

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص : التسيير الإداري للجماعات المحلية

الموسومة بـ:

سياسة التشغيل في الجزائر و دورها في تقليص البطالة

تحت إشراف الأستاذ:

* حسن دواجي محمد

من إعداد الطالب:

* عمالو إبراهيم

أعضاء اللجنة المناقشة

الأستاذ: لقرع بن علي رئيسا

الأستاذ: حسن دواجي محمد مشرفا

الأستاذ: بورابح عادل ممتحنا

تعتبر البطالة من أهم وأخطر الظواهر الاقتصادية التي جلبت انتباه كتاب الاقتصاد منذ سنوات بعيدة حيث كانت في مئاة تحد أساسي لمختلف المجتمعات. أصبحت هذه الظاهرة اليوم محل اهتمام رجال السياسية ، رجال الاقتصاد و المجتمع ككل، خصوصا في العشرية الأخيرة ، لما لها من آثار سلبية ، اقتصادية، اجتماعية وسياسية على الفرد والمجتمع فزيادة عدد البطالين في مجتمع ما يتمخلف مستوياتهم التعليمية يعني أن هؤلاء الأفراد ليس لديهم دخل و بالتالي هذا يؤدي إلى انتشار الفقر و الآفات الاجتماعية من سرقة ، قتل، انتحار...الخ من الآفات التي تؤدي بالمجتمع إلى الأمياري. ولهذا فان كل الدول تسعى إلى إيجاد الحلول السريعة و الفعالة من اجل الحد من البطالة وهذا من خلال تحديد اقتصادياتها و تطويرها بمختلف قطاعاتها النشطة من قطاع زراعي صناعي ... الخ ومن بين هذه الدول الجزائر، والتي عملت في تطبيق جملة من الإجراءات والسياسات وهذا من أجل وضع حد لهذه المشكلة التي عرفتها منذ استقلالها.

أهمية الدراسة:

هذا البحث على غاية من الأهمية لأنه يبرز وضعية البطالة في الجزائر، أسبابها، مميزاتها و آخر الإحصائيات الخاصة بها، كما يبين لنا واقع سياسة التشغيل في الجزائر وما مدى مساهمتها في الحد من البطالة و ذلك من أجل دفع وتيرة التنمية الاقتصادية الجزائرية و الدخول بكل قوة ضمن المنافسة الاقتصادية العالمية .

إشكالية البحث: الإشكالية التي نحن بصدد دراستها هي كالتالي:

ماهي السياسات والبرامج التي سطرها الدولة الجزائرية لتقليص ظاهرة البطالة ؟

ومن خلال هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية:

- كيف تفسر ظاهرة البطالة وماهي الآثار التي تترتب عنها ؟

- ما هو واقع البطالة في الجزائر، وما هي التدابير المتخذة للتخفيف منها ؟

الفرضيات:

بما أن الموضوع المختار هو بعنوان سياسة التشغيل ودورها في تقليص حدة البطالة في الجزائر

فإننا نعتمد في هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

- البطالة هي إحدى معوقات الاستقرار الاقتصادي , وهي إحدى المشاكل الكبرى التي تعيق مسار التنمية.

تشهد الجزائر نسبة بطالة مرتفعة , إلا أن الحلول التي تم اتخاذها تساعد في التخفيف من حدها.

- نظرا لاعتمادها على عنصر منصب الشغل أكثر من أي عنصر آخر توفر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب جزءا كبيرا من مناصب الشغل وذلك من خلال دعمها إلى استحداث مؤسسات مصغرة , الأمر الذي من شأنه التقليص من حدة البطالة.

أسباب اختيار الموضوع :

• الموضوعية:

تدعيم الدراسات السابقة ومحاولة التعمق والتشخيص الواقع البطالة في الجزائر , وإعطاء

تفسيرات لها و التطرق إلى أهم الإجراءات المتخذة للتخفيف من حدتها

• الذاتية:

معايشة الواقع بكل ما يحمله من ألم للشباب البطال هذا من جهة , و الفوضى الكبيرة التي

يشهدها سوق العمل من حيث التنظيم والتشريع من جهة أخرى.

أهداف الدراسة:

الهدف من خلال هذا العمل إلى ما يلي:

- تشخيص ظاهرة البطالة.

- الوقوف على واقع ظاهرة البطالة في الجزائر والاعتماد على الإجراءات المتخذة للحد منها.

الإطار المنهجي :

كل دراسة تدخل في إطار علمي تحتاج إلى منهج دراسي علمي يعتمد عليه الباحث قصد الحصول على المعلومات و الوصول إلى النتائج ، و بغرض الإجابة على أشكالتنا ، و كذا إثبات صحة الفرضيات المذكورة سابقا ، اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي . و الإحصائي .

الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى : (تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر) مذكرة لنيل شهادة الماجستير ومن إعداد : أحمد خير قسم العلوم الاقتصادية | كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. / جامعة الجزائر في السنة الجامعية . 2006/2005

- الدراسة الثانية : (دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة , دراسة ميدانية بولاية قسنطينة) مذكرة لنيل شهادة الماجستير من إعداد : . قنيدرة سمية) قسم علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قسنطينة السنة الجامعية 2010/2009 . أدوات الدراسة: و تحلت فيما يلي :

1 المسح المكتبي: من خلال الكتب الموجودة في المكتبة .

2, الانترنت: من خلال تصفح المواقع المتعلقة بموضوعنا و موقع المؤسسة محل الدراسة .

صعوبات الدراسة

رفض الجهات الخاصة بهذا المجال تسهيل الأمور لنا و إعطائنا المعطيات والإحصائيات التي

نبحث عنها

خطة الدراسة: من أجل الإحاطة التامة بموضوعنا قمنا بتقسيمه إلى فصلين :

الفصل الأول: ثم فيه عرض مشكلة البطالة من خلال تفصيلنا للمفهوم الدقيق للبطالة ، أنواعها ومسبباتها، نظريات البطالة، أثارها وأساليب معالجتها.

الفصل الثاني: تم التطرق فيه إلى واقع البطالة في الجزائر والإجراءات المتخذة للحد منها , وذلك من خلال تشخيص ظاهرة البطالة وهذا من حيث التطرق إلى أسبابها و خصائصها ودراسة تطورها, و تسليط الضوء على البرامج والسياسات التي اتخذتها الجزائر لتقليص البطالة.

تمهيد:

أزمة البطالة من أهم القضايا الاجتماعية والاقتصادية التي تعكس صفو حياة الأفراد والدولة على حد سواء، ولا يغدوا من سبيل المبالغة و القول بأن الكثير من المشاكل الاجتماعية، بل و الجرائم اليومية التي تشهدها المجتمعات تعود جذور عميقة إلى وجود آفة البطالة، التي انتشرت في السنوات الأخيرة انتشارا رهيبا في دول العالم المتقدمة و النامية على حد سواء، فقد زعزعت كيان معظم اقتصاديات العالم، فهي ظاهرة لا يتحملها الفرد ولا المجتمع، وقد وصفها الشركاء الاجتماعيون في تدخلاتهم بأها فضيحة. من هذا المنطلق ستركز في هذا الفصل على دراسة المشكلة و أن تفهم معناها و أسبابها آثارها المختلفة، و الكشف عن الحلول المقترحة من طرف الاقتصاديين للحد من هذه الأزمة.

وهذا من خلال الخطة التالية: المبحث الأول: تعريف البطالة وقياسها

المطلب الأول: تعريف البطالة

المطلب الثاني: قياس البطالة

المبحث الثاني: أنواع البطالة و مسبقا

المطلب الأول: أنواع البطالة

المطلب الثاني: أسباب البطالة

المبحث الثالث: نظريات البطالة

المطلب الأول: النظريات التقليدية

المطلب الثاني: النظريات الحديثة

المبحث الرابع: آثار البطالة و أساليب معالجتها

المطلب الأول: آثار البطالة

المطلب الثاني: أساليب معالجة البطالة

المبحث الأول: ماهية البطالة سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق

لتعريف البطالة وقياسها

المطلب الأول: تعريف البطالة

البطالة بوجه عام تعبير عن قصور في تحقيق الغايات من العمل في المجتمعات البشرية، وبما أن الغايات من العمل متعددة تعددت مفاهيم البطالة، وعليه سنحاول فيما يلي إعطاء بعض تعاريف البطالة "البطالة في أعم وأوسع معانيها هي عبارة عن عدم استخدام عامل من عوامل الإنتاج، فقد تكون هناك أراضي صالحة للزراعة ولكنها لا تستغل لسبب أو لآخر، وقد توجد ثروات معدنية وفيرة ولكنها دفينة باطن الأرض فهي عاطلة، والنقود المكتترة برغم توافر فرص توظيفها فهي رأس مال نقدي عاطل¹.

"لكن جرى العرف على استخدام مصطلح البطالة عند الحديث عن العمل، وطبقاً لهذا المفهوم المحدود يكون العاطلون هم الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه ولكن لا تتوافر لهم فرصة الحصول عليه².

"البطالة هي التعطل التوقف) الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما، برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج"³.

¹ - راشد البراوي، الموسوعة الاقتصادية، بيروت: دار النهضة العربية، ط 1، 1971، ص 94 -

² - المرجع نفسه، الصفحة نفسها

³ - خالد و أحيف الوزن و أحمد حسين الرفاعي، مبادئ الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق عمان: دار وائل للنشر، ط3، (196،

"البطالة هي تعطل جانب من قوة العمل عن العمل المنتج اقتصاديا تعطلا اضطراريا رغم نشدانة العمل ورغبته فيه هي الحالة التي تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون ، ولكنهم يبحثون بصفة جديدة عن العمل¹

- هي زيادة القوة البشرية التي ترغب في العمل وتبحث عنه.²

- هي زيادة القوة البشرية عن فرص العمل التي يتيحها المجتمع.³

- هي ظاهرة اختلال التوازن في سوق العمل ، بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج رغم أنه راغب وقادر على القيام بالعمل⁴.

أما بالنسبة للعاطل عن العمل فقد عرفه مكتب العمل الدولي بأنه هو " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد لكن دون جدوى⁵.

ومن التعاريف السابقة للبطالة يجب أن تتوفر في العاطل عن العمل شروط مختلفة تتمثل في:

- أن يكون في سن العمل ويتحدد عادة ما بين 16-60 سنة، ويمثل السن 16 الحد الأدنى للدخول إلى سوق العمل وذلك بعد مرحلة التعليم والتأهيل والتدريب، أما السن 60 فيمثل الحد الأعلى أو سن التقاعد للشخص العامل.-

¹ - صالح خصاونة، مبادئ الاقتصاد الكلي، الأردن : مؤسسية وائل ، (د.ط)، 1995، ص 103

² - على عبد الوهاب بحار مشكلة البطالة وأثر البرنامج الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الإسكندرية: الدار الجامعية، ط1،

2013 ، مي1 حميد. بعدي حجازي، العولمة بين التفكيك وإعادة التركيب، القاهرة : الدار المصرية السعودية ، ط1، 2005، ص 118

³ - حمدي أحمد العناني، مقدمة في الاقتصاد الكلي، القاهرة الدار المصرية اللبنانية، ط1، 1995، ص 79. • القوى البشرية : هم

الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه

⁴ - محمود حسن الوادي، كاظم جاسم العيساوي، الاقتصاد الكلي تحليل نظري وتطبيقي، عمان : دار المسيرة ، ط1، 2017، ص 163

⁵ - عبد المجيد القدي، مدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2003، ص 1 37

أن تتوفر لدى المتعطل الرغبة والاستعداد الجدي للعمل سواء كان العمل بأجر أو لحسابه الخاص وعليه فإن العاطل عن العمل والذي يملك ثروة ويعيش منها ولا يريد أن يمارس أي نشاط اقتصادي لا يعتبر عاطل عن العمل.

- أن يقوم المتعطل عن العمل بالبحث الجدي عن عمل ، وهذا يوضح الرغبة الحقيقية في العمل من عدمها ويمكن اعتبار الشخص باحث عن عمل إذا قام بالبحث عن عمل بأي وسيلة من وسائل البحث المختلفة مثل « التسجيل أو تقديم طلب لدى مكاتب الاستخدام، الإعلان في الصحف ، أو تقديم طلبات عمل مباشرة إلى الشركات أو أصحاب الأعمال » - عدم وجود عمل ولعلي هذا المعيار الأهم في اعتبار شخص ما عاطل عن العمل أم لا.

من خلال ما سبق من التعاريف يمكن اقتراح تعريف إجرائي شامل للبطالة وهواها ظاهرة اقتصادية واجتماعية ذات صفة عالمية موجودة في كل المجتمعات سواء المتقدمة أو النامية لكن بنسب متفاوتة، وتمثل في عدم تغطية فرص العمل التي يتيحها المجتمع المجموع الأفراد الباحثين عن العمل، الراغبين فيه و القادرين عليه والذين تتراوح أعمارهم ما بين (16-60).

