

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie



جامعة أبي بكر بلقايد

تلمسان الجزائر

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد * تلمسان *

الملحقية الجامعية * مغنية *

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير

والعلوم التجارية



مذكرة التخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية

تخصص: تسيير الموارد البشرية

سياسة التشغيل في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ :
- بن عزة محمد

إعداد الطالبتين :
➡ سايح حنان
➡ بو عناني فاطمة الزهراء

السنة الجامعية: 2013|2014

تشكرات

يارب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك و عظيم سلطانك، تباركت
يارب و تعاليت في البداية نشكر ونحمد الله عزّ و جلّ الذي وفقنا لإتمام
هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بأعز شكرنا و خالص تقديرنا للأستاذ المشرف بن عزة محمد حفظه
الله و رعاه لقبوله الإشراف على العمل الذي قمنا به، و لما قدمه لنا من نصائح
و توجيهات مفيدة طيلة فترة إعداد البحث، فكان بحق ممن قال فيهم المولى
عزّ و جل «إنما يخشى الله من عباده العلماء»

كما نتقدم بعبارات الشكر و التقدير لكل من أساتذة وإدارة ملحقة جامعة ابي بكر
بالتقايد بمغنية، موظفي مكتبة العلوم الإقتصادية و التسيير و المكتبة
المركزية بتلمسان و أخص بالذكر لمياء، و الأستاذة المحترمة عيسي نبيلة
وأخيرا نقدم تشكراتنا لكافة الإخوة و الزملاء والأصدقاء الذين مددوا
لنا يد العون والمساعدة ولو بالسؤال عن مصير هذا البحث

إهداء

لك يا خالقي و يا رازقي أهدي ثمرة كنتَ السبب الأول في جنيها فاللهم اقبل
العمل مع قِلته و الجهد مع ضالته و السعي مع شوائبه عز جاهك و جل ثناؤك
و لا اله إلا أنت

لك يا حبيبي يا رسول الله عملي المتواضع ، و لك مني سلام على ريش الحمام
يا كل المرام، اليك يا صاحب الشفاعة يا رسول الله
الى من قال فيهما الله تعالى «وبالوالدين احسانا» الى الشمعة التي تحترق لتضيئ
لنا الحياة، صاحبة النسمات الملائكية و القلب الكبير أمي,,أمي الحبيبة
فليحفظك الله رب الخلق أجمعين

اليك يا من بنيت صورا من الأمان حولي يا من قادني بخطوات ثابتة و بصمت
أنامله على نفسي أصدق المعاني، الى من أغطس زهرة عمره في لهب الشقاء
لأتمرغ في روضة العلم الفيحاء، لم يذخر جهدا و لا درهما في سبيل تعليمي
اليك أبي الغالي حفظك الله و أطال في عمرك
الى من عشت و تربيت معهم إخوتي: زهيرة، نسيمة، و الكتكوتة سارة، أخي
رضوان رحمه الله و أسكنه فسيح جنانه
الى القلوب الطاهرة الرقيقة و النفوس الصافية جدّاي و جدتي أطال الله في
عمرهم

الى عماتي وأزواجهم و أولادهم، عمي و زوجته و أولاده
الى خالاتي و أخوالي و عائلاتهم
الى رفيقات مشواري الدراسي و صديقاتي: فاطمة، نادية، ايمان
،وردة، جهيدة، فريدة، اسماء

الى بهجة أيامي: جلييلة، نسرين، شهيناز، هشام، عيسى
الى كل الأهل و الأقارب خاصة عائلة سايح و ماضي
الى كل من حمل لي ذرة و محبة في قلبه
حنان

إهداء

الى من يعجز اللسان عن حمل معاني اسمها و يخفق القلب وجوبًا عند حضورها
إليك يا من سقيتني حليب الحب و المودة ورافقتني بدعاء الخير و الرحمة
الى أمي أمي الغالية

الى من صنع من عضامي الطرية امرأة قوية و مسح بعطفه الدائم نقائص الحياة
الضالمة الى الشمعة التي احترقت لتضيء دربي إليك سيد الرجال إليك والذي
الى من حملوا فصيلة دمي و تجرعوا معي مرارة الأيامي و قاسموني حلاوة الحياة
إلحكم ياأعلى كنوزي إليك يا أخي و سندي محمد إلى العزيزة فوزية و إلى بلسم
جروحي أخي الصغير إسماعيل

الى من حمل فضلي و الذي حرمتني الدنيا من رد القليل من جمائله إلى أبي الثاني
الراحل عن الدنيا الباقي في الذاكرة الى قريشي محمد
إلى أمي الثانية التي لم أولد من أرحامها الى السيدة الفاضلة فتيحة
الى من مدني بضوء الأمل في ظلمات الألام و أخرجني بيده من ضيق الحياة
إليك الغالي محمد

الى شقيقات العزيزات و الصديقات الحميمات و ونسائي في الحياة الى نصيرة
و أسماء

الى العائلة الكبيرة خالاتي و أخوالي عماتي و أعمامي و الى كل من أنتمي اليهم
و على رأسهم جدي و جدي

الى صديقتي التي قسمتني معناة المذكرة حنان
الى بئر أسراري و أنيس وحدتي الى الأعز و الأعلى إلهام إكرام الى
ناصرحي و مرشدي في أوقات الصعبة محمد و الى من بوجودهم
تغيرت حياتي و بفضلهم رسمت ابتسامتي جمال، محمد أمين
الى كل الصديقات و الأصدقاء

فاطمة الزهراء

خطة البحث

المقدمة العامة

الفصل الأول: مدخل نظري حول سوق العمل

مقدمة الفصل

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول العمل

المبحث الثاني: محددات سوق العمل

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار النظري للبطالة

مقدمة الفصل

المبحث الأول: تفسير البطالة و مفهومها

المبحث الثاني: أنواع البطالة و قياسها

المبحث الثالث: أسباب البطالة و آثارها

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: آليات مكافحة البطالة و دعم التشغيل في الجزائر-دراسة حالة الجزائر-

مقدمة الفصل

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية

المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر

المبحث الثالث: تحديات، معوقات و آفاق سياسة التشغيل

خلاصة الفصل

الخاتمة العامة

قائمة الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	مخطط السكان و القوى العاملة	1
11	منحنى عرض العمل	2
13	منحنى الطلب على العمل	3
16	منحنى التوازن في سوق العمل	4
22	البطالة وفقا للنظرية الكلاسيكية	5
25	الفجوة الإنكماشية في الإقتصاد	6
28	بطالة كينزية حسب نظرية الإختلال	7
28	بطالة كلاسيكية حسب نظرية الإختلال	8
32	المفهوم الرسمي للبطالة	9
33	إيضاح من هم العاطلون عن العمل	10
59	تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة "1990-2013"	11

قائمة الجداول		
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
54	نصيب قطاع الشغل من الميزانية العامة	1
55	معدل البطالة في الجزائر 1990-2000	2
56	مضمون مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي 2001-2004	3
57	مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009	4
58	مضمون برنامج توطيد النمو الإقتصادي 2010-2014	5
59	معدل البطالة في الجزائر 2001-2013	6
63	أجهزة و برامج الشغل	7



المقدمة

العامّة

المقدمة العامة

حظى سوق العمل باهتمام كبير منذ القدم من طرف علماء الإقتصاد و منظري الفكر الإقتصادي، كما تعمقت الدراسات و الأبحاث في الدول المتقدمة لمحاولة إيجاد التوازن في هذا السوق (محاولة التخفيض من البطالة) و الذي يعتبر حالة عرضية حسب النظريات الإقتصادية.

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير و الآليات التي تعتمدتها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، و تمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل و البطالة وجهان لعملة واحدة، و لذلك فان معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل احتياجات سوق العمل، أي جانب العرض، و من جهة ثانية تحليل مشكلة البطالة و أسبابها و بنيتها و هو ما يمثل جانب الطلب.

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية و نصف تشكل الإنشغال الأول لدى السلطات العمومية، و يرجع ذلك بالأساس الى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، و هو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، مع ما يرافق ذلك من آفات و ضغوط اجتماعية قد تهدد الإستقرار الإجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات و هروب للكفاءات و تراجع في النمو الإقتصادي، و مواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات و إرساء عدد من الآليات خاصة في الفترة "1990-2014" و التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل.

➤ إشكالية البحث:

تكمن الإشكالية الأساسية لهذا التقرير في إيجاد جواب مہم للسؤال التالي:

ما مدى فاعلية سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر؟

و التي يمكن تجزئتها الى الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يمكننا تحديد القوى العاملة من السكان النشطين و غير النشطين اقتصاديا؟



- ماهية أهم تفسيرات ظاهرة البطالة وفقا للمدارس الإقتصادية؟
- الى أي مدى ساهمت السياسات المسطرة من طرف الحكومة في خلق مناصب عمل و التخفيف من نسب البطالة؟

➤ الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات السابقة فهي متعددة تدرس موضوع البطالة من عدّة نواحي، و لكن سنذكر أهمها، و التي تحاول معالجة مشكل البطالة و التشغيل في الجزائر:

1-مذكرة ماجستير للباحث شلاي فارس بعنوان " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة خلال 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل"، فقد توصل الباحث الى أن سياسات التشغيل ساهمت بشكل كبير في انقاص معدلات البطالة و ذلك بسبب الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال مخطط دعم الإنعاش الإقتصادي.

2-رسالة ماجستير للباحث دحماني محمد أدريوش بعنوان " اشكالية التشغيل في الجزائر"، فقد مست دراسة الجانب النظري و لم يتطرق للجانب التطبيقي.

3-مذكرة ماجستير للباحثة غرزي سليمة بعنوان " دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر"، فقد عالجت في القسم التطبيقي مدى تأثير المتغيرات على متغيرة البطالة باستخدام نماذج الإنحدار الذاتي.

➤ الفرضيات:

يمكن تحديد مجموعة من الفرضيات التي نسعى لاختبارها و هي:

- ❖ وجود تباين و تعدد وجهات النظر المفسرة للبطالة.
- ❖ للإصلاحات الإقتصادية الجزائرية أثر سلبي على مستوى التشغيل و البطالة.
- ❖ تتعدد أجهزة مكافحة البطالة في الجزائر، و لهذه الأخيرة دور فعال و كبير في التخفيف من حدّة البطالة.

➤ أهمية البحث:

يكتسي البحث أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الإجتماعية ألا و هي البطالة هذا من جهة، و من جهة أخرى تسليط الضوء على عنصر العمل لما له من تأثير على العملية الإنتاجية، و التعرّيج على

مدى سعي الدولة الجزائرية في اتباع بعض السياسات لحل معضلة البطالة من خلال الإصلاحات و البرامج المعتمدة.

➤ أهداف البحث:

تهدف من خلال هذه الدراسة الى :

- 1- معرفة أسباب البطالة التي تعتبر من معوقات التشغيل ومن هنا جاء الإهتمام بها حتى لا تتراجع مسيرة التنمية.
- 2- معرفة أهم الإصلاحات الإقتصادية على مستوى التشغيل في الجزائر.
- 3- محاولة معرفة آليات مكافحة البطالة و الوقوف على واقع و آفاق سياسات الجزائر للحد من البطالة.

➤ حدود البحث:

تتمثل حدود هذه الدراسة في أنها خاصة بدراسة الجانب الإقتصادي للجزائر من ناحية المستوى ، أما فيما يخص الزمان فقد نعتد على أهم الإصلاحات الإقتصادية على مستوى التشغيل خلال الفترة 1990 الى 2014، تم اختيارنا لهذه الفترة على أساس تذبذب معدلات البطالة في تلك الفترة.

➤ المنهج المعتمد:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي و الذي يتناسب و الدراسة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بسوق العمل و البطالة و التشغيل.
و المنهج التاريخي من خلال عرض نظري للنظريات المفسرة لظاهرة البطالة عبر التطورات الإقتصادية.

➤ صعوبات البحث:

صادفنا خلال بحثنا جملة من الصعوبات منها:

- قلة المراجع حول هذا الموضوع حيث كان يتم الحصول عليها من الجامعات الأخرى.
- تباين البيانات و الإحصاءات و اختلافها من مصدر لآخر.
- صعوبة التوفيق بين الدراسة و البحث.

➤ هيكل البحث:

طبقا للإشكالية العامة للبحث، و مع الأخذ بالفرضيات التي ينطلق منها البحث و تطبيقا للمنهج الذي تم تحديده، تم تقسيم هذه الدراسة الى ثلاث فصول.

❖ يتناول الفصل الأول مدخل نظري حول سوق العمل من خلال ذكر مؤشراتته و محددات عرض العمل و محددات الطلب على العمل.

❖ كما سنعرض في الفصل الثاني الجانب النظري الذي يفسر ظاهرة البطالة من خلال عرض شامل للنظريات المفسرة للبطالة و تحديد مفاهيمها، و كذا التطرق الى أنواعها و أسبابها و الآثار الناجمة عنها.

❖ لنستعرض في الفصل الثالث الحالة الجزائرية عن وضعية التشغيل من خلال التطرق الى البرامج التنموية و أهم الإصلاحات التي قامت بها الجزائر خاصة التعديل الهيكلي و سياسة الإنعاش الإقتصادي و سنتناول في نفس السياق الى السياسات المقترحة من طرف الحكومة للتخفيف من حدة البطالة.

المفصل الأول

مدخل نظري

حول سوق العمل

مقدمة الفصل :

يشكل سوق العمل أحد الأركان الهامة في الإقتصاد الكلي، و يمثل سوق العمل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع طالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد السلعة محل التبادل في هذه السوق، و أن اي اختلال في سوق العمل، خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي الى ظهور أزمة إقتصادية ألا وهي البطالة التي هي هدف دراستنا. لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم الأساسية حول العمل من حيث أنواع العمل و القوة العاملة و إنتاجية العمل، كما سنحاول التعرف على محددات سوق العمل .

لهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

✓ المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول العمل .

✓ المبحث الثاني: محددات سوق العمل .

المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول العمل

إن مشكلة تحديد المفاهيم و اختلاف التعاريف و تفسيراتها يمكن أن يزعزع الثقة في كثير من الأجهزة الإحصائية، فما تزال هناك الكثير من المفاهيم المستخدمة في تحديد القوى العاملة، غامضة و غير واضحة من الناحية الإحصائية، كالسكان النشطين اقتصاديا و غير النشطين اقتصاديا، أولئك ممن هم في سن العمل و مصنفين على أنهم خارج القوة العاملة، سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق الى قضايا هامة، تتعلق خاصة بالعمل و أنواعه، ثم تقديم تعريف شامل و دقيق للقوى العاملة و كيفية تحديدها و في آخر هذا المبحث إلى إنتاجية العمل و معدلي النشاط و الشغل و كيفية قياسهما .

المطلب الأول : مفهوم العمل و أنواعه

الفرع الأول : مفهوم العمل :

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي، إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لمجمل العملية الإنتاجية . لذلك نجد عدّة تعاريف للعمل يختلف فيها معظم الباحثون و سنتطرق لبعضها فيما يلي :

- العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج و تقديم السلع و الخدمات التي تشبع حاجات و رغبات الأفراد الآخرين .¹
- العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا .²
- هو بذل طاقة عقلية أو عصبية أو عضلية .³
- يعد العمل عنصرا لا يمكن الإستغناء عنه في تحقيق أهداف النشاط الإنتاجي لما يتطلب من عمل و مهارة مستوى معين .

