيمي، وتعزيز أنظمة الدعم، وتعزيز ثقافة المقاولاتية، وتكييف آليات التمويل، وتطوير النسق التعاوني بين مختلف الجهات الفاعلة في المنظومة المقاولاتية الجزائرية.

كما يبدو أن هناك حاجة ملحة إلى نهج جديد لمكافحة البطالة، ودمج العمل الحر بشكل كامل في سياسات التوظيف. ويتضمن هذا الإدماج التكامل مع الأنظمة القائمة، وتكييف برامج التدريب، وتدابير محددة للحوافز. وهذا يتطلب أيضاً التعبئة المنسقة لمختلف الجهات الفاعلة: الدولة، التي تظل مسؤوليتها محورية؛ القطاع الخاص، الذي يمكنه المساهمة من خلال الإرشاد والشراكات التجارية والتمويل؛ المجتمع المدني والمنظمات الدولية، التي يمكنها تقديم الدعم الإضافي؛ والشباب أنفسهم، الذين يجب اعتبارهم مشاركين كاملين في اندماجهم المهني.

وبعيداً عن الجوانب الاقتصادية والتقنية، يثير هذا النهج الجديد أسئلة أكثر جوهرية حول معنى العمل وتطلعات الشباب الجزائري. وكما لاحظ سيرج بوغام (2000)، "مع انعدام الأمن الوظيفي، يفقد الموظفون الشعور بأنهم مفيدون ومعترف بهم" (ص 78). هل يمكن للعمل الحر أن يوفر الفائدة الاجتماعية المرجوة وتقدير الذات لشباب الجزائر؟ هل يمكن أن يشكل العمل الحر بحلته الجديدة نقلة نوعية للتحرر والتنمية الشبانية، أم أنه قد يؤدي إلى إعادة إنتاج أو حتى تفاقم

التفاوتات القائمة؟ تدعونا هذه الأسئلة إلى تفكير أوسع حول نموذج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، وحول المكانة التي يشغلها الشباب داخل هذا النسق المعقد. بإعتبار "الشباب هم الفئة الضعيفة التي تبحث عن مساحات للتعبير تتجاوز الصعوبات التي تواجهها في حياتها اليومية" (Boussaïd, 2023, P. 6). فهل يمكن أن يشكل العمل الحر مثل هذه المساحة للتعبير والتمكين، شريطة أن تتوفر الشروط اللازمة لتطوره؟ ورغم أن العمل الحر لا يمكن أن يكون حلاً سحرياً لمشكلة البطالة والهشاشة الاجتماعية بين الشباب في الجزائر، فإنه يمثل مع ذلك طريقاً واعداً يستحق الاستكشاف والدعم. ولكن قدرته على التحرر سوف تعتمد على قدرة السلطات العامة وغيرها من أصحاب المصلحة على خلق بيئة مواتية، ليس فقط على المستويات الاقتصادية والقانونية، بل وأيضاً على المستويات التعليمية والاجتماعية والثقافية. وفي ظل هذه الظروف، يمكن للوضع الهش أن يلعب دوراً إيجابياً حقا في تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجزائري، وبالتالي المساهمة في نهج جديد لمكافحة البطالة يكون أكثر فعالية وأكثر احتراما لتطلعات وإمكانات الشباب الجزائري.

- قائمة المراجع

- Ahouari, Z. (2021). Les jeunes Algériens face à une politique d'emploi démesurée : les programmes d'insertion professionnelle et sociale soutiennent la précarité. Cahiers de recherche sociologique, 66-67, 107-128. <https://doi.org/10.7202/1075977ar>
- Alimoussa, R. (2017) . Entrepreneuriat des jeunes chômeurs en Algérie : Un marché pour l'emploi ou un marché pour l'entreprise ? Revue des performances des entreprises algériennes, 7(2), 33-46.
- Benhabib, L. (2017). Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation. [Thèse de doctorat, Université Paris-Est]. HAL. <https://theses.hal.science/tel-01649848>
- Benredjem, R., & Laib, Y. (2022) . Evolution des méthodes d'appréciation de l'entrepreneuriat en Algérie. Revue algérienne d'économie et de management, 16(1), 45-62.
- Boussaïd, K. (2023). Les jeunes en Algérie : Étude sur la Jeunesse au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/20236.pdf>

- Lassassi, M., & Hammouda, N. E. (2015) . Le chômage des jeunes en Algérie : l'enjeu des inégalités de diplôme et de genre. Communication aux XXXème journées du développement.
- Mauger, G. (2001). Les politiques d'insertion : une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail. Actes de la recherche en sciences sociales, 136-137, 5-14.
- National Office of Statistics (Algeria). (2024, avril 26). Taux de chômage en Algérie en 2023, par âge [Graphique]. In Statista. <https://fr.statista.com/statistiques/990208/taux-chomage-algerie-age/>
- Paugam, S. (2000) . Le salarié de la précarité : Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle. Presses Universitaires de France.
- Rebzani, M. (2000). Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes : une analyse psychosociale. Revue européenne des migrations internationales, 16(3), 29-52.
- Yacoub, Z. (2023). Le nouveau statut juridique de l'auto-entrepreneur en Algérie. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1, 164-167. <https://doi.org/10.4000/rdctss.5471>