المطلب الثاني: قياس البطالة

نبذة تاريخية عن قياس البطالة: شكلت البطالة مصدر قلق اجتماعي جرى على نطاق أوروبا الصناعية بأكملها، حيث بدأ التفكير جدياً في البحث عن معيار لقياس البطالة وأول من بدأ بذلك هو المجلس الأعلى للعمل بفرنسا حيث قام بإجراء دراسة شاملة لهذه المشكلة احتوت دراسة الإحصاءات المتعلقة بالبطالة وتقدير التكاليف اللازمة لإدارة صندوق رسمي للتأمين ضد البطالة.

وامتدت الدراسة إلى الدول الأجنبية وتبين لفرنسا أن عدم قابلية اتخاذ الإحصاءات للمقارنة وأثيرت هذه المشكلة في دورة 1895 للمعهد الإحصائي الدولي في بيرن، ودعى إلى تنظيم الإحصاءات الدولية المتعلقة بالبطالة. وفي عام 1919 تأسست منظمة العمل الدولية (ILO) وتم تحديد معايير البطالة سنة 1925 المتمثلة في التالي:

- عدد العمال المؤمنين ضد البطالة. - عدد الأشخاص الذين يتلقون إعانة عن البطالة .

- جملة الإعانات المدفوعة خلال السنة.

وبعد الكساد الذي حصل في الثلاثينات من القرن الماضي، انتقل التركيز من البطالة كمشكلة اجتماعية إلى خلق فرص عمل كمهمة اقتصادية. وكان الشاغل الرئيسي للولايات المتحدة هو قياس عدد الأشخاص الباحثين عن العمل، وذلك للحصول على بيانات حديثة، وأدى ذلك إلى وضع ما يعرف بإطار قوة العمل وإلى القياس المشترك للعمالة والبطالة.

وفي عام 1947 (المؤتمر السادس لإحصائي العمل ل ILO)، أدخل قياس العمالة والبطالة بناء على إطار قوة العمل. ومنذ ذلك التاريخ أدخلت بعض التعديلات على المعايير الدولية واستمرت حتى سنة 1982، حيث اعتمدت المعايير السارية في الوقت الحالي (ILO).

إن الهدف الرئيسي من قياس البطالة هو الحصول على مؤشر شامل عن الأداء الاقتصادي ووضوح السوق، ويبدل ارتفاع مستوى البطالة على انخفاض عرض العمل أي أن الاقتصاد بكامله لا يعمل كما يجب، ومعدل

البطالة هو عبارة عن البطالة المعبر عنها كنسبة مئوية من القوى العاملة، وهو يعتبر أحد المقاييس الرئيسية لأداء اقتصاد ما وان السياسة الاقتصادية الكلية لكل بلد تركز على بقاء هذا المعدل منخفضا معظم الوقت وقدر الإمكان.

وهناك ثلاث مقاييس للبطالة: المقياس الرسمي، المقياس العلمي والمقياس الطبيعي. أولا- المقياس الرسمي: عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية بنسبة قوة العمل غير الموظفة أي مجموع عدد المتعطلين إلى القوة العمل المتاحة بالمجتمع عند نقطة زمنية معينة¹.

معدل البطالة =

قوة العمل غير الموظفة

عدد أفراد القوى العاملة (100) x

حيث تمثل القوى العاملة جزءا معينا من الموارد البشرية في سن العمل الذي يرغب ويقدر على العمل. وبالتالي هي كل من يستطيع المساهمة في الناتج الوطني، سواء كان يعمل فعلا أو لا².

يعمل أما قوة العمل غير الموظفة أي البطالين فهي تمثل الأشخاص القادرين على العمل الراغبين فيه، الباحثين عنه ولكنهم لا يجدونه، ويعتبرون ثروة ضائعة تمتص ثروات الآخرين، دون إنتاج ثروة خاصة بها. العناصر التي تستبعد من القوى العاملة:

هناك عدة عناصر تستبعد من القوى العاملة وتتمثل فيما يلي:

- الأفراد دون سن معينة وتختلف هذه السن من دولة إلى أخرى.

¹- خالد واصف الوزني وأحمد حسين الرفاعي، مرجع سابق، ص 265

²- حمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 87، 88.

- الأفراد فوق سن معينة وهي سن التقاعد والتي غالباً ما تكون 60 إلى 65 سنة.

- الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل ولا يطالبون المجتمع بوظائف مثل ربات البيوت.

- الأفراد من فئات معينة غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمريض و العجزة والمساجين¹.

- أن تتوفر لدى المتعطل الرغبة والاستعداد الجدي للعمل سواء كان العمل بالأجرة أو لحسابه الخاص.

- أن يقوم المتعطل بالبحث الجدي عن العمل، وهذا يوضح الرغبة الحقيقية في العمل من عدمها².

ثانياً- المقياس العلمي:

وفقاً للمقياس العلمي فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع، إذا كان الناتج المحتمل يساوي الناتج الفعلي. إذا كان الناتج الفعلي أقل من الناتج المحتمل، فإن هذا يعني وجود بطالة، إما لعدم الاستخدام الكامل للعمالة أو لعدم الاستخدام الأمثل لها الذي يتطلب نقل إنتاجية العمل عن حد أدنى معين سوف نطلق عليه الإنتاجية المحتملة، وهذه الأخيرة هي الإنتاجيات المتوسطة بين قطاعات المجتمع، ومنه يمكن القول أن:

¹- خالد واصف الوزني، أحمد حسين الرفاعي، مرجع سابق، ص 265

²- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، نظرية اقتصادية الكلية الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر (د.ط)، ص

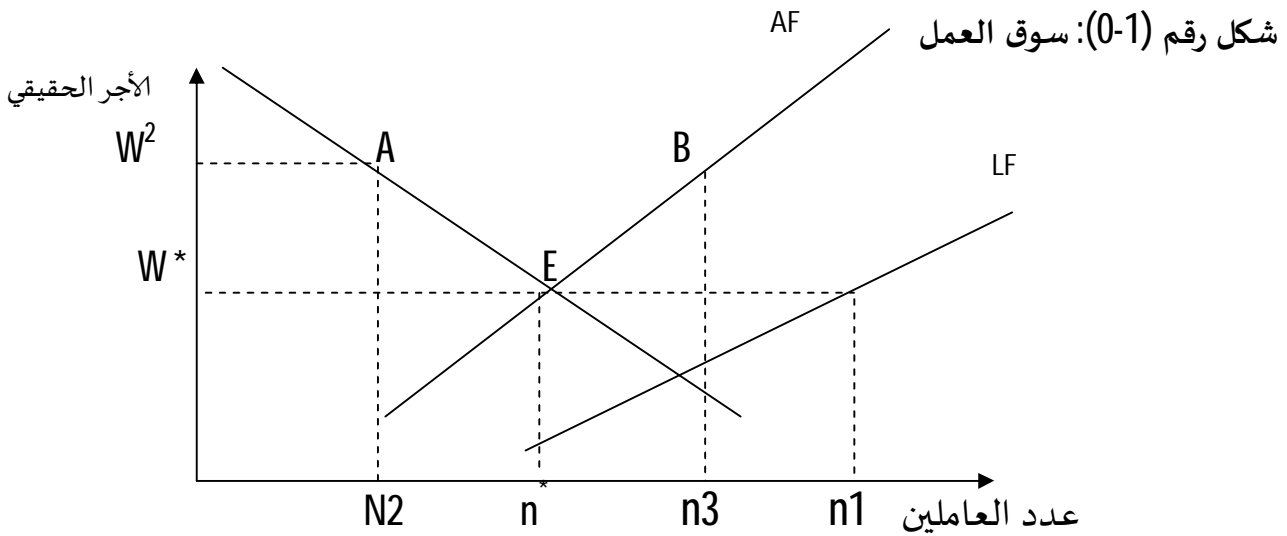
- الناتج المحتمل = قوة العمل X الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

- الناتج الفعلي = قوة العمل X الإنتاجية المتوسطة الفعلية .

- كما أن فجوة الناتج = الناتج المحتمل الناتج الفعلي.

وتعرف على أنها قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم الاستخدام الموارد المجتمع استخدامها كاملا ومثلا يمكن تحويل فجوة الناتج المقاسة بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل أي:

فجوة البطالة = فجوة الناتج / الإنتاجية المتوسطة المحتملة. ثالثا- المقياس الطبيعي: هو النسبة المئوية لقوة العمل غير المستخدمة، عندما يكون سوق العمل في حالة توازن أي أهم الأشخاص العاطلون باختيارهم لأهم اختاروا عدم العمل بمعدل الأجر القائم . يمكن أن نوضح هذا العمل بالمنحنى التالي :



المصدر: احمد حافظ الجعويني , التحليل الاقتصادي الكلي , القاهرة , عين

الشمس.

حيث يبين (LD) منحني الطلب على العمل وإن المشروعات تستقبل عاملين أو أكثر عند مستوى الأجر الحقيقي الأدبي، والمنحنى (LF) يوضح عدد الأفراد الذين يريدون الالتحاق بقوة العمل عند كل مستوى أجر حقيقي، ولو افترضنا أن الزيادة في الأجر الحقيقي تؤدي إلى الزيادة في عدد الراغبين في العمل فإن المنحنى (AF) يوضح كم عدد هؤلاء عند كل مستوى أجر ويكون المنحنى إلى يسار (LF) لسببين:

- لأن بعض الناس هم حتما بين العمال في أي لحظة (QV) - أو لأن مستوى معين من الأجر قد يجذب بعض العاطلين إلى داخل قوة العمل حتى لو أنهم يستقبلون عروض العمل فقط، إذا ما وجدوا عرضا بأجر حقيقي أعلى من المتوسط، في هذه الحالة يتحقق التوازن في السوق في النقطة E وإن مستوى الاستخدام N هو مستوى التوازن أو الاستخدام الكامل. المسافة (EF) تسمى المعدل الطبيعي للبطالة ومنه فالمعدل الطبيعي للبطالة هو معدل البطالة الذي يكون فيه سوق العمل في حالة توازن. مثل هذه البطالة في اختيارية تماما.

وعند مستوى الأجر الحقيقي التوازي (W^*) هناك عدد ($N1$) من الأفراد يرغبون في أن يكونوا ضمن القوى العاملة لكن هناك (N) فقط هم الذين يقبلون عروض العمل، أما البقية فلا يرغبون بالعمل بمستوى الأجر الحقيقي التوازي ولكن أي الصيغ أو الأنواع من البطالة التي يمكن أن يتضمنها المعدل الطبيعي للبطالة؟ بالتأكيد البطالة الاحتكاكية. لكن ماذا عن البطالة التقليدية مثلا عندما تحدد النقابات الأجور فوق مستوى التوازن؟ والجواب حسب

الشكل الذي يبين سوق العمل كمعدل أجر We فوق Wx و البطالة الكلية هي الآن الممثلة بالمسافة (AC) وباعتبارهم كأفراد فإن عدد من العاملين (AB) يرغب في قبول أعمال بمستوى أجر (We) لكنهم غير قادرين على إيجاد هذه الأعمال طالما أن المشروعات ترغب أن تكون عند النقطة (A) فالأفراد يعتبرون أهم عاطلين بشكل إجباري¹.

المبحث الثاني: أنواع البطالة ومسبباتها

سنحاول من خلال هذا المبحث الوقوف على أنواع البطالة والأسباب التي تؤدي إلى استفحالها كظاهرة اجتماعية خطيرة

المطلب الأول: أنواع البطالة

هناك أنواع عديدة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها , فقد ينظر إليها خلال الدورة الاقتصادية , فتسمى بطالة دورية , و بطالة احتكاكية, وكما ينظر إليها من خلال التنقل بين المهن المختلفة , و بطالة هيكلية . وهي البطالة التي تحدث نتيجة حدوث تغيرات هيكلية في الاقتصاد الوطن , و كذلك هناك البطالة الموسمية أو العرضية الناتجة عن تقلص فرص العمل في الاقتصاد الوطني.

أولاً: البطالة الاحتكاكية

وهي تنشأ عندما تطول فترة البحث عن الشغل نتيجة لعدم توفر المعلومات الكافية، أو لنقصها لدى الطرفين، أي عدم التقاء جانب الطلب مع جانب العرض؛ أي أنها تنشأ نتيجة عدم كمال سوق العمل نظراً لعدم توافر

¹- قاسم عبد الرضا الدبيلي، علي عبد العاطي الفرجاني، الاقتصاد الكلي، جامعة الفاتح؛ كلية الاقتصاد (د، ط) 2001، ص

المعلومات لدى كل من القادرين عن العمل والباحثين عنه من جهة، و المشروعات التي تحتاج إليهم من جهة أخرى، وبما أنه أصبح من السهل على الأفراد الانتقال من منطقة جغرافية إلى أخرى، وبما أن العديد من المهنيين اختفت الآن، وبيات من الضروري على أصحابها البحث عن وظائف جديدة، يضاف إلى ذلك كله القادمون الجدد إلى سوق العمل في كل عام، وهؤلاء هم خريجو الجامعات والمعاهد ومراحل التعليم المختلفة.