¹ جلال محمد النعيمي، دراسة العمل-في إطار إدارة الانتاج و العمليات-، طبعة أول، إثراء للنشر و التوزيع، 2009، الاردن، ص17

² بوحفص مبارك، العمل البشري، طبعة ثانية، دار الغرب للنشر و التوزيع، 2004، وهران، ص43

³ محمد فارق-محمد الشبول، العمل و أثر الاجر على عرض العمل و النمو في الاقتصاد الاسلامي، عماد الدين للنشر و التوزيع، 2009، ص 35-36

- يعتبر كذلك عنصر من أكثر عناصر الانتاج مرونة، لذا فإن تحقيق التقدم و التطور لا يتوقف فقط على كفاءة إستخدام الموارد المادية فحسب، بل الكفاءة في إستخدام الموارد البشرية لتحسين مستويات المعيشة.
- إن العمل يهدف الى تلبية احتياجات المجتمع بصرف النظر عن الأسلوب الذي يتم به النشاط سواء في نظم الإنتاج التقليدية أو المؤتمتة، فضلا عن نوعية النشاط و أهدافه.¹
- كل نشاط يبذله الإنسان سواء كان عقليا أو جسميا و يكون الهدف منه خلق أشياء مادية هو عمل و يطلق على من يقوم بهذا العمل أجيروا و يسمى عاملا فالأجيرو هو كل من يعمل مقابل أجره سواء كان هذا العمل عند مؤسسة أو دولة أو فرد.²

الفرع الثاني: أنواع العمل :

للعمل أنظمة مختلفة منها :

- أ. نظام الرق :** و هو يعني امتلاك و إستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، و تميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات و الرق المتعلق بالخدمات المنزلية، النوع الأول يتم فيه إستخدام المملوك في الزراعة و الصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد إستعمارها من طرف الأوربيين و انتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865، أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم، و هو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة .
- ب. نظام العمل المضطر (العبودية) :** و هو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم بقيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ. يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا النظام في اوربا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى الى ظهور الرأسمالية و العمل بالأجرة في المصانع. و من مميزات هذا النظام :
 - أن العبد يقوم باعمال مجانية لسيدته لاسيما خدمة الأرض .
 - في حالة زراعة قطعة أرضه الشخصية (للعبد) يدفع قسط معين من الثمار لسيدته .
 - الإلتزام بالبقاء على قطعة أرضه لا يغادرها .

¹ جلال محمد النعيمي، مرجع سبق ذكره، ص 17-18

² محمد فاروق-محمد الشبول، مرجع سبق ذكره، ص38

- ج. العمل بالأجرة:** هو العمل الذي أصبح اليوم شاملاً، و الذي يميزه العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه، ضف الى ذلك انه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، و يقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل بنص فيه مدة العمل و طبيعته و عمولته .
- د. أنواع أخرى للعمل :** هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره، كذلك نجد العمل بالمكافئة، و هو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.¹

المطلب الثاني: القوة العاملة و طرق تحديدها

إن مجموع السكان (PT) يتكون من فئتين، فئة بلغت السن القانونية للعمل و نطلق على هذه المجموعة مصطلح السكان في سن العمل (PAT)، و فئة أخرى لم تبلغ هذا السن أو تجاوزته، و يقسم السكان كذلك الى سكان ينتمون للقوى العاملة (PA) و سكان خارج القوى العاملة (PNA)، و يطلق الإقتصاديون على هذين الصنفين السكان النشطين و غير النشطين.²

يمكننا تعريف القوة العاملة على أنها :

- هي مجموعة أفراد القوة البشرية باستثناء الأشخاص الذين لا يرغبون بالعمل. اي مجموعة أفراد القوة البشرية الذين يمارسون العمل فعلاً أو الذين يرغبون فيه، و يمكن القول إن القوة العاملة هي مجموعة الأفراد في الفئة العمرية {15,65} الذين يعملون أو يبحثون عن عمل.³
- تمثل قوة العمل ما يعرف بالفئة النشطة اقتصادياً من السكان، و هي الفئة التي تتراوح أعمارها بين {15,65} عامًا. بعد إستبعاد ربات البيوت و المرضى و العاجزين عن العمل و فئة الطلاب في المدارس و الجامعات.⁴ وكلما ارتفعت نسبة قوة العمل الى حجم السكان كلما كان ذلك من العوامل الإيجابية، لأنه يساعد على زيادة حجم الإنتاج و الدخل في البلد و العكس صحيح في حالة إنخفاض

¹ أحمد هني، دروس في التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص 56-57

² البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الشلف، ص 176

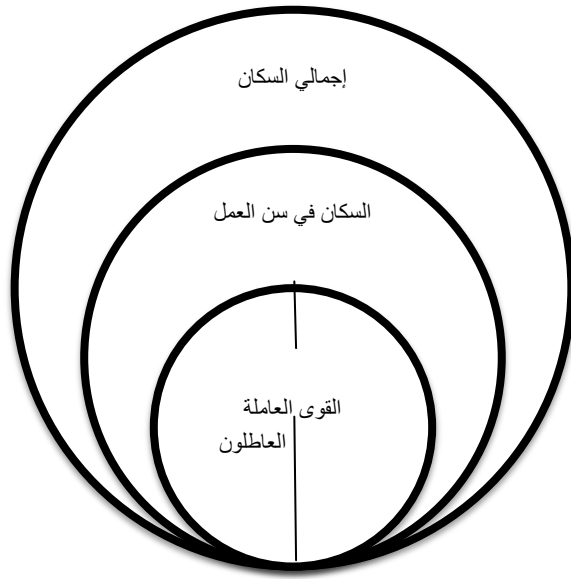
³ أحمد الأشقر، الإقتصاد الكلي، الطبعة الاولى، الدار الدولية العلمية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2002، عمان، ص 290

⁴ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر و التوزيع، 2007، عمان، ص 24

النسبة المذكورة. وتسمى نسبة قوة العمل الى حجم السكان بنسبة المشاركة أو معدل المشاركة و تقاس بالصيغة التالية:¹

$$\text{نسبة المشاركة} = \frac{\text{حجم قوة العمل}}{\text{حجم السكان}} \times 100$$

شكل رقم {1} : مخطط السكان و القوى العاملة



المصدر: البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصادقتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد

السادس، الشلف، ص178

إن الدائرة أعلاه توضح أن السكان النشطين أو القوى العاملة محتواة في السكان الذين هم في سن العمل و تتكون من الأفراد العاملين بأجر و الأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية (رغم تصريحهم أنهم بدون عمل أثناء المقابلة)، بالإضافة الى الأفراد العاطلين عن العمل لكنهم يرغبون في العمل بأجر في اي وقت، كما تشمل الأفراد الذين هم في الخدمة الوطنية.

أما متوسط القوة العاملة المشاركة فهو يساوي القوة العاملة في الإقتصاد مقسومة على عدد السكان، اي:²

$$\text{متوسط القوة العاملة} = \frac{\text{القوة العاملة}}{\text{عدد السكان}}$$

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص24

² عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، 1994، الرياض، ص12

المطلب الثالث: إنتاجية العمل و معدلي النشاط و التشغيلالفرع الأول: إنتاجية العمل :

- الإنتاجية هي مؤشر يقيس فعالية عوامل الإنتاج، و يعبر عنها باقامة النسبة بين الإنتاج و كمية احدى عوامل الإنتاج.
 - تعرف إنتاجية العمل بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل.¹
- ويمكن قياس الإنتاجية بطرق مختلفة:²

$$\text{إنتاجية العمل (حسب العدد)} = \frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{عدد العمال}}$$

$$\text{إنتاجية العمل (حسب وقت العمل)} = \frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{عدد ساعات العمل}}$$

$$\text{إنتاجية العمل (حسب القيمة)} = \frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{عدد العمال أو عدد ساعات العمل}}$$

الفرع الثاني: معدل النشاط و معدل التشغيل:**1-معدل النشاط :**

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي و هو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن، إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفرادا لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل. لهذا نلجأ الى مقياس أكثر دقة و هو معدل النشاط الصافي و الذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل و يعكس درجة حب العمل بين السكان و الى حد ما حالة النشاط الإقتصادي من ركود أو إنتعاش بالإضافة الى معتقدات المجتمع.

¹ محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص24، 19/02/2014،

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf

² شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2004، ص11

حيث تعطى معادلة معدل النشاط على الشكل التالي :

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{الفئة النشطة (PA)}}{\text{الفئة الكلية (PAT)}}$$

و يتوقف هذا المعدل على العوامل المؤثرة في البسط و المقام اي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين و حجم السكان في سن العمل، ونذكر من بينها:

- القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به و المدة الإجبارية للتعليم.
- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعد العادي و المسبق).
- مدى مشاركة النساء في اليد العاملة.
- الظرف الإقتصادي و ما يتميز به من ركود أو إنتعاش.
- نظام التأمين على البطالة.
- معدل الزيادة الطبيعية للسكان و تطور مؤشر الأمل في الحياة.¹

2- معدل التشغيل :

يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون و عدد أفراد الفئة النشطة، اي يقيس نسبة العاملين من الفئة النشطة، حيث:²

$$\text{معدل التشغيل (taux d'emploi)} = \frac{\text{العاملون (population occupée)}}{\text{الفئة النشطة (population active)}}$$

تطبيقيا يمكن حساب معدل التشغيل كأنه مكمل لمعدل البطالة بالنسبة للفئة النشطة أي :

$$\text{معدل التشغيل \%} = 1 - \text{معدل البطالة \%}$$

¹ البشير عبد الكرم، مرجع سبق ذكره، ص 181

² شلالى فارس، مرجع سبق ذكره، ص 11

المبحث الثاني : محددات سوق العمل

إن ضرورة المعرفة المعمقة بالمفاهيم الخاصة بسوق العمل و مؤشراتته تحتل مكانة خاصة في الفهم الجيد لديناميكية و اختلال سوق العمل، لذا ألقينا الضوء في هذا المبحث على دالة العرض من العمل و دالة الطلب على العمل ثم آلية تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال إعطاء بعض التعاريف و المفاهيم لسوق العمل لأجل التحليل الدقيق لواقع الطلب و العرض و التوازن في سوق العمل .

المطلب الأول : عرض العمل

قبل التطرق لموضوع عرض العمل يتوجب علينا إعطاء مفهوم لمعنى سوق العمل:

الفرع الأول : مفهوم سوق العمل :

- هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه، اي يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها(وبالتالي تسعير خدمات العمل).¹
- يعطي كودمان " good man " تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي، فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين.²
- يمكن تعريف سوق العمل إقتصاديا، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف أي "تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل"*.³
- يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعين لخدمات العمل، و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، و المشتري هو صاحب المنشأة و أن صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، و بهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع و المشتري.⁴

ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق، مايلي:

¹ محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص24، 19/02/2014.

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf

² ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، الجزائر، ص11

* خدمة العمل هي السلعة محل التبادل في سوق العمل.

³ نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة و النشر، 1997، مصر، ص11

⁴ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص21

- غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العمالية بالنسبة للعمال. كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية.
- سهولة التمييز بين خدمات العمل : حتى و لو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس و اللون و الدين، أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة ...
- تأثير عرض العرض : و ذلك بسلوك العمال و تفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).
- تأثير سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي : و تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين:
 - عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم الغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.
 - تغيير بعض الوظائف أو الغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى.
- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الإقتصادي.¹

الفرع الثاني: مفهوم عرض العمل:

يمثل العرض من العمل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلا أو عاطلين عن العمل. أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم نزعة الى العمل (أو رغبة فيه).²

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال (أو العائلات)، حيث أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و العامل الذي يقدمها ذاته، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الأسبوعية للعمل و طلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كلها عوامل الى جانب عامل الأجر و التكاليف تدخل في تحديد ظروف عرض العمل.³

¹ شلالى فارس، مرجع سبق ذكره، ص12

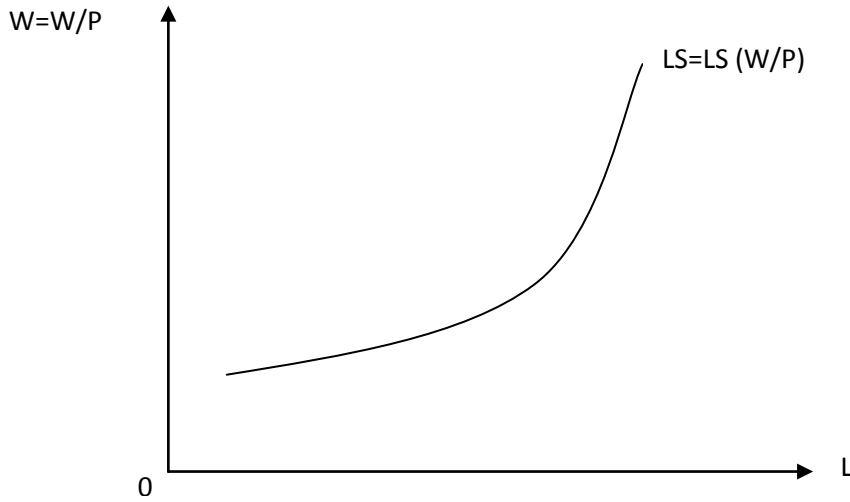
² أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص292

³ نعمة الله نجيب ابراهيم، مرجع سبق ذكره، ص18-19

الفرع الثالث: منحنى عرض العمل:

إن منحنى عرض العمل يعكس العلاقة بين مستوى الأجر و ساعات العمل التي يرغب العامل في تقديمها، و المنحنى في العادة موجب الميل، أي ينحدر من الأسفل الى الأعلى نحو اليمين عاكسا العلاقة الطردية بين كمية العمل المعروضة و مستوى الأجر.¹

شكل رقم {2}: منحنى عرض العمل



المصدر: محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات بريتي، الجزائر، 1994، ص 98.

يظهر من الشكل أن عرض العمل من طرف العمال هو تابع للأجر الحقيقي، و هو يعبر عن العلاقة الطردية بين كمية العمل و معدل الأجر الحقيقي، فكلما أريد الحصول على مقدار عرض أكبر للعمل كلما تطلب ذلك معدل أجر حقيقي أعلى .

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 77-78

ملاحظة : تعتمد دالة عرض العمل على أساس المفاضلة النظرية، إذ يفترض بكل عامل أن يحصل على منفعة من الإستمتاع بوقت الراحة، وكذلك من الدخل الحقيقي الذي يمكن زيادته فقط عن طريق التضحية بوقت الراحة و يتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل و الراحة، و ذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة.¹

الفرع الرابع : محددات العرض :

يمكن قسمة عرض العمل الى عدة مكونات :

- حجم السكان و تركيبهم.

- المشاركة في قوة العمل (أي القرار في استعمال الوقت المتاح بين العمل و استعمالات أخرى).

- عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع.

- الإستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المفروض و بالتالي عوائده).

- خيار المهنة و القطاع.

وتختلف محددات عرض العمل و معدلاته حسب الجنس (عرض العمل النسائي مثلا) و العمر و العرق و مستوى التعليم و المؤثرات الإقتصادية و الإجتماعية الأخرى. إلا أن الإقتصاديون يركزون عادة على الصلة بين الأجر و العرض. و تشير النظرية الإقتصادية الى أن عرض العمل دالة في الأجر الحقيقي أي :

$$L_s = \int \frac{w}{p}$$

و العلاقة بينهما طردية أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي وبالعكس.²

¹ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية-التحليل الاقتصادي الكلي-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 77

² محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص 24، 22/02/2014.

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf

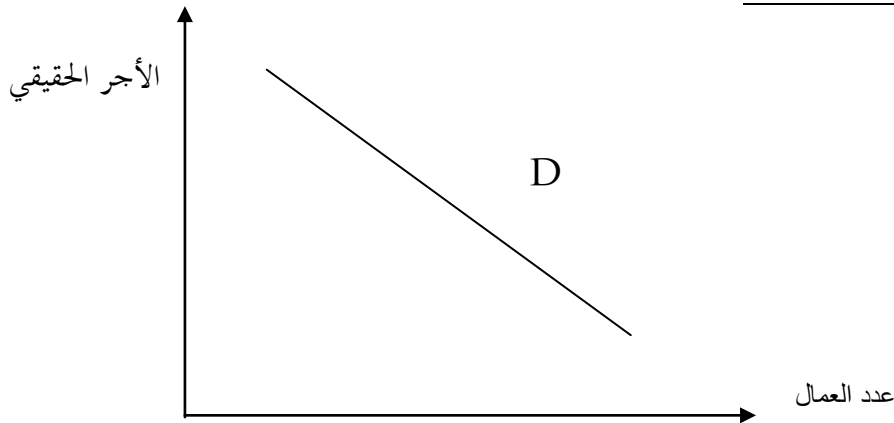
المطلب الثاني: الطلب على العملالفرع الأول: مفهوم الطلب على العمل :

إن الطلب على العمل على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، و يعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال، و الطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين و في فترة زمنية معينة و مكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، و عليه فان صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.¹

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، كما أن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في انتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل أنه طلب مشتق، بمعنى انه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.²

الفرع الثاني: منحى الطلب على العمل:

يلاحظ أن منحى الطلب يكون ذا ميل سالب بالعلاقة مع الأجر.