حيث يكون هناك دوما عدد من أفراد القوة العاملة يبحثون عن عمل لأول مرة، أي يكونون في حالة تسمى بالحراك الاجتماعي، وتتصف هذه البطالة بأنها قصيرة الأجل نسبيا، وهي لا غنى عنها في كل المجتمعات¹.

ثانيا : البطالة الدورية

وهي البطالة الناشئة على اثر التقلبات الاقتصادية وهي بطالة إجبارية لا اختيارية. والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة، هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترات معينة²

والمعروف أن اقتصاد أي دولة يمر بمرحلة انتعاش ورخاء الولوج الاقتصادي، حيث تنشط عمليات الإنتاج. البيع التبادل، ويزيد حجم كل من الدخل الناتج والتوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقمة الولوج، عندها تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل. أما في أوقات الكساد

¹ - أحمد الأشقر والاقتصاد الكلي، ، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، ط 1، 2002، ص 301

² - خالد الزواوي البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل القاهرة: مجموعة النيل العربية، ط 2004، ص 19

والأزمات الاقتصادية فينخفض حجم النشاط الاقتصادي بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري، مما يؤدي إلى الانخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل وتسريح العمال، وبالتالي ترتفع معدلات البطالة¹.

ثالثاً: البطالة الهيكلية

تحدث نتيجة التغيرات الهيكلية في الاقتصاد وتؤدي إلى إلغاء بعض الأعمال في الاقتصاد، وفي نفس الوقت تؤدي إلى إحداث أعمال ووظائف جديدة، إلا أن المشكلة هي أن المتعطلين عن العمل لأسباب هيكلية تنقصهم المهارات اللازمة لإشغال الوظائف الجديدة، وأنها تتمثل في وجود عدد من الأشخاص المتعطلين عن العمل لسبب حدوث تغيرات هيكلية في الاقتصاد أي بوجود حالة عدم التوازن بين العرض والطلب على الأيدي العاملة في المهن والنشاطات الاقتصادية التي تواجه ازدهار اقتصادي يكون هناك فائض في عرض العمل في أسواق المهن والقطاعات التي تواجه كساد².

رابعاً: البطالة الاحتكاكية

تحدث البطالة الاحتكاكية بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة وتنشأ كذلك بسبب وجود فجوة بين طالب العمل وعارض العمل. وينتشر هذا النوع على سبيل المثال لا على سبيل الحصر في المناطق الصناعية البترولية في الجنوب حيث نجد أن العامل يفضل العمل في

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العباب البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 50

² رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل أخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة) الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، العدد 266، سنة 1997، ص 327

الشركات الأجنبية والشركات الوطنية التي تمنحه اجر اكبر على شركات الخواص والتي أجرها متدلي الأمر الذي يدفع بالشخص إلى ترك عمله و البحث عن عمل في هذه الشركات.

خامسا: البطالة السافرة الصريحة

ويمثل هذا النوع من البطالة أكثر أنواع البطالة انتشارا , ويقصد بهذا النوع وجود عدد كبير من الأشخاص الباحثين عن العمل والراغبين والقادرين عليه لكنهم لا يجدون وظائف يعملون ها. وهذا يعود لأسباب عديدة ومختلفة , وتعرف الجزائر بطالة واسعة من هذا النوع خاصة في أوساط الشباب وما فهم خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين المهني¹.

سادسا: البطالة المقنعة

ويقصد بالبطالة المقنعة تلك الحالة التي يتكدر فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل , بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة من أماكن عملها فان حجم الإنتاج لن ينخفض وتوصف الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال بأنها تعادل الصفر, وقد تكون سالبة إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم , و يعتبر ذلك بأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين , وهذا النوع عرف في المجال الفلاحي في الجزائر حيث تركزت الزيادات السكانية الكبيرة وخلق فائضا في عرض العمل كما شكلت عبئا على النشاط الاقتصادي , ومع تتابع مراحل التحولات الاقتصادية والاجتماعية أخذ موقع البطالة المقنعة في التحرك نحو المدن عبر قنوات الهجرة الداخلية , استجابة للفروق النفسية

¹ - د ناصر شادي علون وعبد الرحمان العايب المرجع السابق, 53.

والاجتماعية المادية بين الريف والمدينة , وقد مثل التعليم إحدى تلك القنوات حيث كان الربط بين سياسة مجانية التعليم في جميع المراحل وسياسة الالتزام الحكومي بتعيين المتخرجين في مختلف أجهزة الدولة ومشروعاتها ومصانعها وهكذا أخذت الزيادات السكانية طريقها إلى مراحل التعليم المجاني ومنها إلى الوظائف العامة التي تضخم حجمها وأصبحت بطالتها المقنعة عبئاً كبيراً عليها.¹

سابعاً : البطالة الموسمية

المقصود بها البطالة الوقتية , وتحدث بسبب حدث موسمي في صناعات خاصة, وهذه البطالة تنشأ لتغير الطلب على العمل كنتيجة لتغير آخر ومثلما يحدث في القطاع الزراعي , حيث يتوقف الإنتاج خلال فترات معينة مما يؤدي إلى تسريح العمال في فترات توقف الإنتاج. كما يمس هذا النوع من البطالة قطاعات أخرى مثل: السياحة حيث يشتغل العمال في الأوقات التي يتوفر فيها العمل ويتعطلون في الأوقات الأخرى.²

المطلب الثاني: أسباب البطالة

تختلف مشاكل البطالة من مجتمع إلى آخر وهذا راجع إلى طبيعة المنظومة الاقتصادية الخاصة بكل مجتمع ويمكن تحديد مسببات البطالة على سبيل المثال لا على سبيل الحصر فيما يلي: الأسباب الاجتماعية: تتمثل الأسباب الاجتماعية للبطالة فيما يلي:

¹ - د. مهدي بن شبرة , الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية , عمان : دار الحامد, ط1, 2009 ص237

² - ناصر شادي عدون , عبد الرحمان العايب و مرجع سابق, ص 53

- ارتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة فمثلا نجد بلد ما كاليهند يصل عدد سكانها إلى 600 مليون نسمة تحتاج إلى إيجاد فرص عمل ل 8 ملايين فرد سنويا، وبالتالي لديها مشكلة بسبب تزايد عدد السكان وهناك أيضا مجموعة من الأبعاد ذات التأثير القوي:

1- البعد الطبقي:

حيث نجد أن هناك شريحة من المجتمع وهي في الغالب من الأثرياء و التي يوجد ما من لا يعبأ بالعمل.

2- أساليب التنشئة الاجتماعية:

و التي لا يسعى فيها ولي الأمر أن يحث الطفل على الاجتهاد في العمل التي حينها يفضل الطفل القدوة و المثل الصالح.

3- التعليم و مستوياته : حيث يؤثر التعليم و مستوياته في سوق العمل و ذلك عندما لا تتناسب مستويات التعليم مع احتياجات سوق العمل داخل الدولة أو عندما تكون غير مواتية للتطور التكنولوجي مقارنة بالدول المتقدمة فنجد أن كل هذه الأبعاد تؤثر في ظهور مشكلة البطالة كما نجد أن معظم الأفراد يرفضون العمل في بعض الأعمال أو المهن لأنها لا تناسب مستواهم الاجتماعي أو المستوى العلمي أو أنها لا تناسب تنشئتهم الاجتماعية وبالتالي تظهر لنا البطالة أو نوع من أشكال البطالة وهي البطالة الاختيارية¹

¹ - www.chura.gov.sa/arabicsite.tlaj/ala58/derasa.hitti

4- الأسباب الاقتصادية والسياسية

- تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة حيث حلت الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي ومن ثم انخفاض الطلب على العنصر البشري.

- انتقال عدد من الصناعات الموجودة في البلاد الرأسمالية المتقدمة إلى البلدان النامية من خلال شركات دولية للاستفادة من العمالة الرخيصة في البلدان النامية مما يؤثر على أوضاع العمالة المحلية في هذه الصناعات في البلدان الرأسمالية المتقدمة. - لجوء الكثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية، فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات، وكان من نتيجة هذه السياسات انخفاض الطلب على العمالة¹.

- الاعتماد على كثافة رأس المال :

حيث حلت الفنون الإنتاجية لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي، ومن ثم انخفاض الطلب على العمل البشري، وهذا بسبب تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة .

- الكساد الاقتصادي :

وهو ما يعبر عن مرحلة من مراحل الأزمة الرأسمالية الناتجة عن عدم كفاية الطلب الفعال الذي من مظاهره الازدياد الإكراهي للبطالة بسبب تراجع الإنتاج.

¹ - عبد الرحمن بسري أحمل النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية: الدار الجامعية (د.ط). 1997، ص 288

- سوء السياسة الإدارية الحكومية في تخطيط القوى العاملة وتنظيمها على أساس الكفاءة والخبرة والمقدرة، أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

المبحث الثالث: نظريات البطالة

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت وتواجه اقتصاديات الدول لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية الأخرى، وظهرت حولها مجموعة من النظريات تم تقسيمها إلى تقليدية وحديثة.

المطلب الأول: النظريات التقليدية

ظهر الاقتصاد السياسي الكلاسيكي في النصف الثاني من القرن الثامن عشر وكانت البرجوازية مهيمنة في الاقتصاديات حيث أن الصناعة في المجال الرئيسي للحصول على الأرباح وقد ترتب عنها صراع اجتماعي البطالة والفقير... جعل من الفكر التقليدي يدرس نتائج هذا الصراع ومنه البطالة¹

وتعطي هذه النظريات الاتجاهات التي تتبني فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، تتقاطع فيه منحنيات عرض العمل مع منحنيات الطلب على العمل على نحو يسمح بتحديد الأجر التوازن ومستوى التشغيل المقترن به ويندرج تحت هذا المنظور التقليدي لسوق العمل والبطالة ثلاثة نظريات هي:

• النظرية الكلاسيكية .

• النظرية النيو كلاسيكية .

• النظرية الكينزية .

¹- مهدي بن شهرة، مرجع سابق، ص 239

• المدرسة الماركسية

اولا: النظرية الكلاسيكية

تقر المدرسة الكلاسيكية بوجود البطالة الاحتكاكية والبطالة الاختيارية ولا تعترف بوجود البطالة الإجبارية التي يجبر فيها جزء من قوة العمل على التعطل على الرغم من رغبة وبحث هذا الجزء عن العمل وفرص التشغيل ، و لم تكن أشكال البطالة المقنعة واردة في ظل أفكار المنافسة الكاملة وسيادة المشروع الخاص وسعيه لتحقيق أقصى ربح وحريته في التعامل مع عنصر العمل بالتشغيل أو بالاستثناء دون عوائق قانونية أو نقابية ، وقد جسّد الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي" موقف المدرسة الكلاسيكية من ظاهرة البطالة عبر قانونه المعروف باسم قانون ساي "والذي يقول فيه أن "العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فان عرض قوة العمل لا بد أن يقابله بطلب مساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية¹.

ويعتبر التحليل الكلاسيكي العمل على انه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل وهذا يبرز البطالة كصورة مجسمة للاحتلال في سوق العمل لأكحالة عرضية لتعطيل جزء من قوة العمل سرعان ما تقوم آلية السوق بإصلاح هذا اللاتوازن واختفاء البطالة وبالتالي فإنها بطالة اختيارية ناشئة عن رفض العمال للعمل بالأجر السائد الذي تقرره أحوال السوق ، فوجود البطالة بين العمال تدفعهم للتنافس على فرص العمل المتاحة والقبول بالأجر السائد،

¹- المرجع السابق ، ص 239

مما يعني قبولهم أجور اقل. وانخفاض الأجور يترجم إلى انخفاض في تكاليف الإنتاج وزيادة التكاليف على العمالة فتختفي حينئذ البطالة¹.

ما نستنتجه أن وجود بطالة في سوق العمل يدفع الأجر الحقيقي نحو الانخفاض ، ومن ثم يتمدد الطلب على العمل حتى تزول البطالة نائياً ، وعليه فالاتجاه نحو التوظيف الكامل يستلزم مرونة الأجر الحقيقي في الاتجاه نحو التزل.

ثانيا : النظرية النيوكلاسيكية :

بعد الفكر النيوكلاسيكي امتدادا للفكر الكلاسيكي ولذا فإنهم يؤمنون بالحرية الاقتصادية وسيادة ظروف التوظيف الكامل تأسيسا على قانون ساي للأسواق "الذي ينص على : " أن كل عرض يخلق الطلب عليه " وبالتالي ومن هذا المنطلق فإن زيادة عرض سلعة ما مع بقاء العوامل الأخرى على حالها من شأنه أن يخفض من سعرها ، مما يترتب عليه تمدد الكمية المطلوبة منها حتى تستوعب هذه الزيادة في العرض ، وبالمثل فإن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي ومن ثم تتمدد الكمية المطلوبة منها حتى تستوعب هذه الزيادة في العرض ، وبالمثل فإن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي ومن ثم زيادة الكمية المطلوبة من العمل حتى تستوعب البطالة وتحقق العمالة الكاملة ، وطبقا لذلك فإن التوازن على المستوى الكلي يتحقق دائما بتعادل الطلب الكلي مع العرض الكلي في كافة الأسواق.

¹- رمزي زكي ومرجع سابق، ص 150.

وقد يحدث اختلال بين هيكل الإنتاج - العرض الكلي - وهيكل الإنفاق - الطلب الكلي - إلا أن تغيرات أسعار عوامل الإنتاج (سواء كانت في أسواق السلع أم في أسواق الخدمات التي تحدث من خلال تفاعل قوى السوق كفيالة بتصحيح هذا الاختلال بما فيه اختلال سوق العمل ، ولذا أوصى النيو كلاسيكيون بضرورة توافر مرونة الأجور كشرط أساسي لتحقيق هدف العمالة الكاملة وبالتالي اختفاء البطالة الإجبارية¹

وعليه فائه وفقا للفكر النيو كلاسيكي فان مرونة الأجور والأسعار تضمن العمالة الكاملة دائما في سوق العمل ، وأي اختلال يصحح تلقائيا من خلال تغيير الأجور وسريعا ما تختفي البطالة الإجبارية إن وجدت ، ووفقا لهذا الفكر فان وجود البطالة واستمرارها ينطبق فقط على البطالة الاختيارية و بمعنى آخر يمكن لكل الأفراد الراغبين في العمل عند مستويات الأجور التوازنية أن يجدوا عملا.

ثالثا: النظرية الكينزية

رفض "جون ماينارد كيئر" شقا مهما من النظرية الكلاسيكية في التشغيل ، وهو أن الأجور الحقيقية هي المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل ، كما رفض بوضوح فكرة أن مرونة الأجور يمكن أن تمنع حدوث البطالة الإجبارية بل اقل بإمكانية حدوث البطالة الإجبارية ، وأشار إلى أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي هو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وذلك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية وما يترافق معها من كساد اقتصادي

¹ - علي عبد الوهاب بحار مرجع سابق ص 37

و انتشار البطالة على غرار الكساد الاقتصادي الكبير في الفترة (1929-1932).
 لقد جاء "كيتنر" مفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية حيث ذكر أن الطلب على
 العمل لا يتأثر بتغيير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض ، وأن حجم الاستخدام
 يعتمد على فعالية العرض الإجمالي ، والميل للاستهلاك ، ومقدار الاستثمار¹.

رابعاً: المدرسة الماركسية

ينتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي الذي يجزم بأن البطالة هي
 حالة عرضية و نادرة الوقوع بسبب وجود آلية السوق التي تعيد التوازن بشكل
 تلقائي عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب. وكل بطالة هي ناتجة عن
 الزيادة الهامة في حجم السكان نتيجة حتمية التطورات تقنية.

يرى "كارل ماركس و المنتمين إلى مدرسته الفكرية أن رغبة الرأسماليين
 في تحقيق أقصى ربح في ظل النظام الرأسمالي يدفعهم إلى زيادة الاستثمارات
 وتطوير التكنولوجيات المستخدمة في الإنتاج ، وهذا يؤدي إلى زيادة الإنتاج في
 حين أن الأجور والدخول الموزعة لا تزيد بنفس التسمية ، والنتيجة أنه يحدث
 قصور في الطلب الفعال مما يؤدي إلى وجود فائض في عرض السلع وتزايد
 للمخزون ، وانخفاض نسبة المبيعات مما يؤدي إلى توقف أعداد كبيرة من
 المصانع نتيجة عجزها عن تصريف إنتاجها، ويقود إلى تفشي ظاهرة البطالة
 الإجبارية بصورة غير عادية².

¹- مدي بن شهرة، مرجع سابق، ص 241

²- نفس المرجع ، ص 244

فالمدرسة الماركسية ترى أن التحولات الاجتماعية التي تترافق مع تطور النظام الرأسمالي تؤدي إلى نزوح أعداد كبيرة من الريف إلى المدينة بحيث ترتفع نسبة العاطلين بينهم، وفي نفس الوقت يشكلون احتياطاً ضرورياً للرأسماليين حتى يسهل عليهم الضغط على أجور العمال واستبدالهم هؤلاء المتعطلين.

وبصفة عامة ينظر الفكر الماركسي إلى البطالة باعتبارها تحسيدا للعجز النظام الرأسمالي خاصة عندما تتحول إلى ظاهرة واسعة الانتشار وذات آثار سلبية على حياة نسبة كبيرة من الناس.

المطلب الثاني : النظريات الحديثة

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل كما هو الحال عند الكلاسيك والنيو كلاسيك أو سوق تنافسي غير كامل للعمل كما هو الوضع عند كيتز غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقة منذ أوائل سبعينات القرن الماضي، هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات التضخم حيث تعايشت الظاهرتان معا وهو ما أطلق عليها ظاهرة الركود التضخمي ولذا فقد ظهر عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصير أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر الحديثة ، ولعل أهم هذه النظريات :

- نظرية البحث عن عمل .

- نظرية اختلال التوازن

- نظرية تجزئة السوق.

أولاً: نظرية البحث عن العمل (JOB SEARCH THEORY)

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية من أجل البحث والمعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها. وتنطلق هذه النظريات من الفرضيتين التاليتين:

- أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- وجود حد أدنى للأجور ومعنى أن العامل سوفي يقبل أي اجر أعلى منه ويرفض أي اجر اقل منه .

حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل، خصوصاً الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق، كما أن الانتقال من وظيفة الأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة وبالتالي تخلص النظرية إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة اختيارية¹.

ثانياً: نظرية اختلال التوازن (Disequilibrium theory)

تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيو الكلاسيكي بتحليل سوق العمل المتعلقة باستجابة الأجور والأسعار على النمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب، وفرض بديل وهو جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود إلى عجز كل من الأجور والأسعار في الأجل القصير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن ونتيجة لذلك قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال أو عدم التوازن تتمثل في وجود فائض في عرض

¹ - ناصر شادي عدون، عبد الرحمان اليعايب و مرجع سابق، ص 34

العمل عن الطلب عليه , مما يؤدي إلى ظهور البطالة الإجبارية , ولا تربط هذه النظرية وقوع البطالة نتيجة اختلال سوق العمل بمفرده بل محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات. وسوق العمل يعتبر البطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل و الطلب عليه نتيجة عدم فعالية التوازن الأخرى , وعلى الرغم من أن هذه النظرية تعتبر احد الامتدادات النظرية لتحليل التقليدي لسوق العمل إلا أنها تختلف جوهريا معه لاعترافها بإمكانية وجود بطالة إجبارية على حين لم يتضمن النموذج التقليدي سوى نوعين فقط من أنواع البطالة هما البطالة الاختيارية ، و البطالة الاحتكاكية ، كما أنها خطوة متقدمة بالمقارنة بالنماذج السابقة لأنها لا تقتصر البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل وإنما تسعى لتحليل هذه الظاهرة من خلال دراسة العلاقات القائمة بين سوق العمل ، وسوق السلع¹.

من خلال هذا يتضح أن نظرية اختلال السوق أصابت في تحليل أسباب البطالة المعاصرة من الناحية النظرية , إلا أنها تعني من الناحية الواقعية إخفاق كافة السياسات الاقتصادية الممكنة إتباعها لمواجهة هذه الظاهرة مما يشير إلى استمرارها كأحد سمات النظام الرأسمالي في الوقت الراهن .

¹ - مدلي بن شهرة مرجع سابق، ص 246

ثالثا : نظرية تجزئة السوق:

ترتكز هذه النظرية التي ظهرت على يد ال Doernberg "B" في دراسة ميدانية M . Piore . D . السوق العمل الأمريكية خلال الستينيات التي تفسر أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق والنوع والسن والمستوى التعليمي , وتهدف النظرية إلى تفسير ارتفاع البطالة والكشف عن أسباب ارتفاعها في قطاعات معينة ووجود ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى.

وعلى هذا الأساس تميز النظرية بين خمس أنواع من أسواق العمل وهي:

أولا : السوق الداخلية:

تتضمن الموارد البشرية داخل المؤسسة في ظل علاقة وثيقة بالأجور

ثانيا: السوق الخارجية:

يتم فيها البحث عن اليد العاملة من خارج محيط المؤسسة لعدم توفر الشروط الضرورية في المنصب المطلوب , مع عدم إمكانية الترقية.

ثالثا : السوق الأولية :

تضم الوظائف الأكثر أجرا والأكثر ثباتا واستقرارا والتي توفر أحسن الشروط ما في ذلك امتياز الترقية . وفي الجزائر فان قطاع المحروقات لليد العاملة الدائمة يوفر هذه السوق , إذ كان يؤمن وظائف دائمة وبأجور مرتفعة مقارنة بالقطاعات الأخرى ولكن أصبح يميل في السنوات الأخيرة إلى تمج التوظيف غير الدائم.

رابعاً: السوق الثانوية:

تضم الوظائف الأقل أجراً واستقراراً، وفي الغالب تشمل المرأة وعنصر الشباب وكبار السن والعمالة منخفضة المهارة، أي أن هذه السوق تميز بين العمال من حيث فئات الأعمار ومن حيث الجنس، وتتضمن المؤسسات الإنتاجية الصغيرة والتي تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، وتتأثر بالتقلبات الاقتصادية. مما يعني أن المشتغلين بما يكونوا أكثر عرضة للبطالة¹.

خامساً: السوق الرئيسية:

تتضمن المؤسسات كبيرة الحجم، التي تستخدم الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال والعمالة الماهرة. ونظراً لسيطرة هذه المؤسسات على أسواق السلع والخدمات فإنها تتمتع بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتوجاتها، وبالتالي ينعكس ذلك على العمالة بشكل إيجابي².

نستخلص من كل ما سبق أن ظاهرة البطالة ما زالت محل جدل بين النظريات المختلفة التي تتناول علاقة هذه الظاهرة بكل سوق العمل، فهي أحياناً اختيارية يتسبب فيها الفرد وأحياناً مجرد وسيلة لتحقيق التوازن الكمي في سوق العمل وأحياناً كأحد آليات التي تضمن استمرار مواجهة التقلبات الاقتصادية.

¹- ناصر شادي علون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 32.33

²- نفس المرجع، ص 33

المبحث الرابع: آثار البطالة وأساليب معالجتها

باعتبار أن البطالة أصبحت ظاهرة ومشكل خطير استفحل في اقتصاديات الدول بصفة عامة, وبالإضافة إلى ما سبق ذكره سنحاول فيما يلي التعرض إلى آثارها, والأساليب المتوخات لعلاجها .

المطلب الأول: آثار البطالة

تشكل البطالة سببا رئيسيا لمعظم الأمراض الاجتماعية في أي مجتمع كما أنها تمثل تهديدا واضحا للاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي ، فالبطالة بمعناها الواسع لا تعني فقط حرمان الشخص من مصدر معيشته ، وإنما تعني أيضا حرمانه من الشعور بجدوى وجوده . وفي إجمال للأثار الناجمة عن البطالة يذكر أن معظم المشكلات الاجتماعية والنفسية والأخلاقية التي انتشرت في الآونة الأخيرة في بعض الدول التي تعاني من مشكلة البطالة كانت البطالة هي العامل المشترك في خلقها واستفحال خطرها . ويمكن تلخيص هذه الآثار في النقاط التالية :

الآثار الاجتماعية الناجمة عن البطالة:

تبرز لنا ظاهرة البطالة كتعبير عن سوء العلاقات الاجتماعية وإجحافها، كوجه آخر لسوء توزيع أو تقسيم العمل الاجتماعي، وسوء توزيع الدخل والثروة، على المستويين المحلي والوطني، وعلى المستوى العالمي بين الدول الغنية والدول الفقيرة، وبالتالي يتضح لنا أيضا، أن البطالة والقهر والحرمان التي تشكل آفات اقتصادية واجتماعية وأخلاقية معا، ليست نتيجة طبيعية للتقدم التاريخي، وبخاصة ليست نتيجة حتمية للتقدم العلمي والتقني،

كما يزعم الفكر المحافظ المدافع عن المصالح والامتيازات المكتسبة ضد منطق العلم والتاريخ، وإنما هي ناجمة عن فساد و جور و خلل أساسي في النظام الاجتماعي السائد في العملية الاقتصادية الاجتماعية كلها الجارية اليوم في ظل العولمة وعلى جميع الأصعدة، الدولية والإقليمية والمحلية¹.