شكل رقم {3}: منحى الطلب على العمل

المصدر: محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص24، 2014/02/37،

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص31

² نعمة الله نجيب ابراهيم، مرجع سبق ذكره، ص18-19

وهذا الشكل قد يختلف من مهنة الى أخرى أو من صناعة الى أخرى و لكن يبقى في نفس الإتجاه و ينطبق ذلك على الإقتصاد الوطني اي أن اي زيادة في معدل الأجر تقلل من الكمية المطلوبة من عنصر العمل، و إن اختلف مقدار النقص في كل من المدى القصير و المدى الطويل.

ويقصد بالمدى القصير الفترة التي يكون فيها رأس المال المنشأة و بقية العناصر ثابتة و يكون المتحول الوحيد هو عنصر العمل.¹

وينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة و معدل الأجر الحقيقي علاقة عكسية، اي كلما ازداد مستوى الأجر الحقيقي، مع افتراض العوامل الأخرى ذات العلاقة ثابتة، كلما انخفضت الكمية المطلوبة على العمل و العكس صحيح.

و الطلب على العمل (من قبل أصحاب العمل) يعتمد على الأجر الحقيقي من جهة و على الإنتاجية الحدية للعامل من جهة أخرى، (marginal productivity of labour) و التي نعرفها اختصاراً ب(MPL).²

الفرع الثالث: محددات الطلب على العمل :

تعمل المنشآت على مزج عناصر الإنتاج المختلفة (شكل خاص رأس المال و العمل) لإنتاج السلع و الخدمات التي تباع في السوق، و يعتمد الإنتاج الكلي و الطريقة التي يتم بها مزج رأس المال و العمل على :

- الطلب على المنتج.

-رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة.

-اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج.

-الأجور النسبية لرمز العمال.

¹ محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص24،38،02/2014،

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf

² مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص32

وعند دراسة الطلب على العمل نهتم بدراسة كيفية تأثر عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر أعلاه، و عند ثبات العناصر الثلاثة الأولى يتغير الطلب على العمل بالتغيرات في الأجر.

فالزيادة في الأجر تعني زيادة في التكاليف و عادة ما تؤدي الى زيادة في أسعار المنتج و بالتالي قلة الإنتاج و بالتالي تقليص الإستخدام(تأثير الحجم) ، و من جانب آخر كلما زادت الأجور، بفرض ثبات سعر رأس المال (على الأقل في البداية)، كلما كان هناك دافع لدى أرباب العمل لتقليص التكاليف عن طريق تبني أساليب إنتاج تعتمد بدرجة أكبر على رأس المال و بالتالي تقليص الإستخدام (تأثير الإحلال).

و يستند النموذج المبسط لتحليل الطلب على العمل على أربعة فروض:

- يسعى صاحب العمل الى تعظيم الربح (الفرق بين إيراد المبيعات و تكاليف الإنتاج).
- تستأجر المنشآت عاملي انتاج متجانسين (العمل و رأس المال) و يمكن الإحلال بينهما، و ثمة دالة انتاج

$$Q = f(L, K) \quad \text{ذات عاملين :}$$

و تعتمد العلاقة المحددة بين الإنتاج و عوامله على التقنية المستعملة.

- إن الأجر بالساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل.
- إن سوق العمل و سوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.¹

المطلب الثالث: التوازن في سوق العمل

الفرع الأول: مفهوم التوازن في سوق العمل:

بعد دراسة كل من العرض و الطلب على العمل من المناسب أن ننتقل الى التوازن في سوق العمل و الذي يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض و الطلب على العمل في السوق، الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجر و ساعات العمل المعروضة و المطلوبة، و التعريف الأدق للتوازن في سوق العمل هو أنه يمثل عدد

¹ محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص32-34، 2014/02/24،

http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf

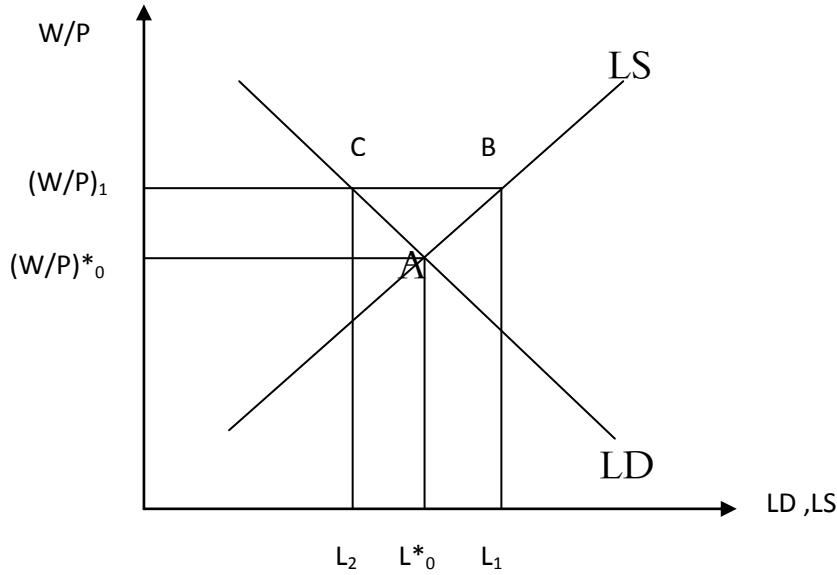
الساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق و التي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها.¹

ومن المفترض في سوق متوازنة ان تعيد تصحيح نفسها إذا اختل بعض من جوانبها (زيادة العرض أو الطلب أو نقصان أحدهما). فزيادة العرض أو نقصان الطلب يؤدي الى نقصان في الأجور و نقطة التوازن الجديدة و العكس صحيح أيضا و يمنع تحقيق التوازن ظروف عديدة مثل: تجزئة السوق، تدخل نقابات العمال، عدم مرونة الأجر، تكلفة تكون رأس المال البشري، تكلفة الانتقال و غيرها.²

الفرع الثاني: منحنى التوازن في سوق العمل:

إذا رسمنا منحنى دالة العرض من العمل و منحنى دالة الطلب على العمل على ورقة واحدة فإن هذين المنحنيين يتقاطعان في نقطة واحدة A إحداثياتها L_0 و $(W/P)_0$ يحددان مستوى الإستخدام و معدل الأجر الحقيقي في وضع التوازن على التوالي.³

شكل رقم {4}: منحنى التوازن في سوق العمل



المصدر: أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 296.

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 111

² غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2008، ص 16

³ أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص 296


يلاحظ من الشكل أن نقطة تقاطع منحنى طلب و عرض العمل، تقابل النقطة L_0^* على المحور الأفقي، حيث تمثل النقطة L_0 مستوى الإستخدام عند التوازن، كما يقابلها على المحور العمودي النقطة $(W/P)_0^*$ و التي تمثل بدورها معدل الأجر الحقيقي في وضع التوازن.

قد يحدث اختلال بين هيكل الإنتاج (العرض الكلي) و هيكل الإنفاق (الطلب الكلي)، إلا أن تغيرات الأسعار و الأجور ارتفاعاً و انخفاضاً، سواء كانت في أسواق السلع أم في أسواق خدمات عوامل الإنتاج (تفاعل قوى السوق) كفيلة بتصحيح هذا الإختلال بما فيه اختلال سوق العمل.¹

¹ دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2012، ص88

خلاصة الفصل

تتأني أهمية العمل من كونه يلعب أدوارًا مختلفة في الحياة الإقتصادية، سواءً في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل أو كونه موردًا بشريًا الى جانب مساهمته في تحقيق عملية التنمية الإقتصادية، و لا شك أن الأيدي العاملة تمثل أحد أهم عوامل الإنتاج الأربعة، الى جانب الأرض و رأس المال و التنظيم، حيث يعتبر العمل العنصر الجوهري و الأساسي في إنتاج السلع و الخدمات فمن المعلوم أن العامل يقدم خدمات العمل للآخرين، من أجل إنتاج السلع و الخدمات لقاء أجر معين، وبهذا فإن العامل يحصل على الدخل من جراء تقديم خدماته الى الآخرين، يتضح لنا من خلال دراستنا أن العمل من أكثر المؤشرات دلالة على الإنتاجية، و تعكس هذه الدلالة مدى الفاعلية التي يجري بها استخدام العمل في ارتباطه بالعناصر الأخرى، أما قياس الإنتاجية فلا يعكس الكفاءة الذاتية للعامل، و في صفة القول يمكننا الجزم أن اي اختلال في السوق، خاصة عند ارتفاع العرض عن الطلب يؤدي حتما الى ظاهرة البطالة من خلال دراستنا لسوق العمل و محددات العرض و الطلب على العمل، و توازن هذه السوق الذي يكمن في تساوي العرض من العمل على الطلب عليه.



الفصل الثاني
الإطار النظري
للبطالة

مقدمة الفصل :

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد؛ حيث أنه من الصعب الوصول الى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة ، كما كان يعتقد الكلاسيك ، و هذا ما أوضحتها النظرية الكينزية و النظريات اللاحقة لها. ذلك أن العمالة الكاملة من وجهة نظر هؤلاء المنظرين هي مجرد وضع مثالي بعيد المنال؛ أما الوضع العادي ، فهو العمالة غير الكاملة. و قد عرف الأدب الإقتصادي عديدًا من أنواع البطالة التي غالبًا ما تتزايد حجومها و معدلاتها عبر الزمن . و تكمن الخطورة في زيادة كل من حجم البطالة و معدلها و آثارها السلبية على الناتج القومي ، مع إهدار جزء متزايد من رأس المال البشري؛ هذا فضلًا عن الآثار الاجتماعية و السياسية السلبية . و لذا ، فإن هدف زيادة حجم العمالة ، و من ثم ، التقليل من حجم البطالة و معدلها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية للمخططين و واضعي السياسات الاقتصادية في أي مجتمع .

و يتطلب تحقيق هذا الهدف ضرورة التعرف على أنواع البطالة و حجومها و معدلاتها ، فضلًا عن دراسة خصائصها ، و تقصي الأسباب المؤدية لمشكلة البطالة في هذا المجتمع . و عليه ، ينقسم هذا الفصل الى ثلاث مباحث و هي :

- ✓ المبحث الأول : تفسير البطالة و مفهومها .
- ✓ المبحث الثاني : أنواع البطالة و قياسها .
- ✓ المبحث الثالث : أسباب البطالة و آثارها .

المبحث الأول : تفسير البطالة و مفهومها

وجدت البطالة كظاهرة في جميع المجتمعات الإنسانية سابقًا و حاضرًا و لا يكاد مجتمع من المجتمعات يخلو من مواجهة هذه الظاهرة بشكل أو بآخر، و قد شغلت البطالة حيزًا كبيرًا في التحليل الإقتصادي .من أجل ذلك ارتأينا في هذا المبحث ، التطرق لأهم النظريات المفسرة للبطالة و الأكثر شيوعا في الفكر الإقتصادي بهدف التعرف على العوامل و المتغيرات التي تؤدي الى ظهور البطالة و تفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد، كما لنا ان نلقي بشئ من التفصيل لأحد صورة شاملة على ما تحمله البطالة من معاني.

المطلب الأول : تفسير البطالة في الفكر الإقتصادي

الفرع الأول : تفسير الكلاسيك للبطالة :

لعل من أهم الأفكار التي سادت التاريخ الإقتصادي المعاصر تلك التي تقول بأن الإقتصاد ،إذا تُرك حراً دون تدخل من الحكومة ،من شأنه ان يسير بتلقائية ذاتية نحو التوازن عند مستوى الإنتاج الذي يحقق التشغيل الكامل،هذه الفكرة التي نادى بها و تبناها الإقتصاديون الكلاسيك منذ النصف الثاني من القرن الماضي و كانت محور للنقد الذي جاء به "جون مينارد كينز" فيما بعد وصاغ منه نظرية مخالفة قوامها إمكانية التوازن عند مستويات مختلفة من البطالة الإجبارية.

1-مسلمات النظرية الكلاسيكية :

من المسلمات الكلاسيكية و النيوكلاسيكية* في الدخل و العمالة و الإنتاج، من شأن اي زيادة في المستوى الجاري للإنتاج أن يؤدي بالضرورة الى زيادة مساوية في الدخل القومي، و من ثم فان الزيادة في الدخل، ستخلق من خلال آليات السوق التنافسية، مستويات مطابقة تماما من الإنفاق الكلي. و من الناحية النظرية، فان هذه المسلمات قد وجدت تعبيراً لها من خلال ما يعرف بقانون "ساي" نسبة الى الإقتصادي الكلاسيكي "جون باتيستساي" .

* اختلف النيوكلاسيك عن الكلاسيك في قضايا أخرى أما فيما يخص تحليل و تفسير مشكل البطالة فلم يختلفا ، لهذا سيتم دراسة وجهة نظر الكلاسيك فقط.

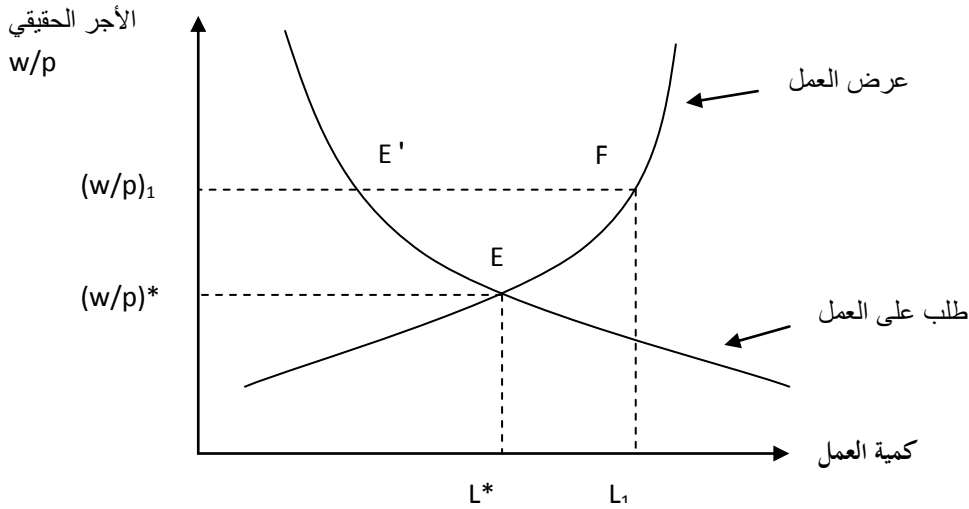
و يذهب هذا القانون الى أن العرض الكلي من الإنتاج يخلق دائماً مقداراً مساوياً له من الطلب الكلي، و بأن من شأن المنافسة الحرة، و غير المقيدة، أن تعمل على تحقيق العمالة الكاملة لكافة موارد الإنتاج ، و من بينها العمل.

رغم كون الكلاسيك استبعدوا من تحليلهم إمكانية حدوث أزمات إفراط إنتاج و بالتالي حدوث كساد و بطالة على نطاق واسع فإنهم لم يستبعدوا إمكانية حدوث بطالة إختيارية تنشأ بسبب عدم مرونة جهاز الأسعار أو الجهل بمتطلبات السوق ، كما أنهم لم يسقطوا من تحليلهم إمكانية حدوث بطالة جزئية التي تنشأ بفعل الأخطاء التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب و الإنتاج كما اعتقدوا أن هذه البطالة سوف تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة الأسعار و الأجور.¹

و عليه، فإن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية، و إن وجدت البطالة فإنها إما ان تكون بطالة إختيارية؛ نظرا لرفض المتعطلين العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة إحتكاكية؛ تلك التي تتواجد نتيجة لإنتقال العمال من وظيفة لأخرى.²

و يمكن توضيح البطالة من وجهة نظر الكلاسيك في الشكل التالي:

شكل رقم {5} : البطالة وفقا للنظرية الكلاسيكية*



المصدر: محمد الشريف إلمان، محاضرات في النظرية الإقتصادية الكلية، الجزء الأول، ص103.