إذ يترتب على البطالة مجموعة من الآثار الاجتماعية والنفسية حيث يشعر العاطلون بالإحباط واليأس وعدم الانتماء للدولة، فتنتشر الجريمة بأنواعها، وخاصة في صفوف العاطلين الذين لا يتلقون إعانة بطالة خلال فترة تعطيلهم، ويكون واقع البطالة وما ينجم عنها نتيجة لفقدان مصدر العيش (الكسب) أشد على القطاعات الأضعف في المجتمع، وهم الفقراء والنساء، أضف لذلك الانحرافات الفكرية وانتشار الشعور بالحقد والبغضاء نحو الطبقات التي تحيا في بؤس من العيش، ومما هو جدير بالذكر أنه كلما طال فترة التعطل كلما صار ضررها جسيما حيث تؤثر تأثيرا سلبية على المواهب الفنية والعقلية للعامل فتضمحل مهاراته بل يفقد الإنسان ميزة التعود على العمل وإتقانه وينحط مستواه، وتساعد البطالة على زيادة حالة ما يسمى بالتشردم الاجتماعي، وتؤدي حالة التعطل الدائم والمؤقت عن العمل وما يصاحبها من مشكلات اجتماعية وضغوطات اقتصادية على إصابة غالبية الشباب المتعطل عن العمل بحالة من الإحباط الشديد المزمن وحالة من عدم الثقة بالنفس وخاصة لدى الشباب من حملة الشهادات المتوسطة والجامعية، مما يدفعهم هذا الشعور إلى التفكير جديا بالانتقام من المجتمع الذي يرفض

¹ - ماهر احمد , تقليل العمالة ، الإسكندرية : الدار الجامعية ، (د.ط)، 2000، ص 81

منحهم فرصة العيش الكريم وتحسين أوضاعهم الاجتماعية، وتحقيق ذو القسم وتحسيد طموحاتهم من خلال تحصينهم بالعمل وأيضا يدفعهم هذا الشعور إلى التفكير جديا بالهجرة إلى مجتمعات أخرى.

الآثار الاقتصادية:

لا تقل الآثار الاقتصادية خطورة عن الآثار الاجتماعية للبطالة، وفيما يلي سنحاول حصر بعض هذه الآثار:

- هدر الموارد البشرية وعدم استغلالها على الوجه الأكمل، وبالتالي ضياع الإنتاج والدخل¹.

- تعتبر البطالة ضياعا حقيقيا للموارد الاقتصادية، فهي فقدان حقيقي للسلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العمال المتعطلين وحتى حينما يتاح لهؤلاء المتعطلين فرصا للعمل ويصبح لهم إنتاج فإن عملهم هذا وإنتاجهم هذا لن يعوض ما فقد أثناء مرحلة البطالة²

- تراجع وتآكل في رأس المال البشري، حيث أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل، ولفترات طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب، بل وإلى تآكلها وإصابتها بالصدأ والاضمحلال³.

- تبديد أموال الدولة، خاصة تلك المتمثلة في إعانات البطالين المقدمة في شكل إنفاق حكومي لصالح الطبقة البطالة .

¹- صالح خصاونة، مرجع سابق، ص 106

²- عبد الرحمن يسري أحمد، مرجع سابق، ص 106

³- صالح خصاونة المرجع السابق، ص 106

- انخفاض الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي؛ بسبب قلة الادخار¹.

- الآثار الأمنية والسياسية:

نلاحظ أحيانا بعض الفئات العاطلة والتي يكون قد نفذ صبرها ولم تعد تؤمن بالوعد والامال المعطاة لها وهي ترفع شعار التململ والتمرد، ومع ذلك لا يمكن لومها ولكن لا يعني ذلك تشجيعها على المس ممتلكات الوطن وأمنه، ولكن لابد أن نلتمس لهم العذر، فمقابل مرارة ظروفهم هناك شواهد الفئات منغمسة في ترفي المادة، ومن الطبيعي أن ينطق لسان حالهم متسائلا أين العدالة الاجتماعية والإنصاف؟

كما أن سياسة العنف المفرط في مقابل حركة العاطلين لا تخلق إلا المزيد من العنف والاضطراب وتفاقم الأزمة ، فهناك حاجة إلى التعقل وضبط الموقف والنظر إلى القضايا من منظور واسع وبعين تقصي الأسباب في محاولة لتفهم موقف الآخرين، حيث أن مبدأ إرساء العدالة الاجتماعية تملّي على الجميع تكريس حق إبداء الرأي ورفع راية المطالبات بالوسائل السلمية المشروعة، كما أنها تلزم الأطراف المعنية متمثلة بالحكومة باحترام هذه الحقوق واتساع الصدر للآراء المختلفة، لأن المواطن في نهاية المطاف لا يطالب إلا بحق العيش الكريم والحفاظ على كرامته وإنسانيته في وطنه، وهي من جوهر حقوق

¹- محمد علي حسين و عفاف عبد الجبار سعيد ، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، الإسكندرية: دار وائل للنشر والتوزيع، ط

المواطن والتي يجب على الحكومة أن تكفلها وتحرص عليها، إلا أن تتكالب عليها فتكون هي و القدر مجتمعان على المواطن المستضعف¹.

المطلب الثاني أساليب معالجة البطالة

المدخل الأساسي لعلاج مشكلة البطالة في مجتمع ما هو تحديد أبعادها بدقة؛ حتى يتم اختيار أدوات السياسة الاقتصادية المناسبة لمواجهتها. وباعتبار كون البطالة تعد بمثابة قنابل موقوتة تهدد استقرار اقتصاديات الدول، فإن المطلوب وضع إستراتيجية شاملة في هذا الشأن آخذة في الاعتبار عدة أمور منها:

- أولاً: تهيئة المناخ المناسب لسوق العمل².

يتمثل المناخ المناسب لسوق العمل في توفير متطلبات التنمية الشاملة من خلال مجموعة من العناصر نوجز أهمها فيما يلي:

- توفير قاعدة بيانات أساسية متكاملة , موضوعية ودقيقة تراعي التعريفات والإصطلاحات و القياسات والمعايير الدولية المتعارف عليها وما يمكن من اتخاذ إجراءات وقرارات واقعية وغير متضاربة لضمان شفافية أكثر لسوق العمل , فإذا كان تباين مصادر الإعلام الاقتصادي قد حال دون تحقيق هذه الأهداف , فإن التنسيق فيما بينها يمكن أن يحقق ذلك.

- مشكلة البطالة هي جزء لا يتجزأ من قضية التنمية بصفة عامة خصوصاً أن السياسات الاجتماعية في الدول المتخلفة يشوبها الكثير من أوجه القصور من حيث التناسق والاستقرار والأولويات و الدقة والمتابعة والتنفيذ... الخ.

¹- احمدي أحمد العناني، مرجع سابق، ص 92

²- ناصر دادي عادمون , عبد الرحمان العايب و مرجع سابق، ص 260

- الشيء الذي يعوق قدرتها على تحقيق أهداف التنمية , والتي إن ارتفعت وتيرها فإنها سوف تؤدي إلى زيادة حجم الاستثمارات باعتبارها المصدر المباشر لتوفير مناصب الشغل.

- وهكذا يحد ضرورة إتباع سياسة إصلاحية لعلاج مشاكل التنمية وبالتالي الحد من البطالة.

- في حالة وجود وفرة نسبية العنصر العمل في مجتمع معين , فإن استهداف تحويل هذا العنصر إلى ميزة اقتصادية من شأنه أن يحقق قفزة نوعية في الكفاءة الإنتاجية للعنصر البشري , ولعل التجارب الناجحة التي حققتها دول جنوب شرق آسيا خلال ربع القرن الأخير تؤكد هذا التصور.

- ضرورة علاج مظاهر الاحتلال في معايير الأداء والعائد في هيكل الأجور والأسعار مع التركيز خاصة على عنصر الجدوى الاقتصادية.

ثانيا: تخطيط القوى العاملة¹.

ويقصد بها الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتوفرة عن طريق البرامج المناسبة لذلك في إطار خطة زمنية محددة للوصول إلى الأهداف التالية:

- الاقتراب قدر الإمكان من الاستخدام الكامل للقوى العاملة والمحافظة على هذا المستوى من خلال رفع حجم ووتيرة الاستثمارات خاصة التي تتميز باستخدام مكثف لليد العاملة , سواء تعلق الأمر بالدولة أو بالقطاع الخاص.

- ضمان حق العمل الطالبي بما يوافق مستوياتهم التعليمية والتدريبية عن طريق إيجاد فرص العمل ومعدل يتوازن مع معدل الزيادة في حجم المعروض

¹- ناصر دادي علون وعبد الرحمان العاب ومرجع سابق, ص 262

من القوى العاملة , ويتم ذلك من خلال تصنيف المهين حسب درجة الإلحاح وسرعة التكوين بما يتلائم واحتياجات سوق العمل.

- ضرورة أن تتضمن الخطة على البيانات التالية: المرونة ودقة البيانات و واقعية الأهداف وتكاملها , بالنظر إلى ما هو متاح من موارد وإمكانيات بشرية ومادية.

- ضرورة أن يأخذ تخطيط العمالة البعدين : الكمي والكيفي لليد العاملة , و يتوقف ذلك على معدلات النمو الديمغرافية ، سياسة التعليم و التكوين و سياسة الأسعار , سياسة الأجور ومستوى إنتاجية العمل و متوسط البقاء في سن العمل.

ثالثا : تنمية القوى البشرية¹.

يتطلب هذا الهدف توفى العملة المدربة والتي تساهم في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، و الوفاء باحتياجات سوق العمل من خلال الاهتمام بنقطتين أساسيتين وهما:

- ربط عملية التدريب والتعليم وفقا لاحتياجات عارضي العمل على أساس أنه كلما زادت تخصصات العمل كلما زاد عدد العمالة المطلوبة لانجاز هذا العمل.

- التدريب الخارجي لبعض فئات العمالة للاستفادة من الخبرات الخارجية في مجال التكنولوجيا لتحسين الإنتاج من جهة ، وإيجاد ثقافات تواكب التقدم العالمي وتوضع المجتمع في مجال المنافسة العالمية . وبالتالي تتيح فرص عمالة مختلفة للعديد من القطاعات من جهة أخرى.

¹- نفس المرجع ص 263

- رابعا: إصلاح النظامين الاقتصادي والاجتماعي¹.

إذا ما أرادت الدول التغلب على أزمة التشغيل فانه من الضروري إيجاد الحلول العاجلة لمواجهة هذه المشاكل التي هدد استقرارها الاقتصادي وتسبب في اختلالات التوازنات الاقتصادية الكلية والتي لا مفر من معالجتها فالتصدي لأزمة البطالة يحتاج إلى إجراءات عاجلة على المدى القصير والطويل معا قصد الحد منها والتخفيف من أثارها السلبية خاصة الاجتماعية منها, ومن الإجراءات المقترحة في هذا المجال ما يلي:

- تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة فعلا في مختلف القطاعات الاقتصادية ، والعمل على مزالمت مسبقا دونها الحاجة إلى إنفاق جديد في المشاريع الاستثمارية , من خلال توفير ما تحتاجه من تمويل وتكوين للأيدي العاملة خاصة في مجالات الإنتاج والتسيير, ومن مواد أولية وقطع غيار...الخ.

- توفير الحماية الاجتماعية للبطالين من خلال نظام إعانات البطالة ومشاريع الضمان الاجتماعي والتوسع فيها, دعم وتشجيع مؤسسات القطاع الخاص خاصة التي تتميز بكثافة في العمالة , قصد استيعاب فائض العمالة الناتج عن التسريح , من خلال المزايا والحوافز المقدمة له تناسبيا وحجم فرص العمل التي بإمكانه أن يوفرها مثل: الإعانات , الإعفاءات الضريبية , تسهيل منح القروض من حيث الإجراءات الإدارية , معدل الفائدة...الخ.

¹ - ناصر دادي علون , عبد الرحمان العاب المرجع السابق, ص 265

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق يمكن القول أن البطالة في الوقت الراهن تمثل أحد المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم ، وبالأخص الدول النامية ، ومن أجل التقليل منها يجب التركيز على المشكلة والفهم الجيد لأسبابها وآثارها والكشف عن الحلول المقترحة للحد منها ، لأنها تمثل خطرا حقيقيا على السياسة الاقتصادية والاجتماعية ، لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي ، لذا حضي هذا الموضوع باهتمام الاقتصاديين ورجال السياسة على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية الأخرى ، واعتبروا التشغيل ضرورة طبيعية لتأمين الحياة ، شريطة أن يقدم الشخص عملا اجتماعيا واعيا لقاء اجر .

تمهيد

تعتبر البطالة في الجزائر ظاهرة ذات أبعاد مختلفة فهي ظاهرة اقتصادية تبين وجود خلل في النشاط الاقتصادي، يؤدي لضياع مورد هام من الموارد الاقتصادية وهو العمالة، وظاهرة اجتماعية لها آثار على تركيبة المجتمع، كانشار مختلف الآفات الاجتماعية الخطيرة مثل الفقر وما يترتب عنه من آفة الإحرام، الإدمان والهجرة وغيرها من الآفات التي تمس بكيان المجتمع، ولهذين البعدين أيضا تعقيدات معينة. تتطلب اعتماد وسائل تحليل لفهم طبيعتهما وآثارهما، وأمام هذا الوضع فقد بات من الضروري وضع استراتيجيات وآليات فعالة من أجل مواجهة مخلفات ظاهرة البطالة من خلال إعداد برامج جديدة | للتشغيل تسير التغيرات الحديثة وتلبي متطلبات خريجي كل فئات مستويات التعليم والتكوين بما فيهم الفئات غير المتمدرسة ، بالإضافة إلى المحافظة على مختلف المكتسبات السابقة وتطويرها و التي تم المحازها في مختلف ميادين التشغيل داخل سوق العمل

ولذلك فإننا سنسلط الضوء في هذا الفصل على البطالة في الجزائر والإجراءات التي اتخذها الدولة الجزائرية للحد منها من خلال الخطة التالية:

المبحث الأول: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الأول: أسباب وخصائص البطالة في الجزائر

المطلب الثاني: معوقات سياسة التشغيل في الجزائر

المبحث الثاني: تطور البطالة في الجزائر

المطلب الأول: البطالة قلي تطبيق برنامج التعديل الهيكلي

المطلب الثاني: البطالة في ظل برنامج التعديل الهيكلي

المبحث الثالث: إجراءات مواجهة البطالة في الجزائر

المطلب الأول: الإجراءات المتخذة قبل تطبيق برنامج التعديل الهيكلي

المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة في ظل تطبيق برنامج التعديل الهيكلي

المبحث الأول: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على ظاهرة البطالة في الجزائر، وتشخيصها وذلك من

خلال معرفة أسبابها و التطرق لأهم أشكالها. المطلب الأول: أسباب وخصائص البطالة في الجزائر

- أسباب البطالة في الجزائر:

مشكلة البطالة في الجزائر تعود إلى عدة أسباب يمكن إجمالها في فئتين، الفئة الأولى الخارجة

عن سيطرة الدولة والمتمثلة في انخفاض أسعار المحروقات والركود الاقتصادي في الدول المتقدمة، مما

ينعكس سلبيًا على الدول النامية ومنها الجزائر بالإضافة إلى تدهور شروط التبادل التجاري، أما الفئة

الثانية فهي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة والمتمثلة في تراجع الدولة في التزامها بتعيين

الخريجين، إضافة إلى عدم ملائمة المنظومة التعليمية والتكوينية مع متطلبات سوق العمل وانخفاض

النفقات الاستثمارية والقصور في تخطيط القوى العاملة، فكل هذه الأسباب وغيرها من الأسباب

الأخرى أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر.

أولاً: الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة:

وهي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج

نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال أبعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة ومن أهم

هذه الأسباب ما يلي:

1 - انخفاض أسعار المحروقات¹:

¹ - مدني شهرة . مرجع سابق، ص 252

بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 ما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسة تقييدية بسبب تدهور الربيع البترولي وهذا ما أدى إلى تقلص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

2- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى¹:

نتيجة انخفاض نمو الناتج المحلي الإجمالي في الدول المتقدمة من 94% في سنة 1980 إلى 5.3 % في سنة 1983 ثم إلى 3.3 % في سنة 1986. مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية و منها الجزائر بالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له أثر على مستوى الدخل و من ثم قطاع التشغيل، وقد تكرر نفس الوضع سنة 2009 نتيجة هبوط أسعار النفط تحت تأثير ركود اقتصاديات الدول المتقدمة الناتج عن التداعيات السلبية للأزمة المالية المعاصرة، حيث انخفضت أسعار النفط وتراجعت معها حاصلات صادرات الجزائر من العملة الصعبة ما نسبته 42.64%.

3- القضية السكانية²:

يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ما هي عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وتلافي انتشار البطالة بصورها المختلفة ولقد عرفت الجزائر في الفترة 1962 إلى 1985 تضاعف عدد السكان بثلاث مرات أي بنسبة سنوية للنمو الديمغرافي تجاوز 3%. فزيادة السكان حتى نهاية الثمانينات أدت إلى تزايد نسبة السكان النشطاء اقتصاديا من 3049952 شخصا في سنة 1977 إلى 8326000 شخص سنة 1998 وهكذا أصبحت مشكلة تزايد السكان مع عدم وجود سياسة واضحة لامتنصاص نسبة التزايد إلى تفاقم البطالة.

¹- نفس المرجع السابق ، ص 253

²- المرجع السابق ، ص 254

4- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي¹:

إن أي انكماش في أطراف التبادل التجاري الدولي يؤثر على مستوى الدخل الوطني و قدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة، حيث أن انخفاض سعر الدولار من 124.3% في عام (1984-1985) إلى 101.09% في عام (1986-1987) باعتبار سنة 1980 سنة الأساس أدى إلى إضعاف لقدرتها الشرائية، لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي و بالتالي تأثير استيرادها من السلع التامة الصنع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% و 20% أمام كل من الين الياباني و المارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات.

في حين أنه عند قياس مرونة الواردات بالنسبة لسعر صرف الدولار كانت غامضة نوعا ما، فتدهور سعر صرف الدينار يمكن أن يتبعه ارتفاع أو انخفاض قيمة الواردات، حيث تحقق هدف التخفيض سنة 1991 الذي أدى إلى تخفيض قيمة الاستيرادات و نفس الشيء سنوات 1996-1997-1999 إضافة إلى سنتي 2003 و 2004.

لكن الملاحظ أن التدهور في قيمة الدينار سني 1998 و 2001 مثلا بنسبة 1% رافقه ارتفاع قيمة الواردات بالدولار ب 41% و 2.74% على التوالي و نفس الشيء سني 2005 و 2002 فالتدهور في سعر الصرف ب 1% أدى إلى ارتفاع الواردات على التوالي ب 5.61% و 5.82%.

ثانيا: الأسباب النابعة من إرادة الدولة:

تتعلق بحمل هذه العوامل بالاختلالات الهيكلية للوحدات الاقتصادية، التوزيع السكاني وكذا ما تعلق بدرجة تأهيل اليد العاملة، وعليه، فيمكن حصر هذه العوامل في ما يلي:

1- التوقف على تعيين الخريجين²:

¹ - نفس المرجع السابق ، ص 255

² - نفس المرجع، ص 256

إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا الجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة هذه الأجهزة الآن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في بحمل الوظائف حيث أصبح الأجراء يمثلون نسبة 66.5% من مناصب الشغل سنة 1982، بينما لم تتجاوز هذه النسبة 35% سنة 1966، بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات و الموافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 أو الإجراءات الاقتصادية الأخرى مما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت شكل مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.. في

2- عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل¹:

إن عدم التنسيق بين التعليم والتوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم و هذا نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث إن هذه الأخيرة نمطية و غير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين و خاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل و عدم تجانس في هيكله بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى. مع عدم وجود طلب مماثل لها وهذا يرجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل.

3- الإختلالات الهيكلية²:

¹ - المرجع السابق ، ص 255

² - ناصر شادي علون , عبد الرحمان العايب ، مرجع سابق، ص 256

تعود مشكلة التشغيل و البطالة إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، و خاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية. الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة. فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى العنصرين الأساسيين وهما:

- نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار و التوسيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة. ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة و خدمات ما بعد البيع و التي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.

- انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية و توقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات بشكل إحدى السبل الناجعة لضمان استمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن أن تخلص من حالة البطالة و العطل نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع. فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح.

4- تخطيط القوى العاملة¹:

إن سوء تخطيط القوى العاملة يعد سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث إن هدف تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائضا و تراكما رأسماليا يعاد استثماره، ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، وان أهمية تخطيط

¹ - مدني بن شهرة مرجع سابق، ص 258

القوى العاملة تكمن في معرفة وتقدير الأعداد المطلوبة من العمالة في مختلف المجالات , و القدر المتوفر منها في المجتمع والتعرف على الفجوات فيما بين المطلوب والمتوفر أو من خلال العمل على تغيير بعض الأساليب الإنتاجية و بالتالي تحديد الحجم الأمثل اللازم من العمالة كما ونوعا وصولا إلى أفضل الإنتاج ولا شك أن وجود التخطيط السليم للقوى العاملة يحد من البطالة, كما يؤدي إلى توجيه العمالة إلى القطاعات الأكثر حاجة إليها.

- خصائص البطالة في الجزائر:

تتميز البطالة في الجزائر بالخصائص التالية¹:

- البطالة في عالم الريف في ارتفاع رغم المخطط الوطني للتنمية الريفية وذلك راجع لعزوف الشباب خريجي الجامعات من مزاولة الأعمال الفلاحية لأسباب اقتصادية و البحث عن الأعمال قليلة الجهد

كثيرة المكسب، حيث انتقلت نسبة البطالة سيئة 2001 من 37

, 8 % إلى 4, 42 % سنة 2005.

- أكثر من 69 % من البطالين لم يسبق لهم العمل و تنحصر أعمارهم بين 16 و 19 سنة .

- أغلب البطالين من فئة الذكور ولا تمثل نسبة الإناث سوى 20,4 % من طالبي العمل من خلال هذه

الخصائص نستنتج ما يلي:

- ارتفاع نسبة البطالة في الريف يعود إلى نمو الشغل في المناطق الحضرية.

- الجزائر لم تستغل أهم جزء من الطاقة الإنتاجية لمجتمعها و هو الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما

بين 16-19 سنة وهذا الأسباب التالية²:

- الرسوب المدرسي.

¹ - فارسي فضل، محمد طالبي، محمد ساحل، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 26/25 جوان 2008

² - محمد طالبي، دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود الضئيل و كيفية التفعيل، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد 12 فيفري 2009، ص - ص، 43

- ترك المدرسة الظروف الاجتماعية.

النظام التربوي و التكويني في الجزائر لا يستجيبان لمتطلبات السوق الجديدة في مجال العمل.

- كما ارتفعت نسبة المشاركة الفئة الإناث في سوق العمل وهذا راجع للأسباب التالية :

- تدني دخل العائلة. تغيير نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة .

- ارتفاع مستوى التعليم لدى الإناث.

نستنتج مما تقدم أن وضعية التشغيل في الجزائر لا تبعث على الارتياح خصوصا في فئة

الشباب وهذا ما يسبب عواقب وخيمة سواء أكانت اقتصادية أو اجتماعية على المجتمع الجزائري.

المطلب الثاني: معوقات سياسة التشغيل

إن حجم التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال

تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر هي من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر

من ثلثي المجتمع و الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية لاسيما أمام

تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المنشأة المناصب العمل المستقرة

والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، والتقليص

من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية وعموما يمكن حصر

التحديات والمعوقات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر في النقاط التالية¹:

أولا: القضايا المتعلقة بآليات تحسين نوعية العرض:

وتشمل ما يلي:

1- ضعف كمية ونوعية التعليم والتدريب العلمي:

يواجه تطوير العرض من العمالة مشكلة ضعف نوعية التعليم والتدريب ، وذلك بسبب ميل

الأنشطة التي تقدمها برامج إعداد العمالة إلى توجهات العرض دون الأخذ بعين الاعتبار متطلبات سوق

¹- سنوسي على بدراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر و قسم العلوم الاقتصادية , كلية العلوم الاقتصادية و علوم
الشهري و العلوم التجارية , جامعة المسيلة , ص ص 7.6

العمل، وكذلك لشح المعلومات المتاحة للمؤسسات إعداد العمالة عن احتياجات سوق العمل من أنواع وإعداد الوظائف ومواصفات شاغليها خاصة من ناحية المؤهلات العلمية والتدريبية والخبرات المطلوبة حيث نجد أن معظم مؤسسات التعليم والتدريب تلجأ إلى استخدام التدريب النظري في قاعات الدراسة بدلا من التدريب العملي في المؤسسة علما بأن الأخير، أكثر كفاءة ويرجع ذلك في حالات كثيرة إلى عدم تعاون أرباب العمل، مع المؤسسات التعليمية والتدريبية في هذا المجال وعدم وعيها مسؤوليتها الاجتماعية نحو تدريب الطلبة والباحثين عن العمل وغيرهم.

2- مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التدريب:

يتم تحويل معظم آليات تطوير العرض وبرامج التدريب من قبل القطاع العام وتتولى إدارتها المؤسسات الحكومية، وبالإضافة إلى ذلك تعجز معظم البرامج التعليمية والتدريبية التي تعتمد على التدريب ضمن منظمات العمل كوسيلة لربط مهارات القوى العاملة مع احتياجات السوق، عن كسب التعاون المنشود من قبل القطاع الخاص.