¹ رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر و الطبع، 1997، الكويت، ص194

² علي عبد الوهاب نجح، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005، مصر، ص34
* ذلك أن كلا من الكمية المطلوبة و الكمية المعروضة من العمل تكون دالة في الأجر الحقيقي.

من خلال الشكل {5} نلاحظ أن سوق العمل يتوازن عند النقطة E بتعادل الكمية المعروضة من العمل مع الكمية المطلوبة منه، مع تحقيق مستوى التشغيل الكامل عند L^* ، حيث أن المسافة بين L^* و L_1 تمثل بطالة إختيارية حيث يوجد عدد من العمال القادرين على العمل و لا يرغبون فيه عند الأجر التوازني.

و لنفرض أن الأجر الحقيقي قد ارتفع الى $(W/P)_1$ فيصبح عرض العمل يقدر ب $[F, (W/P)_1]$ و الطلب يقدر ب $[E', (W/P)_1]$ هذا يعني وجود فائض في عرض العمل أي وجود بطالة إجبارية المقدرة بالمسافة (E', F) و بالتالي فان ارباح رجال الأعمال تقل بانخفاض الإنتاج الذي يؤدي الى ارتفاع في الأسعار فتتخفف الأجر الحقيقية و يعود الى التوازن من جديد و تختفي البطالة بفعل مرونة الأجر و الأسعار، فالتوظف الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة إختيارية، و يسمح بحجم معين من البطالة الإحتكاكية، غير أنه لا يتفق مع وجود بطالة إجبارية، و يمكن توضيح ذلك من خلال المعدلات التالية:¹

$$L^D = E + V \quad \text{دالة الطلب على العمل}$$

$$L^S = E + U \quad \text{دالة العرض من العمل}$$

E: العمالة الفعلية ، V: الوظائف الشاغرة ، U: البطالة الإحتكاكية

و عند حدوث التوازن في سوق العمل نجد أن:

$$L^D = L^S \quad \text{وهذا يعني أن } U = V$$

عدد الوظائف الشاغرة هي مساوية للبطالة الإحتكاكية . اي ان البطالة الإحتكاكية هي مؤقتة سرعان ما تزول مع وجود وظائف شاغرة .

ينادي الكلاسيك بعدم تدخل الدولة او النقابات في تحديد الأجر الحقيقي، إذ ان وجود البطالة هو وجود مؤقت سرعان ما يزول بفعل آليات التصحيح التي تكفل بارجاع التوازن تلقائيا عند مستوى العمالة الكاملة.

¹ علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص 36-37

الفرع الثاني : النظرية الكينزية :

لقد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الإرتفاع أو الإنخفاض، و أن حجم إستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي، و الميل للإستهلاك، و مقدار الإستثمار . إذ أن الميل للإستهلاك، و مقدار الإستثمار هما اللذان يحددان حجم الإستخدام و من ثم فإن حجم الإستخدام هو الذي يحدد الأجور الحقيقية، و ليس العكس، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجور، إلا أن تغيرات الأجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الإستخدام من خلال تأثيرها على الميل للإستهلاك و الميل للإستثمار بالرغم من نقد كينز للنظرية الكلاسيكية، إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار و التوزيع.¹

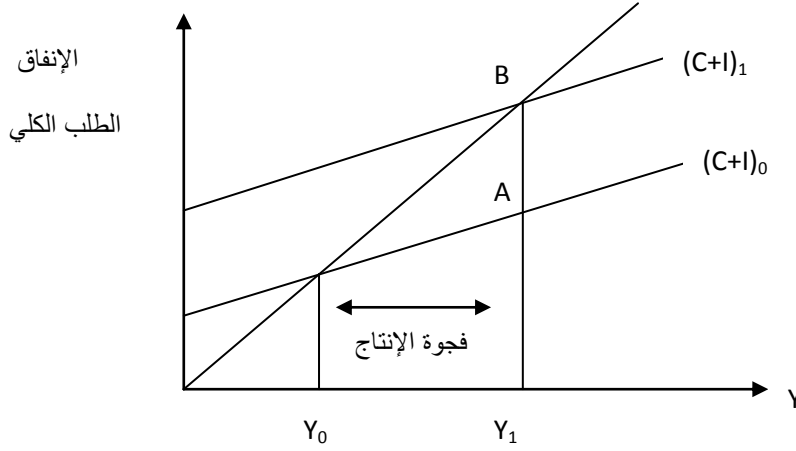
من ناحية اخرى، يرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، لأن انخفاضها سيؤدي الى إنخفاض دخل العمال، و بالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق. و عليه فإن سر وجود البطالة يكمن فيمايلي:

لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ماهي إلا حالة خاصة جدًا، و أن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، و من أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب ، و الذي بدوره ينقسم الى طلب على السلع الإستهلاكية و طلب على السلع الإستثمارية، و هو ما يوضحه الشكل التالي:²

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، طبعة اولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2008، عمان، ص 241-242

² عنتر بوتيار، تأثير بعض المتغيرات الإقتصادية و الإجتماعية على معدلات البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 6-7

شكل رقم {6}: يوضح الفجوة الإنكماشية في الإقتصاد



المصدر: عمر صخري، التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

يبين الشكل أعلاه أنه إذا كان الطلب الكلي أقل مما يجب لتشغيل جميع الموارد المتاحة، و يبلغ $(C+I)_0$ مثلاً، فإن الدخل الوطني (الناتج الوطني Y_0) سيكون أقل من الناتج الوطني الممكن (Y_1)، و الناتج الوطني الممكن هو عبارة عن أقصى حجم للناتج الحقيقي الذي يمكن الوصول إليه عن طريق استخدام جميع الموارد المتاحة للمجتمع، وستكون في هذه الحالة فجوة في الإنتاج تقدر ب $(Y_1 - Y_0)$ ، و بالتالي تظهر الفجوة الإنكماشية تقدر بالمسافة (AB) ، و الفجوة الإنكماشية تبين ذلك المقدار من الإنفاق التلقائي الضروري لإعادة الإقتصاد الى حالة التوظيف الكامل، و الذي بدوره يؤدي الى زيادة نسبة التشغيل في الإقتصاد.

ويتحدد المستوى التوازني للتوظيف عند نقطة "الطلب الفعال"، حيث أكد كينز على أنه يمكن الوصول فقط الى ذلك التوازن بانتقال دالة الطلب الكلي، وركز تحليله على افتراض ان هناك إمكانية لإنقال دالة الطلب الكلي في الأجل القصير، بينما هذا الإمكان غير قائم بالنسبة للعرض الكلي . و مع ذلك و في ظل ظروف الثورة العلمية التكنولوجية يبدو الإمكان قائماً لنقل دالة العرض الكلي في الأجل القصير.¹

مما سبق نستنتج أن كينز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية وفقاً لهذا التحليل، فضلاً على أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن التوظيف الكامل و من ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من

¹ كزي رمزي، مرجع سبق ذكره، ص 319

مستوى التشغيل الكامل، و هو حالة أكثر واقعية، لذا فقد نادى كينز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الإقتصادي بهدف علاج مشكلة القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية، وذلك باستخدام السياسة المالية التوسعية.

الفرع الثالث: النظريات الحديثة:

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق، حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل- كما هو الحال عند الكلاسيك و النيوكلاسيك- او سوق تنافسي غير كامل للعمل، كما هو الوضع عند كينز غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة الى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ أوائل سبعينات القرن الماضي. هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات التضخم، حيث تعايشت الظاهرتان معا و هو ما اطلق عليه ظاهرة الركود التضخمي (STAGNATION INFLATION). ولذا، فقد ظهر عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير و التعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة، ولعل أهم هذه النظريات:

1_ نظرية البحث عن العمل:

ظهرت هذه النظرية في السبعينات، تركز على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث انها تصف حالة وجود بطالين و مناصب شغل شاغرة في نفس الوقت. إلا أن عملية البحث عن العمل تُعد مكلفة و تتطلب وقت، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فانه ينفق المال من أجل تنقلاته، أو لشراء المجلات...، تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

أ. التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.

ب. الباحثون على علم بالتوزيع الإحتمالي للأجور المختلفة.

ج. هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على اقل منه و يقبل أجر أعلى منه.

البطالة إختيارية حسب هذه النظرية، و هي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث و جمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم و الأجور المعطاة.¹

¹ لعيش ليلي، ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000، ص4

و الواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل و تلاعب معدلات البطالة المرتفعة، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة و حاجة في الآجال الطويلة.¹

وبالرغم مما أضافته هذه النظرية عن تحليل سبب البطالة و تركيزها بين فئات معينة دون الأخرى، إلا أن ذلك يظل مشوباً بكثير من أوجه القصور، و يوجه الى هذه النظرية عديدا من الانتقادات أهمها:²

- عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الإقتصاد، فالبرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل، يلاحظ ان الجانب الأكبر من البطالة يرجع الى استغناء أصحاب العمل عنهم.
- إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم و تقل في حالة بقائهم متعطلين.
- من الصعب ارجاع الإرتفاع المستمر للبطالة في اي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.
- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة و استمرارها في الأجل الطويل.

2_ نظرية إختلال التوازن:

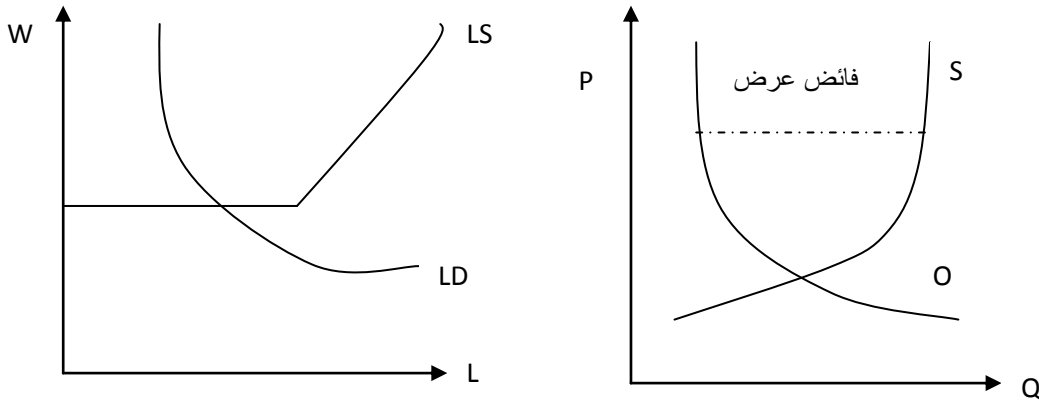
ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي "MALINVAUD" عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات. تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع و سوق العمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب و تصبح بذلك بطالة إجبارية إلا أنه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع و الخدمات، لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل و الطلب عليه، وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوقى السلع و العمل لتحليل البطالة. بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة:

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 245

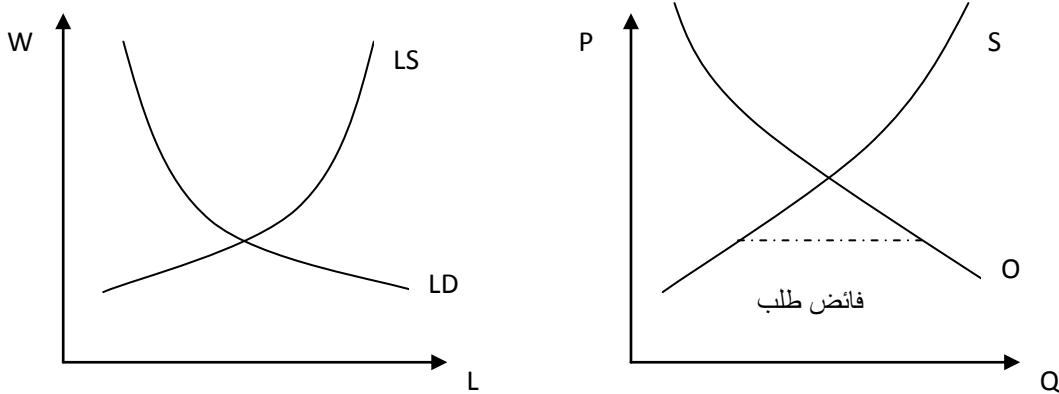
² علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص ص 49-50

- النوع الأول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل، حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه.*
- النوع الثاني: يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أكبر من عرضها، مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل الى عدم زيادة عرض السلع و عدم زيادة مستوى التشغيل و ذلك بسبب انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية الإضافية، و نظرا لتشابه هذه الحالة مع التحليل الكلاسيكي يعرف هذا النوع بالبطالة الكلاسيكية،¹ و الشكل الموالي يوضح هذين النوعين :

شكل رقم {7}: بطالة كينزية حسب نظرية الإختلال



شكل رقم {8}: بطالة كلاسيكية حسب نظرية الإختلال



Source: Abraham Frois, Dynamique economique, (edition dalloz, 1991), p153.

* يلاحظ أن هذا النوع يشبه تحليل البطالة عند كينز، لهذا يعرف بالبطالة الكينزية .

¹ شلالى فارس ، مرجع سبق ذكره ، ص 31

يوضح الشكل رقم {7} ذلك النوع من البطالة الذي يوجد فيه فائض عرض في كل من سوقي العمل و السلع.
كما يوضح الشكل رقم {8} ذلك النوع من البطالة الذي يوجد فيه فائض عرض في سوق العمل و فائض طلب في سوق السلع.

وعلى الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا أنه يوجه إليها عديدا من الإنتقادات أهمها:

- تحليلها يقتصر على المدى القصير .
- تفترض تجانس عنصر العمل الذي يؤدي بها أن تفرق بين البطالة الكينزية و البطالة الكلاسيكية، و علاج كل واحد منها، و لكن في الواقع إختلاف في عنصر العمل الذي يؤدي بنا الى تزامن البطالة الكينزية و الكلاسيكية معا مما يصعب علاجها.¹

3_ نظرية تجزئة سوق العمل:

تُبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية، و تهدف هذه النظرية الى تفسير اسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلا عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى.²

و تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تتبنى وجود سوقين رئيسي و أخرى ثانوية و يتصف المشتغلون بالسوق الرئيسي بمهارات عالية و فرص للترقي جيدة و يحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار مأمون و شروط عمل جيدة، على حين يتصف السوق الثانوي بعدم الإستقرار و بانخفاض المهارات و فتوة الفئة العاملة و حصولهم على أجور منخفضة، و تتكون السوق الرئيسية من المنشآت كبيرة الحجم و البعض يدرج تحت مسمى هذا السوق كافة المنشآت و وحدات القطاع الحكومي و القطاع العام و منشآت القطاع الخاص المنظم، أما السوق الثانوية فتتكون من الوحدات الإنتاجية صغيرة الحجم، وهو ما يعني أن المشتغلون في السوق الثانوية أكثر عرضة للبطالة و ذلك لعدم وجود تشريعات تحميهم.³

¹ على عبد الوهاب بخا، مرجع سبق ذكره، ص 54

² المرجع السابق، ص 55

³ مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 248-249

4_ النظرية النقدية:

يعتبر النقديون أن البطالة في الدول الصناعية هي بطالة إختيارية، ذلك بسبب رفض العمال للأجور الحقيقية المعروضة عليهم، و هناك من يترك عمله للإلتحاق ببرنامح تدريبي(تكويني) للحصول على مؤهل يمكنه من الإلتحاق بعمل أفضل، وبالتالي فان الزيادة في البطالة حسب " FREDMAN " قد تكون شيئاً طبيعياً إذا كان يعني مزيداً من الثقة في العثور على عمل أحسن.¹

و نستخلص من كل ما سبق أن ظاهرة البطالة التي تسود المجتمعات مازال محل جدل بين النظريات المختلفة التي تتناول علاقة هذه الظاهرة بهيكل سوق العمل.

المطلب الثاني : مفهوم البطالة :

الفرع الأول :تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو اسبوع معين في إحدى الفئات التالية:²

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة زمنية للبحث على عمل مأجور.

¹ رمزي ركي ، مرجع سبق ذكره ، ص 390

² Bureau international du travail, lanomalisation international du travail, (nouvelle série 53, Genève ,1953), pp48-49

الفرع الثاني: تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء :

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية :¹

- أن يكون في سن يسمح له العمل (بين 15 سنة و 64 سنة).
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، و نشير الى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا و لو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق .
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل و مؤهلا لذلك.