3- الأثر السلبي للقيم الاجتماعية والتقليدية على التدريب والتشغيل:

إن الأفكار النمطية السلبية والنظرة الدونية التي تحيط ببرامج التعليم التقني والتدريب المهني قد صعبت على هذه المبادرات جذب نوعية مختلفة من الطلاب والمتدربين، وفي الواقع لا تزال هذه البرامج مخصصة لأولئك الذين يقرون فشلهم في النظام التعليمي، الأمر الذي يضيف تحديا إلى طائفة التحديات التي تواجه هذه البرامج والتي يتوجب عليها ليس فقط تطوير مهارات المشاركين، بل أيضا إصلاح سلوكهم واتجاهاتهم نحو العمل والإنتاج، وكذلك العمل على تعديل النظرة العامة نحو التعليم التقني الذي لا زال لا يعتبر بديلا مناسباً للتعليم الأكاديمي، أي تغيير رؤية الذين لا يعتقدون

بأن التعليم التقني بديلا للتعليم الأكاديمي. ثانيا: القضايا المتعلقة بجانب الطلب على العمالة: وتشمل ما يلي¹:

1 - مرونة غير كافية لتشريعات سوق العمل:

تعتبر تشريعات سوق العمل من أهم محددات الطلب على العمل وبالرغم من إدخال العديد من الإصلاحات على هذه التشريعات خلال العقد والنصف الأخيرين , فان بعض هذه التشريعات مازال يمارس دورا سلبيا على الطلب خاصة تلك المتعلقة بتحديد حدود دنيا للأجور , أو تحديد أجور في القطاع العام لا يمكن مضاهاتها بسهولة في القطاع الخاص ومما يحد من الطلب على العمالة في الأخير.

2 - قدرات وموارد الشباب المحدودة لإنشاء شركات صغرى والحفاظ على استمراريتها:

اثبتت آليات تشجيع المبادرات والمؤسسات الصغيرة في أوساط الشباب أنها ذات فاعلية محدودة على احتواء البطالة ,وبحسب التجارب الدولية والمحلية ,فكان القليل من الشباب المستفيدين من هذه البرامج ينجح في إنشاء مؤسسات وجزء قليل منهم ينجح في الحفاظ على استمراريته إن النجاح المتواضع للمؤسسات الصغرى في تخفيض نسبة البطالة يعود لأسباب عدة نذكر منها مايلي :

- ضعف قدرة ورغبة الشباب العاطلين عن العمل على المبادرة وإنشاء المشاريع:

يفتقر معظم الشباب العاطلين عن العمل إلى العديد من المهارات الضرورية لنجاح مشروعات الأعمال، و الواقع أن هذه المهارات يصعب تعلمها عبر الأنشطة التدريبية، ومن جانب آخر تعمل العديد من العوامل الاجتماعية والثقافية على إضعاف روح المبادرة والرغبة في التشغيل الذاتي من بينها

¹ - المرجع السابق ص ص 8.7.

التوجه التقليدي للعمل في الوظائف الحكومية بسبب ما تتميز به من منافع وظيفية تفوق تلك المتوفرة في القطاعات الأخرى (رواتب، أمن وظيفي أعلى، ساعات عمل أقل مقارنة بالقطاع الخاص).

- بيئة أعمال غير مناسبة:

لا توفر بيئة الأعمال في الجزائر الدعم اللازم للقطاع الخاص، وأشارت العديد من التقارير إلى وقت المؤسسات الضائع بسبب البيروقراطية وطول الإجراءات الحكومية وتكاليف التأمين المرتفعة، و الأعباء والتكاليف الناجمة عن الحصول على الرخص وتخليص الجمارك ونظام الضرائب المعقد، و القطاع المصرفي غير المتطور.

- عدم استمرارية البرامج لتوفير الدعم الفني المكثف المطلوب:

تحرص معظم البرامج على أن يحصل أصحاب المشاريع الشباب على المساعدات المالية والتدريبية في بداية العمل، بيد أن القليل منها يتواصل مع المتدربين لاستمرارية حصولهم على الاستشارات والمعلومات اللازمة من أجل دوام مشاريعهم وتوسيع رقعة أعمالهم، وبما أن هذه المشاريع لم تنشأ نتيجة تطور اقتصادي طبيعي في الدولة، وإنما أسست بالاستفادة من الحوافز التي يوفرها النظام الاقتصادي من أجل زيادة التشغيل ويزيد احتمال فشلها عندما لا يستمر توفير الدعم أو يتوقف قبل أوانه.

ثالثاً: قضايا ذات صلة بمراقبة سوق العمل وسير أعماله: وتشمل مايلي"

1- الآثار السلبية لقلّة المعلومات عن سوق العمل:

يتمثل العائق الأبرز لأداء سوق العمل في الجزائر في الأنظمة غير المتطورة لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة حول أدائه، فندرة المعلومات الصحيحة، المتكاملة قد صعبت مهام تصميم برامج تدريب وتشغيل فعالة وزادت من صعوبة مراقبتها وتقييمها على نحو مستمر في أثناء تطبيقه، و في

هذا الإطار أشارت بعض التقارير الدولية إلى النقص الكبير في المعلومات المتوفرة عن الوضع في سوق العمل واحتياجات التدريب والوظائف الشاغرة في الجزائر.

2- برامج تشغيل غير منسقة:

إن البرامج التي تهدف إلى تعزيز التشغيل في الجزائر متعددة و مشتتة ويصعب في أغلب الأحيان تنسيق أنشطتها فيما بينها و بناء على ما تم استعراضه أعلاه يمكن أن نستخلص ما يلي:

تسعى الجزائر إلى إحداث تغيير جذري في نظامها التعليمي وفي القيم والاتجاهات الاجتماعية المرتبطة بالعمل والإنتاج ، وذلك عن طريق استراتيجيات طويلة المدى لحل هذه الإشكاليات بتعاون قطاع الأعمال الخاص، ولكن التعاون من جانب هذا القطاع مازال دون التوقعات.

المبحث الثاني: تطور البطالة في الجزائر

عرف تطور مشكلة البطالة في تاريخ الجزائر المستقلة مرحلتين أساسيتين ، كان الفيصل بينهما التعديل الهيكلي الذي شهده الاقتصاد الوطني ، حيث تميزت المرحلتين عن بعضهما البعض فيما يخص تطور مشكلة البطالة. المطلب الأول : واقع البطالة قبل تطبيق برنامج التعديل الهيكلي الدراسة تطور البطالة خلال هذه المرحلة وجب تقسيمها إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى 1966 1985:

عرفت هذه المرحلة تقلصا معتبرا في حجم البطالة، حيث انطلقت معدل مرتفع جدا يقارب

34% سنة 1966 وهذا بسبب عدة عوامل أهمها:

1- الاستقلال الحديث للجزائر.

2- عدم الاستقرار السياسي.

3- غياب نظام اقتصادي حقيقي.

4- تدمير كل مصادر الشغل من طرف المستعمر عند خروجه من الجزائر.

لتصل إلى 16% سنة 1985، رغم ارتفاع حجم السكان في هذه السنة، الذي وصل إلى حوالي 22 مليون نسمة مقارنة بسنة 1966 أين كان يقارب 12 مليون نسمة. هذه الزيادة المدهشة في عدد السكان لم تعق سياسة القضاء على البطالة، فمعدل الوظائف الجديدة زاد متوسط 43000 وظيفة خلال المخطط الثلاثي (769) إلى أن تجاوزت مليون وظيفة سنة 1979 أي أنها ارتفعت بأكثر من 6% .
3 وهذا على الرغم من النمو الديمغرافي المتزايد والذي وصل معدله إلى 4.3% سنة 1978¹.

والدراسة واقع البطالة في هذه المرحلة سننعمد على نقطتين: تشمل النقطة الأولى الجوانب المرتبطة بسوق العمل العرض والطلب) و تركز النقطة الثانية على مساهمة مختلف القطاعات الاقتصادية على توفير فرص العمل.

أولاً- العوامل المرتبطة بسوق العمل:

يمكن جمع هذه العوامل في عنصرين أساسيين وهما:²

1- الفئة النشيطة :

تطورت الفئة النشيطة بشكل سريع بسبب ارتفاع معدلات النمو الطبيعي للسكان , فقد كانت تمثل 21% من إجمالي السكان سنة 1966, يشغل منهم 1.720.000 شخص.

2- طلب وعرض العمل:

لقد شهد سوق العمل تطورا ايجابيا خلال هذه الفترة من حيث زيادة عدد مناصب العمل الدائمة منها والمؤقتة , بالموازاة مع ارتفاع طلب اليد العاملة , وتحسد هذا التطور في انخفاض معدلات البطالة.

ثانيا- تطور مستويات التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية³:

1- قطاع الزراعة:

¹- ناصر شادي عدون, عبد الرحمان العايب, مرجع سابق, ص 168

²- مدني بن شهرة , مرجع سابق, ص 204.

³- ناصر شادي علون , عبد الرحمان العايب , المرجع السابق , ص 171 .

لقد سجل تناقصا في العمالة هذا القطاع , بسبب فقدان مناصب العمل و الذي ساهمت فيه مجموعة من العوامل مثل: الهجرة من الريف إلى المدن.

أما من حيث عدد المناصب التي وفرها هذا القطاع فقد قدرت ب 60.000 وظيفة جديدة للفترة الممتدة بين 1967-1969 ثم 61.000 وظيفة للفترة 1970-1973 لتصل إلى 70 . 000 وظيفة 1974-1977.

2- قطاع الصناعة:

عرف معدل نمو التشغيل بالقطاع الصناعي تحسنا محسوسا من فترة زمنية الأخرى , إذ قدر ب 7% خلال هذه الفترة مما مكن من إنشاء ما يقارب 415.000 وظيفة جديدة في مدة 12 سنة , أما نسبة التشغيل به فتمثل 7.04 % مقارنة بالحجم الإجمالي للتشغيل سنة 1967 و 13 . 14 % لسنة 1989 , فعدد الوظائف الجديدة زاد بأربعة مرات في قطاع المحروقات سنة 1977 مقارنة بسنة 1967.

3- قطاع البناء والأشغال العمومية:

إن هذا القطاع لم يكن ضمن القطاعات المنشئة المناصب الشغل للفترة 67 69 اذ كان معدل النمو السنوي للتشغيل به 7.2% أي 10.500 وظيفة جديدة , وقد عرف أعلى مستوياته خلال الفترة الممتدة بين 1970_1973 معدل نمو 23% ما يعادل 69.000 وظيفة مستحدثة , ثم انخفض المعدل إلى 9.5% لفترة 1978-1979 , وقد رعد عدد الوظائف التي تم استحداثها خلال هذه الفترة 264.000 وظيفة جديدة.

4- قطاع الخدمات:

لقد ساهم القطاع الخدمي في خلق ما يقارب 180.000 وظيفة جديدة , و يفسر هذا الانخفاض النسبي مقارنة بباقي القطاعات خارج الزراعة إلى الإجراءات التي اتخذها الدولة آنذاك مثل: تأميم تجارة الجملة بناء المساحات الكبرى: الفنادق , المركبات السياحية ... الخ.

5- قطاع الإدارة:

يلاحظ أن معدل نمو التشغيل في هذا القطاع قد عرف نموًا متزايدًا من مخطط الأخر، ففي الوقت الذي كان معدل تزايد التشغيل به 2% للفترة 1967-1969 وصل إلى 6.5% في ظرف سنة واحدة 1978-1979، وهو أعلى معدل محقق مقارنة بالقطاعات السابقة، فقد قدر متوسط عدد الوظائف الجديدة به بما يقارب 39.000 وظيفة سنويًا، لتصل إلى 500.306 وظيفة للفترة 1967-1979.

المرحلة الثانية: 1985-1994

سجلت هذه المرحلة ارتفاعًا ملحوظًا لمعدلات البطالة حيث انتقلت من 16% سنة 1985 إلى 24% سنة 1994، ويعود هذا نتيجة لتراجع النمو الاقتصادي الذي مرت به البلاد والناجم عن تفاعل العوامل الخارجية غير الملائمة، من تدهور في شروط التبادل الدولي والصدمة البترولية لسنة 1986، مع العوامل الداخلية الناجمة عن السياسات الاقتصادية المتبعة، بحيث تميز النصف الثاني من الثمانينات بتقلص عرض العمل ويعود ذلك إلى استفحال الأزمة الاقتصادية العالمية، حيث انخفض الناتج الإجمالي في الدول الصناعية الكبرى من 9,4% سنة 1980 إلى 3,3% سنة 1986.¹

وكذلك انخفض سعر صرف الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية للجزائر مع الخارج، فانخفضت أسعار المواد الخام المصدرة وارتفعت بالمقابل أسعار واردات الجزائر من السلع تامة الصنع، ومن جهة أخرى الانخفاض الكبير لأسعار النفط الذي كان ولازال المورد الرئيسي لإيرادات الدولة الجزائرية حيث تراجع سعر البترول إلى 35 دولار للبرميل سنة 1986.²

1 - مدني بن شهر در مرجع سابق ص: 253.

2 - مقدم تغييرات و ميلود زياده و مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، نقلًا عن الموقع الإلكتروني: 18

هذا ما جعل الجزائري غير قادر على بعث استثمارات جديدة أو تحديد الاستثمارات القائمة بسبب العجز المالي الذي أصاب ميزانية الدولة، فانقطع التمويل الصناعي على بعض المؤسسات، وبالتالي ظهرت أولى بوادر النقاش حول فائض العمالة لتبدأ أولى إجراءات تسريح العمال في مطلع التسعينات، وبذلك تكون بداية بروز ظاهرة البطالة في الجزائر.