الفرع الثالث: تعريفات أخرى للبطالة :

- يعرف العاطل عن العمل (UNEMPLOYED) بأنه كل شخص راغب في العمل و قادر عليه و باحث عنه و لم يجده .²
- وتعرف البطالة بأنها الإنقطاع الإجباري أو اللاإرادي عن العمل لعدد معين من أفراد القوة العاملة.³
- يمكن أن تعرف البطالة بأنها : عدم ممارسة الفرد لأي عمل ما سواءا كان ذهنيا، أو عضليا أو غير ذلك من الأعمال، وسواءا كانت عدم الممارسة الناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية .⁴
- من وجهة نظر إقتصادية، البطالة تعني أن عرض العمل هو أكبر من طلب العمل من المستخدمين فهو بسبب انفصالا لسوق العمل .⁵

¹ L'office national des statistiques ,**l'emploi et le chômage**,(donnés statistiques,n°226,éditions ons),algerie,1995,p8

² مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره ، ص25

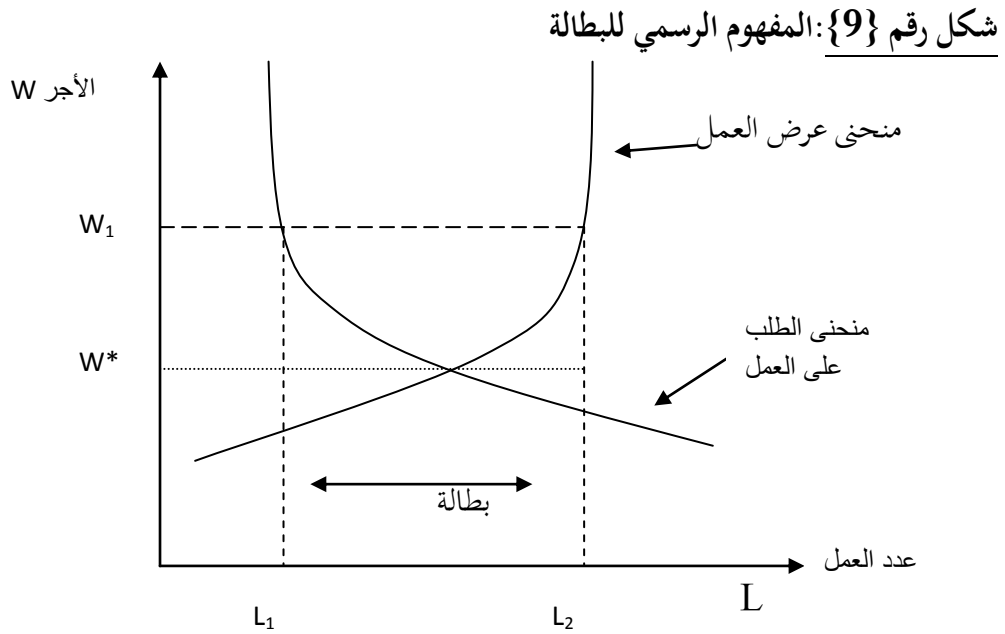
³ أحمد الأشقر ، مرجع سبق ذكره ، ص298

⁴ أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية، طبعة أولى، دار الفكر الجامعي،2008،مصر،ص9

⁵ راضي نور الدين، التشغيل و البطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع،الجزائر،2009،ص75

الفرع الرابع: المفهوم الرسمي للبطالة :

ونعني هنا بالبطالة أنها الفرق بين حجم العمل المعروض و حجم العمل المستخدم في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة عند مستوى أجر معين و يمكن تمثيله بيانياً¹:



المصدر: علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دار جامعة اسكندرية، مصر، 2005، ص3.

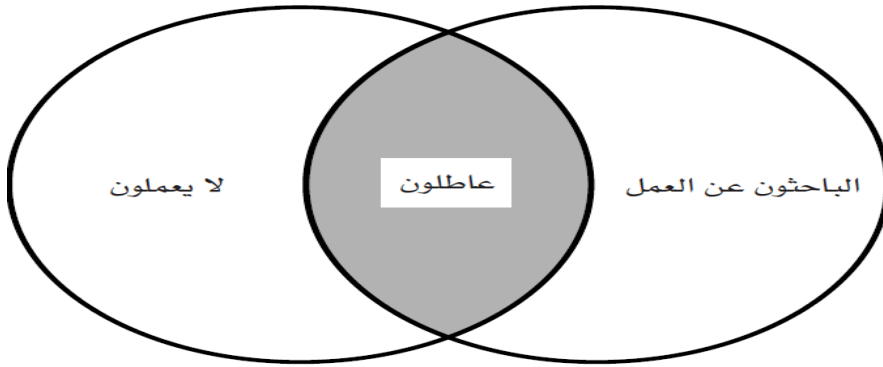
نلاحظ أن منحنى عرض العمل مرن عند مستويات منخفضة من الأجور، ثم يصبح عديم المرونة عند التوظيف الكامل، وعند الأجر السائد في سوق العمل W_1 فإن منحنى الطلب على العمل يكون في مستوى التوظيف الفعلي و محدد بالكمية المطلوبة L_1 ، بينما التوظيف الكامل محدد بالكمية L_2 ، و منه فإن البطالة تمثل الفرق بين مستوى التوظيف الفعلي و مستوى التوظيف الكامل أي أنها تشكل المسافة بين (L_2, L_1) .

¹ علي عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص3

الفرع الخامس: المفهوم العلمي للبطالة :

تعرف البطالة وفق لهذا المفهوم بأنها "الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل فيه استخداما كاملا أو أمثلا، و من ثم، يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل* ، مما يؤدي الى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول اليه".¹

شكل رقم {10} :إيضاح من هم العاطلون عن العمل



المصدر: رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، عالم المعرفة للنشر و التوزيع، الكويت، 1998، ص15.

*الناتج المحتمل: وهو يتمثل في أقصى ناتج يمكن تحقيقه عندما يتم استخدام موارد المجتمع استخداما كاملا و أمثلا.

1 على عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره ، ص 8

المبحث الثاني : أنواع البطالة و قياسها

تمثل إشكالية دراسة البطالة أحد المواضيع التي لاقت بشكل رئيسي اهتمام الباحثين في كل المجالات، إن هذا الإهتمام القديم و الحديث بموضوع البطالة لم يخلو من بعض الغموض الذي اكتنف هذا المفهوم و ذلك نتيجة لتعدد و اختلاف التمييز بين أنواعها، فمعرفة كل نوع من أنواع البطالة يؤدي الى التشخيص الأمثل لها، كما أن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها، لذا سنتطرق في هذا المبحث الى مختلف أنواع البطالة حسب التقسيم التقليدي و ذكر أنواع أخرى للبطالة، كما سنتناول طرق قياسها من خلال المقياس الرسمي و المقياس العلمي.

المطلب الأول : أنواع البطالة :

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، لا من خلال الجنس أو العمر أو الحالة التعليمية أو المهنة.¹

الفرع الأول: التقسيم التقليدي :

يقسم الإقتصاديون البطالة الى ثلاث أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها هي :

1- البطالة الدورية:

و تحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الإقتصاد بين فترة و أخرى. ذلك أن الإقتصاد في كل دول العالم تقريبا يتعاقب عليه فترات من الإزدهار و الكساد تعاقبا دوريا. ففي فترة الإزدهار يكون معدل البطالة منخفضا و في فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا². ومن بين طرق معالجتها استخدام طرق أدوات السياسة المالية و السياسة النقدية التوسعية لغرض زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي و خفض الضرائب و زيادة معدل عرض النقود الى جانب الكفاءة الضريبي³.

¹ خالد الزواوي ، البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل ، مجموعة النيل العربية ، 2004، ص19

² أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره، ص301

³ مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره ، ص 193

2- البطالة الإحتكاكية :

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم. ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معيناً سيتوفر قريباً وهم منتظرون، و يطلق هذا النوع من البطالة اصطلاح "البطالة الإحتكاكية" ، و السبب في ظهور هذا النوع من البطالة ، هو أن الفرد في اثناء فترة الإنتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه في حالة بطالة¹. وتتميز البطالة الإحتكاكية بتواجدها في الإقتصاديات كافة أياً كان مستوى نموها و مهما اختلفت طبيعتها، و ذلك لان سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، و لان بحث العمال عن الوظائف و بحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت².

3- البطالة الهيكلية :

نسمي هذه البطالة بالهيكلية لأنها بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي، اي في البنية الصناعية و تظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الإقتصاد الوطني كالتطور التكنولوجي فيجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة³، و ينتج عن هذه التغيرات الهيكلية انخفاض الطلب على بعض المهن و ارتفاع الطلب على مهن أخرى ، و أصحاب المهن التي انخفض الطلب عليها يتعرضون الى هذا النوع من البطالة لأنه يصعب إعادة تأهيلهم⁴.

الفرع الثاني: أنواع أخرى من البطالة:

يلاحظ وجود أنواع أخرى من البطالة مثل :

¹ إبراهيم طلعت، البطالة و الجريمة ، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر، ص 119-120

² نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص 167-168

³ البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحيطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004، ص 152

⁴ أحمد الأشقر، مرجع سبق ذكره ، ص 301

1-البطالة المقنعة:

و هي حالة العمالة الناقصة كمًا أو نوعًا ،فالعمالة الناقصة كما هي حالة اشتغال الفرد أسبوعيا عددا من الساعات أقل من عدد الساعات الإعتيادي كما هو الحال في موظفي عدد من الدوائر الحكومية الذين لا يقضون في العمل الفعلي أكثر من أربع ساعات يوميا، و العمالة الناقصة نوعا هي حالة اشتغال الفرد في عمل دون مستوى مؤهلاته و خبراته، كما هو حال كثير من خريجي الجامعات الذين يقبلون بأعمال متواضعة نسبيا مثل العمل على سيارات الأجرة و نحوه انتظارا لعمل أفضل.¹

2-البطالة السافرة :

تعني وجود أفراد ينتمون الى قوة العمل و لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه، و البطالة السافرة تظهر بشكل واضح في فائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، خاصة و ان قطاعات الإستيعاب في سوق العمل.²

3-البطالة الموسمية :

وهي مرتبطة بحالة الطقس، أو بمتغيرات موسمية في العرض، و هي صفة لبعض القطاعات الإقتصادية، وقد تختلف من دولة الى أخرى بسبب العادات و التقاليد و المناسبات، منها ما يحصل في نهاية كل عام دراسي، حيث يشكل الطلبة و خصوصا خريجي الجامعات، ضغطا على سوق العمل فينخفض العرض من الأيدي العاملة من الطلبة بعد بداية العام الدراسي.³

4-البطالة الإختيارية :

تشمل هذه البطالة الأفراد القادرين على العمل إلا أنهم لا يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة، بالرغم من وجود وظائف شاغرة لهم مثل: الأغنياء الذين يعزفون عن قبول العمل في ظل الأجور المتاحة و بعض المتسولين، وكذلك

¹ احمد الأشقر، مرجع سبق ذكره ، ص 302

² أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره ، ص 15

³ يونس سالم عبد الغني الطراونة، التحليل الإحصائي للتباين الإقليمي في مستويات البطالة و معدلاتها في الاردن، دار كنوز المعرفة العلمية، 2009، عمان، ص 59

الأفراد الذين تركوا وظائف كانوا يحصلون منها على أجور عالية، غير أن هذا النوع من البطالة لا يدخل ضمن حساب قوة العمل في المجتمع.¹

5- البطالة المتبقية :

في جميع المجتمعات تقريباً، يوجد عنصر يوصف بالبطالة المتبقية و تتألف هذه البطالة من أفراد يصعب أو يتعذر استخدامهم بشكل دائم و ثابت، أنهم يجدون من العسير عليهم أن يتلاءموا أو يتكيفوا مع مستلزمات و المطالب التي توجبها طرق الإنتاج الحديثة، و ما يستدعيه العمل المنظم من الدقة و الإنضباط في السلوك.²

6- بطالة الفقر :

هي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، و الغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم و المستمر، و تسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو و التي يسودها الركود و ضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل الى الهجرة الخارجية و لهذا تسمي هذه الدول "دول الإرسال" و الدول الموظفة لهذه العمالة "دول الإستقبال".³

المطلب الثاني : قياس البطالة :

إن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها لبيان حجم المشكلة أي حساب نسبة الأفراد العاطلين الى قوة العمل المتاحة.⁴

ومثلما حدث ان تمت التفرقة بين مفهومي البطالة الرسمي و العلمي، فانه يتعين التفرقة بين مقياسين للبطالة، هما المقياس الرسمي و المقياس العلمي لها كما يلي :

¹ على عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره، ص 30

² محمد عزيز-محمد سالم الكعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، طبعة اولى، دار الكتب الوطنية قاربونس، 1997، بنغازي، ص25

³ البشير عبد الكريم، مرجع سبق ذكره، ص147

⁴ طارق فاروق الحصري، الأثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، طبعة اولى، مصر، 2007، ص142

الفرع الأول: المقياس الرسمي للبطالة:

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة، أي أن :

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

ويشير مصطلح قوة العمل هنا الى جميع الأفراد العاملين و العاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة.

أي أن قوة العمل = حجم العمالة + حجم البطالة

و على الرغم من بساطة هذا المقياس و اتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا، و هو المقياس الذي سوف يتم الإعتماد عليه لأنه هو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، و كذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، و في داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة.¹

الفرع الثاني: المقياس العلمي للبطالة :

وفقا لهذا المقياس، فان العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الإقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي، يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الإقتصاد أقل من الناتج المحتمل ، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، و في هذه الحالة، يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الإستخدام الكامل لقوة العمل او بسبب عدم الإستخدام الأمثل لها .

يتم حساب معدل البطالة كما يلي:

¹ على عبد الوهاب نجما، مرجع سبق ذكره، ص 10-14

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \frac{\text{إنتاجية متوسطة فعلية}}{\text{إنتاجية متوسطة محتملة}}$$

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها أعلى متوسط للإنتاجية في ما بين قطاعات المجتمع .

متوسط الإنتاجية الذي يتم تحقيقه فعلا ¹.

¹على عبد الوهاب بجا ، مرجع سبق ذكره، ص 14

المبحث الثالث : أسباب البطالة و آثارها :

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم و التي باتت تهدد تماسك و استقرار المجتمعات خاصة في الدول النامية التي تعاني من آثار السلبية للبطالة تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى ، ثم على الجانب الإقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية التي تصنف ضمن الطاقات العاطلة، من هذا المنطلق سنتناول في هذا المبحث أسباب هذه المشكلة و الآثار المترتبة عليها سواء اجتماعيا، سياسيا، اقتصاديا، لأن هذه المشكلة لم تنتج عن سبب واحد بل من عدة أسباب.

المطلب الأول : أسباب البطالة :

تختلف أسباب البطالة من مجتمع الى آخر بل إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة الى أخرى و تتنوع بين الأسباب الإقتصادية و اخرى إجتماعية و اخرى سياسية و يمكننا تقسيمها على النحو التالي:

الفرع الأول : الأسباب الإقتصادية:

1- في الدول المتقدمة:

- تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة انها بدأت تنشأ مع نشوء و نمو الصناعة و التقدم الصناعي، و قد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية و التكنولوجية .
- البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية و هذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات ، مما ادى الى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان و ارتفاع نسب البطالة فيها.
- بنية الإقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير باقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية الى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا ان يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الإستثماري.¹

¹ هايل عبد المولى طشطوش، البطالة-المسببات و الآثار/رؤية اقتصادية اسلامية للعلاج، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر، ص4

2- في الدول النامية:

- انخفاض معدلات النمو الإقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الإقتصادية.
- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.
- فشل نظم التعليم في إخراج جيل متعلمة قادرة على تولي الوظائف.
- ازدياد الإعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.
- تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية و التي دفعتها الى سياسات التقشف.
- عدم نجاح القوانين المحفزة للإستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي .

الفرع الثاني: الأسباب الإجتماعية:

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الإقتصادات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل .
- الثقافة الإجتماعية السائدة في كثير من الدول و التي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل .
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة الى الخارج مما يؤدي الى تكديسها داخل الدولة و بالتالي عجز الإقتصاد المحلي عن استيعابها.

الفرع الثالث: الأسباب السياسية :

- تلعب الظروف و الأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الإقتصادي في كثير من القطاعات .
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الكفيا و يتعطل من هم أقدر و أكفاء على تولي الوظائف .

- استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لابناء الوطن.¹
- تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.
- تباين التوزيع السكاني فاعلب السكان ينتمون جغرافيا الى الشمال.²

المطلب الثاني : آثار البطالة :

إن للبطالة من الآثار الاقتصادية و الإجتماعية و السياسية التي لا يمكن إهمالها فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض و المشكلات الإجتماعية في اي مجتمع ، كما أنها تمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي و الترابط الإجتماعي.³

الفرع الأول : الآثار الاقتصادية:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل ، من جراء تعطل اعداد من العاملين عن العمل و الإنتاج.⁴
- ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لان الرواج لدى اي مجتمع مرتبط بأن هناك انتاجا لدى أفرادها، و الإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعالة العاطلين و تختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان و اختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث ان التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح انفاقا غير مجدي اثناء فترة التعطل عن العمل.⁵

¹ هايل عبد المولى طشطوش، مرجع سبق ذكره، ص 5

² بن عزة محمد - شليل عبد اللطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر، ص 2

³ زكريا سعد الدين الاسدي، البطالة و آثارها الاجتماعية و الاقتصادية - اسس المواجهة -، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر، ص 39-40

⁴ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 200-201

⁵ أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 53

- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة.¹

الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية :

فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعالة أنفسهم و أسرهم فوق البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لإرتكاب الجرائم.²

- البطالة تؤدي الى نشوء إحباط نفسي سيئ لدى العاطل و تخلق لديه جو نفسيا مضطربا.³
- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على اشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل و المتمثلة في الرعاية الصحية و التعليم و الإطعام و الإيواء.⁴
- تأخير سن الزواج الى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن و غير ذلك مما يترك آثار سيئة على الاناث و الذكور.⁵

الفرع الثالث: الآثار السياسية:

تؤدي تداعيات البطالة نتيجة الى تأثير الوضع السياسي و الأمني العام الى تداعيات خطيرة و منها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث ان انتشار البطالة يؤدي الى اختفاء مفهوم الشفافية و النزاهة.⁶

- البطالة من الممكن ان تؤدي الى التطرف و الارهاب .
- تؤدي بالشخص العاطل الى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو .
- تؤدي البطالة الى الهجرة الخارجية للبحث عن عمل .⁷

¹مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص 202

²ابراهيم طلعت، مرجع سبق ذكره ، ص 143

³أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره ، ص 47

⁴غزوي سليمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 32

⁵سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009، ص 14

⁶حباية عبد الله-حباية صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة و البطالة ، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، المسيلة، 15-

16 نوفمبر، ص 7

⁷أسامة السيد عبد السميع، مرجع سبق ذكره، ص 56

- ضعف الوحدة الوطنية و ضعف الشعور الوطني و الانتماء و اللامبالاة .
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالإستقرار السياسي للدولة و تغيير الحكومات فيها .¹

¹ سليم عقون، مرجع سبق ذكره ، ص 15

خلاصة الفصل

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في هذا الفصل واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات ، فبعد سرد مختلف النظريات لبطالة تبين أن هناك جدلا و اختلافا بين الإقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع إذ أن النظريات التقليدية للبطالة تبني فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، ووفقا للنظرية الكلاسيكية التي تضمن مرونة كل من الأجور و الأسعار تحقيق التوازن التلقائي في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة و من ثم هي لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية ، عكس النظرية الكينزية تعترف بوجود البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال وقد أضافت النظريات الحديثة للبطالة فروضا أكثر واقعية على النظريات السابقة كي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل، لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بهذه المشكلة ، حيث تبين أن أغلب تعاريف الإقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة ، معتمدين في ذلك على المعايير الذي حددها المكتب الدولي للعمل، كما ارتأينا أن البطالة تأخذ أشكالا متعددة تختلف و تتغير إما حسب طبيعة البطالة الخاصة، أو حسب نمط التشغيل، أو حسب طبيعة النشاط الإقتصادي السائد في البلد بحسب العوامل المرتبطة بها مع اختلاف طرق قياسها من دولة الى أخرى، هذا فضلا عن الأسباب الإقتصادية و الإجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة، هذه الأخيرة التي تظهر مدى تأثيرها على الإقتصاد من ضياع في القوة العاملة و نقص في الناتج الوطني و هي تؤثر كذلك على المجتمع مخلفة أزمات اجتماعية كانتشار ظاهرة الفقر و الجرائم و التسرب المدرسي..

الفصل الثالث

أليات مكافحة

البطالة و دعم

التشغيل في الجزائر

مقدمة الفصل:

يعتبر الإهتمام بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة و وضع هياكل قوية و متخصصة و انتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة.

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر مند النصف الثاني للثمانينات الى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30% ، فالأزمة الإقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة قد أدت الى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، و من أجل التصدي لظاهرة البطالة كان لزامًا على الدولة انتهاج سياسة واضحة من أجل التخفيف من معدلات البطالة ابتداء من أواخر سنة 1999، حيث تم تسطير عدّة برامج و آليات ساهمت في ترقية التشغيل و محاربة البطالة لهذا حتمت علينا دراستنا التطرق لأهم هذه البرامج المعتمدة من طرف الدولة، تحديات و معوقات نجاحها في الجزائر من خلال ثلاث مباحث و هي:

✓ **المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية.**

✓ **المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر.**

✓ **المبحث الثالث: تحديات، معوقات و آفاق سياسة التشغيل.**

المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية

يكتسي الشغل أهمية كبرى في دفع التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في كل دول العالم من خلال محاربة البطالة و التوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج و التراكم خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية، إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة و التي مست مختلف شرائح المجتمع حتى الشباب الجامعي، مما أدى بالدولة الجزائرية إلى اتباع سياسات للتشغيل و من أجل الإحاطة قدر الممكن بسياسة التشغيل ارتأينا في هذا المبحث أن نعرض على مفهوم سياسة التشغيل من خلال أبعادها الرئيسية و من تم التطرق للأطر القانونية و التنظيمية لسياسة التشغيل.

المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل

الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل:

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الإهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:¹

سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

التشغيل: و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

سياسة التشغيل: إنها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الإتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب

الأعمال، العمال) الهادفة الى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما أنها مناهج يتمثل في

مجموعة من البرامج تحددها و تعتمد عليها السلطة المختصة في مجال الإستفادة القصوى من الطاقة البشرية.²

كما يشير مفهوم سياسات التشغيل إلى " مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل

¹ سميحة بونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و علوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد

حيدر، 2007، بسكرة، ص76

² مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر-3 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز

الدولي للتدريب، ص9

بغرض التحسين في أداءه و التقليص من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا السوق".¹
وتعرف منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية (OCDE)، سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".²

الفرع الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي، و منها ما هو اقتصادي، و ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، و ما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

أ. البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة

لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، و إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء.³

ب. البعد الإقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به

القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح باحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد، و تطوير أنماط الإنتاج، و تحسين النوعية و المرودية و منافسة المنتج الأجنبي، و ربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.⁴

ج. البعد التنظيمي و الهيكلي: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ،

خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.⁵

¹ دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص71

² عبد القادر زباني، الشركات المتعددة الجنسيات و أثرها على التشغيل، <http://algeranespert.maktooblog.com/date/2010/12>

³ أحيمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 أفريل، 2009، ص3

⁴ المرجع السابق، ص4

⁵ ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص166

المطلب الثاني: أطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيمية

إن تعدد أبعاد و أهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا.

فالنسبة للإطار القانوني و التنظيمي يصعب حصر مجموع النصوص القانونية و التنظيمية التي تم وضعها و إصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل و محاربة البطالة، إلا أنه يمكن أن نتطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل،¹ الذي نص في مادته الثالثة على أن "تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل و ترقيته.
- الدراسات الإستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية و التقنية لتأطير التشغيل و مراقبته.
- أدوات تحليل و تقييم سياسة التشغيل.
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل و تطوره".

و القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل²، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، و التي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، و تحديد طبيعة و مختلف أشكال المساعدة و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها³، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل و رصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك.
- تطوير الأدوات و الآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل و تقسيمها.

¹ القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج.ر، العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004.

² القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج.ر، العدد 80 الصادر في 11 ديسمبر 2006.

³ المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج.ر، عدد 09 الصادر في 19 ابريل 2006.

- تشجيع الحركة الجغرافية و المهنية لطالبي العمل ، و المشاركة مع المؤسسات و الهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
 - المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة و الجماعات المحلية، و كل مؤسسة معنية و إعلامها بتسيير البرامج المذكورة و إنجازها.
 - البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج .
 - تطوير مناهج تسيير سوق العمل، و أدوات التدخل على عرض و طلب العمل و تقييسها.
 - متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع و التنظيم المتعلقين بتشغيل الاجانب، و تنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب و تسييرها.
- و المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹، الذي يهدف الى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج تكوين، و تشغيل و توظيف.
- الى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و تلك المتعلقة ببعض الهيئات و الأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و هيئات التنصيب الخاصة².

¹ المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، ج.ر، عدد 22، الصادرة في 30 ابريل 2008.

² المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 ابريل 2007، الذي يضبط شروط و كفايات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها... ج.ر، عدد 28، الصادرة في 2 ماي 2007.

المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر

لقد عانت الجزائر نتيجة السياسات الداخلية و التغييرات العالمية من ضغوطات كبيرة منذ نهاية التسعينات متمثلة في مجموعة من الاختلالات الداخلية كالمديونية و خارجية تدهور أسعار المواد الأولية، و بغية معالجة هذه المشاكل برزت الحاجة الماسة الى برامج (سياسات) تصحيحية، لكن لم يسلم تطبيق هذه الاصلاحات من الآثار السلبية التي أدت الى تفاقم مشكلة البطالة لهذا سنحاول في هذا المبحث التعرف على أهم الاصلاحات الاقتصادية التي اتخذتها الجزائر و لو بشكل مختصر حتى يتسنى لنا معرفة أثر تلك الاصلاحات على مستوى التشغيل.

المطلب الأول: تجربة الجزائر في ترقية سياسة التشغيل خلال الفترة "1990-2014"

مرّ الاقتصاد الجزائري بمرحلتين مهمتين خلال هذه الفترة، بدأت المرحلة الأولى مطلع التسعينات حيث صاحبها ارتفاع كبير لمعدلات البطالة بسبب انخفاض سعر البترول، وتليها المرحلة الثانية و التي عرفت انتهاج الحكومة سياسة تنموية توسعية من خلال برامج الانعاش الاقتصادي و دعم النمو و توطيد النمو .

الفرع الأول: سياسة الاصلاحات الاقتصادية في الفترة "1990-2000":

رغم الاصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة ، و تضخم الديون و شح مصادر التمويل الخارجي، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة و استيراد التجهيزات و المواد الأولية مما أدى الى تراجع معدلات النمو و تسجيل معدل عالي من البطالة ، حيث بات من الضروري الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة و أكثر إنفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية ، فكان ذلك بتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي¹.

1- برنامج التعديل الهيكلي: التعديل الهيكلي في محتواه الواسع يعني ضرورة تصحيح الاختلالات المالية و النقدية الخارجية و الداخلية، التي تسبب عموما مديونية خارجية عالية، أي عجز في ميزان المدفوعات الجارية، و في ميزانية الدولة.²

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 147-175

² أحمد شفير، الاصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل- حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001، ص 128

لقد عرف قطاع الشغل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، بسبب الشروط المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت أغلبيتها على :

- مواصلة تصحيح الاختلالات الهيكلية للوصول الى الاستقرار الكلي بهدف إعادة بعث النمو.
- التركيز على مصادر النمو و تحرير الاقتصاد.

وهذا ما كان له بالغ الأثر على معدل البطالة فقد عرفت تزايد مستمرا خلال سنوات البرنامج بسبب عمليات تسريح الجماعي للعمال نظرا لاجراءات إعادة الهيكلة الصناعية من جهة و انتهاج لنهج الخوصصة الذي كان له دور كبير في تفاقم ظاهرة البطالة.¹

1-آثار البرنامج على الاقتصاد الوطني:

- قدر عدد المؤسسات التي لم تدرج ضمن الاستقلالية المالية 1323 مؤسسة تشغل 220000 عامل،و التي أحييت الى الخوصصة بمعدل 2.5 % سنويا.
- تم التنازل عن 1000 مؤسسة لفائدة العمال، و الذين يقارب عددهم 20000 من مجموع 50000 عامل.
- عدد العمال المسرحين قد تجاوز 500 الف خلال الفترة 94-97 نتيجة تصفية و خوصصة حوالي 633 مؤسسة محلية و 268 عمومية و 85 مؤسسة خاصة.²
- إن خمسي طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996م بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة.
- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم و هذا ما أثر على السياسة العامة الاقتصادية.³

3-قطاع الشغل في الفترة"1993-2000": لقد عرف قطاع الشغل تخصيصات مالية ضمن الميزانية العامة،لكن

هذه التخصيصات لم تسلم هي الأخرى من التقليل جراء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي و سياسة التقشف المنتهجة في ذلك الفترة مما أثر على خلق مناصب الشغل و الجدول التالي يوضح ذلك :⁴

¹ بن عزة محمد-شليل عبد اللطيف،مرجع سبق ذكره،ص5

² المرجع السابق،ص6

³ مدني بن شهرة،مرجع سبق ذكره،ص183

جدول رقم {1}: نصيب قطاع الشغل من الميزانية العامة

السنوات	نسبة النفقات العامة من PIB	مجموع التحويلات لقطاع التشغيل (مليار دج)	نسبة تحويلات التشغيل لمجموع التحويلات	المعدل السنوي لنمو التشغيل
1993	32.8	2000	2.12	-
1994	31	2200	1.96	10
1995	29.4	2550	2.09	15.9
1996	28.2	2500	1.69	2
1997	30.4	3000	1.82	20
1998	31.2	3800	1.77	26.66
1999	29.9	6250	2.64	64.47
2000	28.9	7900	3.15	26.4

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS

يبين الجدول أعلاه تدني نسبة الانفاق العام بالنسبة ل PIB، حيث انخفضت نسبة النفقات العامة من 32.8% سنة 1993 الى 31% سنة 1994، حيث كان تقليص النفقات العامة ضمن برنامج الاصلاح الاقتصادي، كذلك نلاحظ قلة في تحويلات مخصصة للتشغيل حيث سجل سنة 1993 (2000مليار دج) و(3000مليار دج) سنة 1997، حيث كانت هذه الزيادات جد بطيئة مما أثر على خلق مناصب الشغل و زيادة معدل البطالة، رغم ارتفاع هذه المخصصات الى 6250مليار دج سنة 1999، و7900مليار دج سنة 2000، إلا أن معدل البطالة واصل الارتفاع الى 29.29% سنة 1999 و 29.80% سنة 2000، وكان السبب عدم تعافي الاقتصاد الوطني من مخلفات برنامج التعديل الهيكلي.

و الجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة "1990-2000"

جدول رقم {2}: معدل البطالة في الجزائر "1990-2000" (المرحلة الأولى)

1995	1994	1993	1992	1991	1990	السنوات
28.10	24.36	23.15	23.80	21.20	19.70	النسبة %
	2000	1999	1998	1997	1996	السنوات
	29.80	29.29	28.02	26.41	27.99	النسبة %

Source : C NES ,commission « perspectives de développement economique et social » ,rapport regards sur la politique monétaire en algerie,2005 ,p152.

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة شهدت تطور سريع خلال السنوات "1990-2000" و هي الفترة محل الدراسة ، و التي تميزت باتباع الجزائر برامج الاصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي، و التي اهتمت فقط باعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوب بتطهير مالي لهذه الاخيرة، غير انها لم تمس التشغيل، الامر الذي أدى الى تفهقر الحالة العامة للتشغيل نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة، أمام هذا الواقع المأساوي و في ظل تحسن المؤشرات الاقتصادية الكلية بادرت الحكومة بتنفيذ سياسة الانعاش الاقتصادي و البرنامج التكميلي لدعم النمو و برنامج توطيد النمو كما سوف نرى.

الفرع الثاني: برامج الاستثمارات العامة و واقع التشغيل في الفترة "2001-2014":

1- برنامج الإنعاش الاقتصادي "2001-2004": هو برنامج مهم و ضخم رصدت له إمكانيات مالية معتبرة تقدر ب525 مليار دج أي 7.7 مليار دولار¹، موزعة على أربعة سنوات 2001-2004، يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين الاقتصادية و الاجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الاقتصادية الكبرى و تهيء الأرضية المناسبة للمنافسة الشديدة، لمباشرة شراكتها مع الاتحاد الأوروبي و انضمامها الى المنظمة العالمية للتجارة هذا من جهة ، و القضاء على الفقرة التخفيف من حدة البطالة من جهة أخرى. وكان البرنامج يهدف الى ثلاثة محاور أساسية:

- الحد من الفقر و تحسين مستوى المعيشة.
- تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني وبالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب الاستثمار الاجنبي.

¹ التقدّم في مجال التنمية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد الاول، الجزائر المغرب تونس، السادس الثاني 2004، ص263-271

➤ توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات حرجة.¹

جدول رقم {3}: مضمون مخطط دعم الانعاش الاقتصادي "2004-2001"

المجموع	المجموع	2004	2003	2002	2001	سنوات القطاع
%40.1	210.5	2.0	37.6	70.2	100.7	اشغال كبرى و هياكل قاعدية
%38.8	204.2	6.5	53.1	72.8	71.8	تنمية محلية و بشرية
%12.4	65.4	12.0	22.5	20.3	10.6	دعم قطاع الفلاحة و الصيد البحري
%8.6	45.0	-	-	15.0	30.0	دعم الاصلاحات
%100	525.0	20.5	113.9	185.9	205.4	المجموع

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2001، ص87

إن الجدول أعلاه يبين لنا أن قطاع الاشغال الكبرى و الهياكل القاعدية قد خص بأكثر نسبة من اجمالي المبالغ المخصصة للبرنامج ، و هذا ما يدل على عزم الحكومة تدارك العجز الحاصل في هذا القطاع مما سيساهم في انعاش المؤسسات الانتاجية الوطنية مما يؤدي الى توفير مناصب شغل، كما بلغت نسبة المبالغ المخصصة لقطاع التنمية المحلية و البشرية 38.8% من اجمالي المبلغ المخصص للبرنامج، هذا دليل على سعي الحكومة لتحقيق أهداف البرنامج المتمثلة في تحقيق التوازن الجهوي، أما قطاع الفلاحة و الصيد البحري فلم ينل إلا 12.4% من اجمالي المبلغ ، فيما يخص دعم الاصلاحات فقد حضي ب 8.6% من اجمالي المبلغ وجه اساسا لتمويل الاجراءات و السياسات المصاحبة لهذا البرنامج التي تهدف الى دعم و ترقية القدرة التنافسية للمؤسسات.

ساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة، بحيث منذ انطلاقه سمح بانشاء 751812 منصب شغل منها 464930 منصب دائم و 292882 منصب مؤقت، و قد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004، و هذا العدد يفوق عدد المناصب المتوقعة و المقدرة ب 713150 وبالتالي هذا البرنامج قد حقق أهدافه و بزيادة قدرها 38662 منصب شغل.²

¹ غزوي سليمة، مرجع سبق ذكره، ص127

² سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص69

2- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي "2009-2005": أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 7 أفريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخيم يمتد على مدار خمسة سنوات (2009-2005)، و هو مشروع يهدف الى تدعيم النمو، رصد له 4200 مليار دج¹، جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرامج و المشاريع التي سبق اقرارها و تنفيذها في إطار مخطط دعم الانعاش الاقتصادي، و ذلك بعد تحسن الوضعية المالية للجزائر بعد الارتفاع الذي سجله سعر النفط الجزائري و الذي بلغ سنة 2004 حدود 38.5 دولار، مما نتج عنه تراكم احتياطي الصرف الى ما يقارب 43.1 مليار دج في السنة ذاتها². كانت أهداف هذا البرنامج ترمي إلى تدعيم النمو و تحقيق التنمية .

جدول رقم {4}: مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو "2009-2005"

النسب %	المبالغ بالملايير دج	القطاعات
45,5%	1.908,5	برنامج تحسين ظروف معيشة السكان
40,5%	150,00	برنامج تطوير المنشآت الأساسية
8%	10,15	برنامج دعم التنمية الاقتصادية
48%	4,0	تطوير الخدمة العمومية و تحديثها
1.1%	50,0	برنامج تطوير التكنولوجيات الجديدة للاتصال
100%	4.202,7	المجموع

المصدر: نشرة صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، أفريل 2005.

يبين لنا الجدول أن برنامج تحسين ظروف معيشة السكان يحتل النسبة الأكبر من قيمة البرنامج، ووزع هذا البرنامج على عدة قطاعات السكن، التربية، مشاريع التنمية المحلية، التعليم العالي، يحتل برنامج تطوير المنشآت الأساسية حوالي 40.5% من اجمالي البرنامج و يأتي قطاع النقل في صدر اهتمامات هذا البرنامج و يليه قطاع الاشغال العمومية، أما برنامج دعم التنمية الاقتصادية فيتضمن 5 قطاعات رئيسية تتمثل في الفلاحة، الصناعة، الصيد البحري، ترقية الاستثمار، السياحة. ثم برنامج تطوير الخدمة العمومية و الهدف منه تحسين الخدمة العمومية، أما برنامج تطوير تكنولوجيا الاتصال فكان يهدف الى فك العزلة عن المناطق النائية.

¹ منصورى الزين، تداعيات سياسات الاصلاح الاقتصادي على مستوى الفقر- حالة الجوانر-، عنوان الملتقى مجهولة، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2006، ص10

² بودخدخ كرم، أثر سياسة الانفاق العام على النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة دالي ابراهيم، الجزائر، 2009، ص202-203

ساهم برنامج دعم النمو في انشاء 122000 منصب شغل الى غاية سنة 2007 منها 756000 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة، بمعدل 400000 منصب عمل سنويا.¹

3- برنامج توطيد النمو الإقتصادي "2010-2014": جاء برنامج توطيد النمو الإقتصادي في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها و تنفيذها في البرنامجين السابقين، حيث خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلافًا ماليًا لم يسبق لبلد سائر في طريق النمو أن خصصه حتى الآن و المقدّر بحوالي 286 مليار دولار و الذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ عشر سنوات لدعم التنمية الإقتصادية و الإجتماعية ، لقد استهدفت الجزائر من خلال هذا البرنامج تحقيق ما يلي:²

- استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية و الطرق و المياه.
- إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج .

جدول رقم {5}: مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي "2010-2014"

المبلغ (مليار دج)	القطاع
9386,6	التنمية البشرية
379	الخدمة العمومية
6447	المنشآت القاعدية
أكثر من 895	الجماعات المحلية و الأمن الوطني و الحماية المدنية
250	البحث العلمي و التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الإتصال

Source : programme de developpement quinquennal 2010-2014.

يخصص هذا البرنامج أكثر من 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية من خلال تحسين التعليم في مختلف أطواره، التكفل الطبي و تحسين ظروف السكن كما تم الاهتمام أيضا بقطاعات الشبيبة و الرياضة ، كما خصص ما يقارب 40% من موارده لمواصلة تطوير المنشآت القاعدية الاساسية و تحسين الخدمة العمومية، دعم التنمية الريفية ، ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

¹ غزوي سليمة، مرجع سبق ذكره، ص 129

² عثمانى و بوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، سطيف، 11-12 مارس 2013، ص 9-10

ساهم هذا البرنامج في مجال التشغيل بمبلغ قدره 350مليار دج من إجمالي البرنامج لمراجعة الإدماج المهني لخريجي الجامعات و مراكز التكوين المهني و دعم إنشاء المؤسسات الصغيرة و تمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

و الجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة "2001-2013"

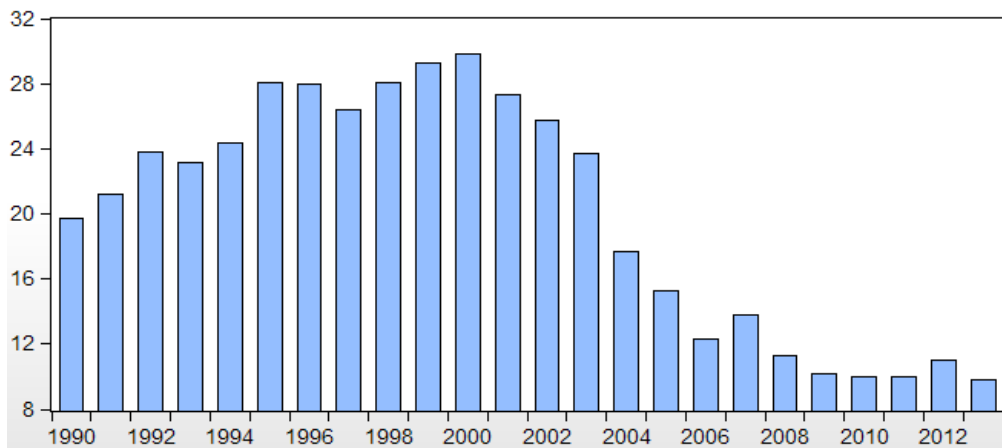
جدول رقم {6}: معدل البطالة في الجزائر "2001-2013" (المرحلة الثانية)

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
النسبة%	27.30	25.70	23.72	17.65	15.30	12.30	13.80
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
النسبة%	11.30	10.2	10.00	10.00	11.00	9.8	

Source :CNES,commission « perspectives de développement economique et social »,rapport regards sur la politique monétaire en algerie2005 ,p152

نلاحظ من خلال الجدول أن خلال الفترة 2001-2010 و مع ارتفاع أسعار البترول أعطى دفعا قويا للسياسة المالية، مما ساهم في تحسن بعض مؤشرات الاقتصاد الكلي، إن اتباع الجزائر لعدة برامج تنموية و إعطاء الأولوية لمكافحة البطالة، و التي ساهمت في خفض معدلات البطالة بحيث انخفضت نسبتها الى 15.3% سنة 2005، و 10.2% سنة 2009، و 10% سنة 2010، كما بلغت 11% سنة 2012 و هذا راجع الى مساهمة بعض القطاعات خاصة البناء و الاشغال العمومية في امتصاص عدد كبير من اليد العاملة.

شكل رقم {11}: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة "1990-2013"



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على الجدولين السابقين

المطلب الثاني: أجهزة و برامج التشغيل المنتهجة بهدف القضاء على البطالة

إن ارتفاع معدلات البطالة منذ منتصف التسعينات أدى بالدولة الى التدخل عن طريق انشاء هيئات لدعم التشغيل هذه الهيئات تتمثل في الآتي:

الفرع الأول: جهاز للإدماج المهني للشباب: تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بانشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، و الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، و كان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية، كما يهدف الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية أو إدارة لفترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12 شهرا.¹

الفرع الثاني: صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ): تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989، الهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية أو إنشاء أو ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب ب 30% و الباقي تساهم به البنوك.²

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): تتمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة الى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الاجراءات التالية:

- دفع تأمين من البطالة و مراقبة المنظمين الى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم و المساعدة من أجل الرجوع الى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات التكوين المهني أو التعليم العالي أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين.³

الفرع الرابع: وكالة التنمية الإجتماعية (ADS): أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي

رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة و التهميش الإجتماعي، كما أوكلت

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 275

² علوي عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16 نوفمبر 2011، ص 5

³ تير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 9

لها مهمة تسيير و متابعة العقود ما قبل التشغيل (CPE)، العمل المؤقت (ESIL)، و الاعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، و حسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة الى غاية سنة 2000.¹

الفرع الخامس: الوظائف المأجورة بمبادرة محلية: في سنة 1990 تبنت الحكومة جهازا يهدف الى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة و القليلة التأهيل، سمح هذا الاجراء بتوظيف حوالي 2500 شاب في سنة 2004، إلا أن هذه الوظائف المنشأة مؤقتة تتركز في مجملها في القطاع الخدمي.²

الفرع السادس: الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة: انشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير، الاهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور و صيانة الهياكل العمومية و ذلك بتطبيق الاشغال ذات المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية و الولاية، و قد سمح هذا الجهاز بانشاء 175.131 حوالي منصب شغل.³

الفرع السابع: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل في 2 جويلية 1996، و المتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم، و تكلفت بتأطير و تطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و يهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية:

- إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق.
- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي و المالي فيما يخص تقييم الاخطار و اتخاذ الاراء لتمويل المشاريع
- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة و الاستشارة.⁴

الفرع الثامن: عقود ما قبل التشغيل (CPE): يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية و الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، و يهدف الى زيادة العروض و

¹ Cnes ,rapport national sur le développement humain ,pnud,2006,pp55-65.

² علوي عمار، مرجع سبق ذكره، ص5

³ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص282

⁴ غزوي سليمة، مرجع سبق ذكره، ص111

تشجيع و تسهيل ادماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل.¹

الفرع التاسع: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار (ANDI): تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارات و الهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع و دراستها و من ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، تهدف الى تشجيع و تطوير الإستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها و تطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالإستثمار و الذي ينعكس ايجابا في احداث مناصب العمل.²

الفرع العاشر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): انشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/1/22 و هي آلية جديدة تهدف الى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة و دعمها و متابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين و النساء الماكثات بالبيت و تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 و 400000 دج.³

الفرع الحادي عشر: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري انشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 1990/9/8 المعدل و المكمل للأمر رقم 71/42 المؤرخ في 1971/6/17، و بذلك فان الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، و تتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية و حوالي 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل و تسيير العرض و الطلب.⁴

الفرع الثاني عشر: تجربة صندوق الزكاة: تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية و الولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي و المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية و الأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة و توزيعها و تحديد طرق صرفها، من أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين و يسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات.⁵

¹ غلام عبد الله، إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 5

² دحماني محمد أدريوش، مرجع سبق ذكره، ص 225

³ علوي عمار، مرجع سبق ذكره، ص 6

⁴ بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص 73

⁵ داني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع و الآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 114

جدول رقم {7}: أجهزة و برامج الشغل

الهيئات	الوصاية	المهام	الفئات و الاشخاص المعنيين	الاجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي انشأت عام 1990	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	-ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	كل طالبي مناصب شغل	
وكالة التنمية الإجتماعية انشأت عام 1996 ADS	وزارة التشغيل و التضامن الوطني مصالح رئاسة الحكومة	-إعانة السكان المحرومين -ترقية تطوير التشغيل	-الأشخاص بسن 60 فما أكثر بدون مداخيل -الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل -الجامعيين و التقنيين -السامين الباحثين عن أول منصب شغل	-المنحة الجزائرية للتضامن 1000دج -تعويض النشاط ذو المنفعة عامة3000دج -قرض ما قبل التشغيل4500دج -القروض المصغرة - برنامج التنمية الجموعية -الخلايا الإجتماعية الجوارية
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي انشأ عام 1996	مصالح رئاسة الحكومة+وزارة التشغيل و التضامن الوطني	الإعانة على إنشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل	طالبي مناصب التشغيل سنهم بين 19-35 سنة مع امكانية التوسيع لذوي 40 سنة	المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994	وزارة العمل و الضمان الإجتماعي	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	-العاطلين من 35-50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل - المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	مركز البحث حول التشغيل مركز إعادة العمل المستقل ، التكوين، تغيير النشاط، تمويل انشاء النشاطات ب 5ملايين دج كحد أقصى
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004	وزارة التشغيل التضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة	-النساء بالنازل - الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الإجتماعية -الشباب العاطلين عن العمل	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و400000دج

المصدر: المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي.

المبحث الثالث: تحديات، معوقات وآفاق سياسة التشغيل

إن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على أهداف كثيرة سياسة و إقتصادية و إجتماعية و ذلك بقصد جعل تلك أكثر واقعية و قبولا في الوسط الإقتصادي و الإقتصادي الجزائري و مع ذلك فان تلك السياسة واجهت تحديات و صعوبات قللت من فعاليتها، لذا سنتطرق في هذا المبحث الى أهم هذه التحديات و كذا تحديد الآفاق المستقبلية لسياسة التشغيل قصد الحد من زيادة البطالة.

المطلب الأول: تحديات و معوقات سياسة التشغيل

إن حجم المعوقات و التحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة و معقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع و يمكننا حصر التحديات في النقاط التالية:¹

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا امام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور.
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

¹ سرير عبد الله رابع، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 افريل 2011، ص 13

المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل في الجزائر

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، و من أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع و تجسيد سياسات و برامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

- تسهيل الإجراءات الإدارية و التمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
- إشراك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتخصصة في مجال المقاولات، و جعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي.
- إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، و دور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
- إنشاء بنك معلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية و التكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه و الاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية و مسؤولية في مجال القروض و المساعدات و التسهيلات المالية.
- السهر على تطبيق التدابير القانونية و التنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.
- الإستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة و عدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

خلاصة الفصل

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية و الإقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن تم فانه لا بد من النظرة المتكاملة و ليست الجزئية لهذه القضية للوصول الى حل متوازن، و لنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك و كذلك التنسيق بين كل القطاعات و الهياكل، و تدعيم و تحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، و العمل على عصرنه قطاع التشغيل و ربطه بسوق العمل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي، و تردي الوضع الامني، و تفاقم معدلات البطالة خلال هاته الفترة و تأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية و المالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة و التسيير الجيد لها.



المخاتمة

العامّة

الخاتمة العامة

تعد البطالة من بين أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية، ذلك أن معدلاتها تدق ناقوس الخطر خاصة في عشرية التسعينات، فهي من بين الإنشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية حيث سعت جاهدة للحد من الظاهرة بانتهاجها عدّة إصلاحات خلال الفترة "1990-2014" انطلاقا من برنامج التعديل الهيكلي خلال الفترة "1994-1997"، و الذي أثر على واقع الشغل بزيادة معدلات البطالة، ثم برنامج دعم الإنعاش الإقتصادي و دعم النمو و توطيد النمو خلال الفترة "2001-2014" و التي شهدت انخفاض في معدلات البطالة من خلال العديد من البرامج و المشاريع و التي بالرغم من مساهمتها في خفض معدلات البطالة إلا أنها جاءت في غالبيتها بصفة سريعة و غير مدروسة بصفة علمية، مما جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي ظاهرة البطالة.

و يمكن حصر أهم النتائج المتوصل إليها في هذا البحث، في النقاط التالية:

- من خلال الفصل الأول توصلنا الى الفصل بين العديد من المفاهيم المتداخلة فيما بينها و المستعملة في سوق العمل استنتجنا من خلالها الى أن اي اختلال في سوق العمل لاسيما إذا زاد العرض عن الطلب فانه حتما يؤدي الى حدوث ظاهرة البطالة.
- تبين لنا من خلال الفصل الثاني أن هناك جدلا و اختلافا بين الإقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بظاهرة البطالة و هذا راجع الى الديناميكية المشاركة و التغيرات العشوائية التي تحدث في سوق العمل باستمرار لكون تحاليل هذه النظريات محدودة، و هذا ما يؤكد لنا صحة الفرضية الأولى.
- استخلصنا من الفصل الثالث أن الجزائر أخذت على عاتقها بعض الإصلاحات خلال مرحلة تطبيق برنامج الإصلاح الإقتصادي لكن نجد آثار عديدة شملت النواحي الإقتصادية و الإجتماعية خاصة، حيث تفاقمت مشكلة البطالة، ما يعني أن للإصلاحات الإقتصادية أثر سلبي على مستوى التشغيل و البطالة، حيث وصل معدل البطالة سنة 2000 الى 29.80% و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية. أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كاجراءات لمكافحة البطالة تمثلت في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل ك (ANSEJ, ANDI...) و التي حققت نتائج ايجابية، لكن كانت أغلبها غير فعالة نظرا لصعوبة التحكم في تسييرها، و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.



قائمة
المراجع

أ. الكتب:

1. ابراهيم طلعت ،البطالة و الجريمة ، دار الكتاب الحديث، 2009، الجزائر
2. أحمد الأشقر، الإقتصاد الكلي، الطبعة الاولى،الدار الدولية العلمية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر والتوزيع،2002،عمان
3. أحمد هني،دروس في التحليل الإقتصادي الكلي،ديوان المطبوعات الجامعية،1993،الجزائر
4. أسامة السيد عبد السميع،مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية، طبعة أولى،دار الفكر الجامعي،2008،مصر
5. بوحفص مباركي،العمل البشري،طبعة ثانية،دار الغرب للنشر و التوزيع،2004،وهران
6. جلال محمد النعيمي،دراسة العمل-في إطار إدارة الانتاج و العمليات-،طبعة أولى،إثراء للنشر والتوزيع،2009،الاردن
7. خالد الزواوي ، البطالة في الوطن العربي المشكلة و الحل ، مجموعة النيل العربية ،2004
8. راضي نور الدين، التشغيل و البطالة في الجزائر،دار الغرب للنشر و التوزيع،الجزائر،2009
9. رمزي زكي،الإقتصاد السياسي للبطالة،دار النشر و الطبع،1997،الكويت
10. زكريا سعد الدين الاسدي،البطالة و آثارها الاجتماعية و الاقتصادية-اسس المواجهة-،دار الكتاب الحديث،2009،الجزائر
11. ضياء مجيد الموسوي،النظرية الاقتصادية-التحليل الاقتصادي الكلي-،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2005
12. ضياء مجيد الموسوي،سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة،ديوان المطبوعات الجامعية،2007،الجزائر
13. طارق فاروق الحصري،الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الإقتصادي،طبعة أولى،مصر،2007
14. عاصم بن طاهر عرب،اقتصاديات العمل،مطابع جامعة الملك سعود،1994،الرياض
15. علي عبد الوهاب نجا،مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها،دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005، مصر
16. عمر صخري،التحليل الإقتصادي الكلي،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،2005
17. محمد الشريف إلمان،محاضرات في النظرية الإقتصادية الكلية،الجزء الأول
18. محمد عزيز-محمد سالم الكعبي،البطالة مشكلة سياسية اقتصادية،طبعة أولى، دار الكتب الوطنية قاربونس،1997،بنغازي
19. محمد فارق-محمد الشبول،العمل و أثر الاجر على عرض العمل و النمو في الاقتصاد الاسلامي،عماد الدين للنشر و التوزيع،2009
20. مدحت القريشي،اقتصاديات العمل،الطبعة الاولى،دار وائل للنشر و التوزيع،2007،عمان
21. مدني بن شهرة،الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)،طبعة أولى،دار الحامد للنشر و التوزيع،2008،عمان
22. نعمة الله نجيب ابراهيم،نظرية اقتصاد العمل،الدار الجمعية للطباعة و النشر،1997،مصر
23. يونس سالم عبد الغني الطراونة، التحليل الإحصائي للتباين الإقليمي في مستويات البطالة و معدلاتها في الاردن، دار كنوز المعرفة العلمية،2009،عمان

ب. المذكرات و الأطروحات:

24. أحمد شفير، الاصلاحات الاقتصادية و آثارها على البطالة و التشغيل-حالة الجزائر-، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001
25. بن طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010
26. بودخدخ كريم، أثر سياسة الانفاق العام على النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة دالي ابراهيم، الجزائر، 2009
27. دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع و الآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010
28. دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2012
29. سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة-دراسة قياسية تحليلية-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009
30. سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الاداب و علوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007، بسكرة
31. شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، 2004
32. غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2008
33. لعيش ليلى، ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2000

ت. المجلات:

34. البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد الأول، الجزائر، 2004
35. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، الشلف
36. التقدم في مجال التنمية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد الاول، الجزائر المغرب تونس، السادسي الثاني 2004
37. ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006

ث. ملتقيات :

38. أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 افريل، 2009
39. بن عزة محمد - شليل عبد اللطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل و القضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011
40. ترير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر و دورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011
41. حبابة عبد الله - حبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة و البطالة، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011
42. سرير عبد الله رايح، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 افريل 2011
43. عثمانى و بوحصان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، سطيف، 11-12 مارس 2013
44. علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة - دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، يوم 15-16 نوفمبر 2011
45. عنتر بوتيار، تأثير بعض المتغيرات الاقتصادية و الإجتماعية على معدلات البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011
46. غالم عبد الله، اجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011
47. مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر - 3 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب
48. منصورى الزين، تداعيات سياسات الاصلاح الاقتصادي على مستوى الفقر - حالة الجوائر -، عنوان الملتقى مجهولة، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2006
49. هاييل عبد المولى طشطوش، البطالة - المسببات و الآثار / رؤية اقتصادية اسلامية للعلاج، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011

ج. القوانين و المراسيم:

50. القانون 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، ج.ر، العدد 83 الصادرة في 26 ديسمبر 2004.

51. القانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006، ج.ر، العدد 80 الصادرة في 11 ديسمبر 2006.
52. المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، ج.ر، عدد 09 الصادرة في 19 ابريل 2006.
53. المرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، ج.ر، عدد 22 الصادرة في 30 ابريل 2008.
54. المنظمة بمقتضى المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 ابريل 2007، الذي يضبط شروط و كفاءات منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال و سحبه منها...، ج.ر، عدد 28 الصادرة في 2 ماي 2007.

ح. تقارير:

55. الديوان الوطني للاحصائيات ONS
56. المجلس الوطني الإقتصادي و الإجتماعي.
57. المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، تقرير حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر خلال السداسي الثاني من سنة 2001
58. نشريية صادرة عن الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، أفريل 2005.

خ. مواقع على الأنترنت:

59. محمد عدنان و ديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل/ص 24، 19/02/2014،
http://www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27_C27-2.pdf
60. عبد القادر زياتي، الشركات المتعددة الجنسيات و أثرها على التشغيل،
<http://algerranespert.maktooblog.com/date/2010/12>

د. أوراق عمل بالفرنسية:

61. Abraham Frois, Dynamique economique, (edition dalloz, 1991)
62. Bureau international du travail, l'anomalisation international du travail, (nouvelle série 53, Genève, 1953)
63. L'office national des statistiques, l'emploi et le chomage, (donnés statistiques, nr226, éditions ons), algerie, 1995
64. CNES, commission « perspectives de développement economique et social » ,rapport regards sur la politique monétaire en algerie, 2005
65. programme de developpement quinquennal 2010-2014
66. Cnes, rapport national sur le développement humain, pnud, 2006

الفهرس

.....	الإهداء
.....	التشكرات
.....	قائمة الأشكال
.....	قائمة الجداول
أ	المقدمة العامة
1.....	الفصل الأول:مدخل نظري حول سوق العمل
2	مقدمة الفصل
3	المبحث الأول:مفاهيم أساسية حول العمل
3	المطلب الأول:مفهوم العمل و أنواعه
3	1- مفهوم العمل
4.	2-أنواع العمل
5	المطلب الثاني:القوة العاملة و طرق تحديدها
7	المطلب الثالث:إنتاجية العمل و معدلي النشاط و التشغيل
7.	1-إنتاجية العمل
7.	2-معدل النشاط و معدل التشغيل
9	المبحث الثاني:محددات سوق العمل
9	المطلب الأول:عرض العمل
9.	1-مفهوم سوق العمل
10...	2-مفهوم عرض العمل
11.	3-منحنى عرض العمل
12.	4-محددات العرض
13	المطلب الثاني:الطلب على العمل
13.	1-مفهوم الطلب على العمل
13.	2-منحنى الطلب على العمل
14.	3-محددات الطلب على العمل
15	المطلب الثالث:التوازن في سوق العمل

15.1- مفهوم التوازن في سوق العمل
162- منحى التوازن في سوق العمل
18 خلاصة الفصل
19.....	الفصل الثاني: الإطار النظري للبطالة
20 مقدمة الفصل
21 المبحث الأول: تفسير البطالة و مفهومها
21 المطلب الأول: تفسير البطالة في الفكر الإقتصادي
21..1- تفسير الكلاسيك للبطالة
24..2- النظرية الكينزية
26..3- النظريات الحديثة
30 المطلب الثاني: مفهوم البطالة
30..1- تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل
31..2- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء
313- تعريفات أخرى للبطالة
32.4- المفهوم الرسمي للبطالة
33.5- المفهوم العلمي للبطالة
34 المبحث الثاني: أنواع البطالة و قياسها
34 المطلب الأول: أنواع البطالة
341- التقسيم التقليدي
35.2- أنواع أخرى للبطالة
37 المطلب الثاني: قياس البطالة
381- المقياس الرسمي للبطالة
382- المقياس العلمي للبطالة
40 المبحث الثالث: أسباب البطالة و آثارها
40 المطلب الأول: أسباب البطالة
40.1- الأسباب الإقتصادية
412- الأسباب الإجتماعية
41.....3- الأسباب السياسية

42	المطلب الثاني: آثار البطالة
42.	1- الآثار الاقتصادية
43	2- الآثار الاجتماعية
43	3- الآثار السياسية
45	خلاصة الفصل
46		الفصل الثالث: آليات مكافحة البطالة و دعم التشغيل في الجزائر
47	مقدمة الفصل
48	المبحث الأول: ماهية سياسة التشغيل و أطرها القانونية و التنظيمية
48	المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل
48	1- مفهوم سياسة التشغيل
49	2- الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل
50	المطلب الثاني: أطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيمية
52	المبحث الثاني: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر
52	المطلب الأول: تجربة الجزائر في ترقية سياسة التشغيل خلال الفترة "1990-2014"
52	1- سياسة الإصلاحات الاقتصادية في الفترة "1990-2000"
55	2- برامج الإستثمارات العامة و واقع التشغيل في الفترة "2001-2014"
60	المطلب الثاني: أجهزة و برامج التشغيل النتهجة بهدف القضاء على البطالة
60	1- جهاز للإدماج المهني للشباب
60	2- صندوق دعم تشغيل الشباب
60	3- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
60	4- وكالة التنمية الاجتماعية
61	5- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية
61	6- الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الإستعمال المكثف لليد العاملة
61	7- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
61	8- عقود ما قبل التشغيل
62	9- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار
62	10- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
62	11- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

62. تجربة صندوق الزكاة.....
64 المبحث الثالث: تحديات، معوقات و آفاق سياسة التشغيل
64 المطلب الأول: تحديات و معوقات سياسة التشغيل
65 المطلب الثاني: آفاق سياسة التشغيل في الجزائر
66 خلاصة الفصل
67. الخاتمة العامة
 قائمة المراجع
 الفهرس
 الملخص

ملخص :

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو علاج موضوع سياسة التشغيل في الجزائر. الفصل الأول تركّز حول المفاهيم الأساسية للعمل والتشغيل بينما في الفصل الثاني قمنا بتحليل أهم الجوانب المتعلقة بظاهرة البطالة. أما الفصل الثالث تضمن دراسة حالة سياسة التشغيل في الجزائر.

من خلال هذه الدراسة استنتجنا أن سياسة التشغيل يجب أن تكون أكثر فاعلية في خلق مناصب الشغل في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: سياسة التشغيل، البطالة، الجزائر.

Résumé:

L'objectif principal de cette étude est de traiter le sujet de la politique de l'emploi en Algérie. Le premier chapitre basé sur les concepts de travail et de l'emploi, tandis que le second chapitre, nous avons analysé les aspects les plus importants du phénomène du chômage. Le troisième chapitre concentré sur l'étude de cas sur la politique de l'emplois en Algérie.

A travér cette étude nous avons conclu que la politique de l'emploi en algérie devrait être plus efficace afin de créer plus d'emplois

Mots-clés: politique de l'emploi, le chômage, l'Algérie.

Abstract:

The main objective of this study is to treat the subject of employment policy in Algeria. The first chapter based on the concepts of work and employment, while the second chapter we have analyzed the most important aspects of the phenomenon of unemployment. The third chapter included a case study of employment policy in Algeria..

At this study we concluded that the employment policy in Algeria should be more efficient to create more jobs.

Keywords: employment policy, unemployment, Algeria.