نخلص من خلال تطرقنا إلى ظاهرة البطالة في الجزائر قبل تطبيق إصلاحات التعديل الهيكلي إلى :

- عرفت وتيرت التشغيل تزايداً مطرداً مع حجم الاستثمارات إلى غاية الخماسي الثاني معدل نمو يقارب 4% وهو ما يعادل 140000 منصب عمل سنوياً، الشيء الذي قلص معدل البطالة من 33% سنة 1967 إلى 16.5% سنة 1985.

- عرفت وتيرت التشغيل تراجعاً كبيراً بداية من منتصف الثمانينات بسبب تراجع عائدات الدولة من الموارد المالية والتي قلصت من حجم الاستثمارات الموجهة للأنشطة المنشأة لمناصب الشغل حيث قدر عدد مناصب الشغل الجديدة بـ 50000 منصب فقط مع هاية 1994، الشيء الذي أدى إلى ارتفاع معدل البطالة من 16, 5% إلى 27% سنة 1994.

- يمثل الشباب الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة جل البطالين بنسبة تفوق 70%، جلهم بدون مستويات تعليمية تؤهلهم إلى افتكاك مناصب شغل في سوق العمل، في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة، كما نشير إلى ارتفاع نسبة الإناث ضمن قائمة البطالين بما يقارب 40%.

- اختلال بين العرض والطلب على العمل، حيث يميل الأول نحو الزيادة من سنة إلى أخرى إذ وصل إلى ربع مليون يبحثون عن العمل لأول مرة، نتيجة لنمو الفئة النشيطة بـ 4% في المتوسط، في الوقت

الذي سجل فيه تراجعاً في عرض العمل بسبب الأداء السلبي لوحدة القطاع العام ومما أدى إلى تقلص عدد الوظائف، والتي كانت في أغلبها مؤقتة. ويشار أيضاً إلى ارتفاع مساهمة القطاع الخاص في إجمالي التشغيل.

لقد تم إنشاء أكثر من 2.400.000 منصب عمل جديد للفترة 1967-1994 تحتل الإدارة في الصدارة بنسبة 32% ثم البناء والأشغال العمومية 27% ثم تليها الصناعة والخدمات ب 20%¹.

المطلب الثاني: البطالة في ظل التعديل الهيكلي

لقد كان لبرنامج التعديل الهيكلي أثراً كبيراً على مستوى التشغيل والبطالة من خلال عدت إجراءات:

1- أثر سياسة الإصلاح في القطاع العام والخصوصية على البطالة:

وجد القطاع نفسه أمام محيط جديد دون تهيئة المناخ المناسب لهذا القطاع وبخاصة قضية نقص التمويل هذه المؤسسات العمومية والاقتصادية مما أدى بها إلى الخصوصية وإعادة الهيكلة، وتبقى عملية إعادة الهيكلة المطبقة على المؤسسات الصناعية عديمة الفعالية رغم الإجراءات المتخذة من قبل الحكومة سواء في إطار مخططات التطهير المالي للمؤسسات العمومية التي كلفت الخزينة العمومية 480 مليار دينار، أو من خلال عملية التقويم الداخلي للمؤسسات التي خلفت خلال فترة 1996-1998 تسريح 60 ألف عامل من القطاع الصناعي لوحده.

1- ناصر نادي علون، عبد الرحمان العابد مرجع سابق، ص 188.

هذه الإجراءات أثرت سلبا على مستوى التشغيل والبطالة , نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة وتباطؤ تطبيق الخصخصة , ما أثر سلبا على مجموع الاستثمار و أدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم مشكلة البطالة , بحيث ارتفعت النسبة من 24% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997, في هذه الفترة قدر عدد البطالين ب 2.3 مليون بطال منها 80% من البطالين هم شباب أقل من 30 سنة, ثلثين منهم عديمي الخبرة وحوالي 8000 من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة وحوالي 36000 أجبر فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 1994-1998 وهذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تراوح ما بين 250.000 إلى 300.000 طلب عمل سنوي.¹

وتشير الإحصاءات التي تم إعدادها في جوان 1994 , إلى أن إجراء انتحل المؤسسات شملت 815 مؤسسة منها 679 أي 83% عبارة عن مؤسسات عمومية محلية و 134 مؤسسة اقتصادية عمومية أي % 16 منذ 1994.²

أنجز عن ذلك تسريح 212960 عاملا أي بنسبة 56.99% من عمليات التقليل المنفذة وقد بلغت حصة القطاع العمومي الوطني ما يقارب 60%, أما نسبة القطاع الخاص فبلغت 0.46% مجموع 970 عاملا. أما حسب قطاع النشاط فقطاع السكن والأشغال العمومية والري بلغت النسبة به 60.2% والخدمات بنسبة 20.3% والقطاع الزراعي بلغت نسبته 1.8%.

1 - مدين بن شهرة , مرجع سابق, ص 181

2 - المجلس الوطن الاقتصادي والاجتماعي (1998) تقرير حول النظر في الاقتصادي والاجتماعي السداسي الأول من سنة 1998 , الدورة الثانية عشر نوفمبر, ص 96.

قطاع القانوني قطاع النشاط	مؤسسة إقتصادية عمومية	%	مؤسسة إقتصادية محلية	%	مؤسسة خاصة	%	المجموع	%
الفلاحة	2205	1.7	1234	1.5	370	35.6	3819	1.8
البناء والأشغال العمومية و الري	76514	5.96	51557	61.7	195	18.8	128266	60.2
الخدمات	19345	15.1	24522	29.3	150	14.5	44017	20.7
الصناعة	30235	23.6	6310	7.5	323	31.1	36868	17.3
المجموع	128299	100	83623	100	1023	100	212970	100

وبين الجدول (0-1): حصيلة العمال المسرحين حسب قطاع النشاط

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (1998) ص 92.

يضاف إلى العدد الأول عدد العمال الذين غادروا مؤسساتهم بطريقة إرادية حيث كان عددهم 50700 عاملاً، وتم إلغاء ما يقارب 213300 مناصب عمل شاغرة، أي إلغاء ما يقارب 264000 منصب عمل بما في ذلك المناصب الشاغرة بالذهاب الإرادي، وقد تسارعت وتيرة تقليص العمال بطريقة كبيرة حيث زادة في سنة واحدة 1997_1998 ب 43% أما العمال الذين أحيلوا على البطالة التقنية فكان عددهم حوالي 100840 عاملاً.

إن مرحلة التعديل الهيكلي قد أثرت على التشغيل بما يعادل 6% من

مجممل السكان المشتغلين في القطاع الهيكلي المنظم عام 1997.

2- آثار سياسة تحرير التجارة الخارجية على مستوى البطالة:

تهدف سياسة تحرير التجارة إلى جعل الاقتصاد الجزائري اقتصاد مفتوح قليل الحماية الجمركية، هذا الأمر شجع على عمليات استيراد منتجات يتم إنتاجها محليا مما أدى إلى إغلاق وإفلاس كثير من المؤسسات ومن ثم تسريح عمالها¹.

وقد زاد من حدة الوضع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد منذ 1992. التي ساهمت في توسيع دائرة البطالة من خلال حرق وتخریب المصانع و بالتالي دخول عمالها عالم البطالة من بابہ الواسع، وعلى سبيل المثال ما حدث لمصنع الصناعات الكهرومنزلية بسيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات، فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، ومن جهة أخرى تغيير وجهات النفقات العمومية التي عوض أن تدفع عجلة النمو حولت لبناء المدارس المدمرة وتعزيز تجهيزات الأمن، وكذا خلق مناصب شغل غير منتجة تمثلت أساسا في الحري البلدي وأعاون الأمن، كل هذا جعل الجزائر تصنف ضمن قائمة البلدان ذات المخاطر الكبرى، هذه الوضعية جعلت المستثمرين يترددون في الدخول إلى الجزائر للاستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية والجبائية والامتيازات الممنوحة لهم، هذا الاستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة والمتزايدة باستمرار.

بالإضافة إلى ذلك غياب سياسية واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل (الغير الرسمي) خاصة في مجال النشاط التجاري غير المصرح به كلية أو المصرح به جزئيا، إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل الغير الرسمية سنويا في الفترة

1- ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي وعبد الحليم عيساوي. البطالة في الجزائر (دراسة تحليلية مجلة الاقتصاد و المجتمع. العدد الجامعة منتوري قسنطينة 2002 ص 164

المتراوححة بين 1993-1998 ب 8.41% في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية ب 52.2% في نفس الفترة.¹

ومما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي لحوالي 400.000 تلميذ يغادرون المدرسة سنويا. ليلتحقوا بصفوف البطالين ناهيك عن العبء الديموغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشط في الجزائر يتزايد حيث كان في حدود 5.7 مليون سنة 1995 ليقارب 9 ملايين سنة 2000.²

التعرف البطالة بعد هذا التاريخ تراجع محسوسا إذ انخفضت نسبتها إلى النصف في غضون خمس سنوات حيث انتقلت من حوالي 30% سنة 2000 إلى 15.3% سنة 2005 لتقارب الثلث عام 2009 حيث قدرت ب 10.3% فالنتائج الايجابية المسجلة في مجال خلق مناصب الشغل وتقليص البطالة خلال السنوات الأخيرة تعود للأثر البالغ لارتفاع أسعار النفط على تحسن الوضع الاقتصادي في بلادنا، وكذا تحسن الوضعية الأمنية للبلاد التي ساعدت على الاستقرار السياسي وتحسن المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، وقد ساهمت فيها بقدر كبير المجهودات المعتبرة التي بذلتها الدولة عن طريق مجموعة من الأجهزة لتشغيل الشباب، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. علاوة على هذا فإن إنعاش الاستثمارات العمومية والخاصة عن طريق كل من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والريفية الذي سجل منذ انطلاقه سنة 2000 إلى سنة 2004 انشاء

1- احمد شقير والإصلاحات الاقتصادية و أثارها على التشغيل في حالة الجزائر ورسالة ماجستير بجامعة الجزائر و السنة الجامعية (2000-2001)، ص 209.

2- قنيدرة سمية دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة (دراسة ميدانية بولاية قسنطينة) مذكرة مقلّمية لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، السنة الجامعية (2011) ص 201

822157 منصب عمل , وبرنامج الإنعاش الاقتصادي الذي جرى تنفيذه في الفترة الممتدة من 2001 الى 2004 والذي تمكن من خلق 751812 منصب شغل وكذا الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات التي أنشأت 74173 منصب شغل خلال سنة 2004.¹ بالإضافة إلى تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو للفترة 2005-2009 الذي يهدف إلى تثبيت الانجازات المحققة في الفترة السابقة, والى وضع الشروط المناسبة لنمو مستدام , كل ذلك أثمر عدد هام من مناصب الشغل , فخلال العشر سنوات الماضية تم توظيف قرابة 3 ملايين ونصف المليون من المستخدمين في الإدارات و مختلف القطاعات الاقتصادية بما فيها القطاع الفلاحي والورشات, بالإضافة إلى أكثر من مليونين ونصف المليون من المناصب المماثلة من مختلف الآليات التي استحدثت لمحاربة البطالة , كما نص الالتزام الحكومي على إنشاء مليوني منصب شغل خلال الفترة الخماسية 2004-2009 مليون منصب منها عن طريق المتعاملين الاقتصاديين والتشغيل العمومي و مليون معادل من خلال برامج الكثافة العالية لليد العاملة.²

1 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وتقرير حول النظر في الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2004, الدورة العامة العادية السادسة والعشرون جويليد 2004 ص 113-114.

2 - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وتقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من اجل عقد التمور الدورة العامة العادية السامية و العشرون جويلية 2005 ص 77.

المبحث الثالث : إجراءات مواجهة البطالة في الجزائر

تعد إشكالية البطالة والتشغيل في الجزائر من القضايا التي كانت وما زالت تحظى باهتمام , وتعتبر من أولويات الدولة من خلال مساهماتها التنموية نتيجة لزيادة حدة البطالة , لذا تم تبني جملة من التدابير قُصد إلى التخفيف منها, نوجزها في مطلبين نتناول في الأولة الإجراءات المعتمدة قبل تطبيق برنامج التعديل الهيكلي , ونركز في الثاني على الإجراءات المعتمدة بموجب تطبيق برنامج التعديل الهيكلي.

المطلب الأول: الإجراءات المتخذة قبل تطبيق برنامج التعديل الهيكلي

لقد شملت هذه الإجراءات الجانب المتعلق بتوزيع المهام والصلاحيات بين مختلف الأجهزة المكلفة بإدارة وتنظيم و تسيير عالم الشغل , من خلال التأثير على سوق العمل وسياسة التشغيل , استحداث وتوفير فرص عمل إضافية للتخفيف من البطالة.

1 - تنظيم سوق العمل¹:

اعتمدت الدولة في تنظيمها لسوق العمل على إنشاء إدارات مركزية وفرعية توكل لها مهام محددة بما يتناسب والأهداف التي أنشأت لأجلها. فمع بداية سنة 1989 تم اتخاذ قرارات إعادة هيكلة سوق العمل على مستوى الإدارات المركزية للتشغيل , من خلال استحداث أجهزة إدارية مكلفة بذلك تتمثل في

1- ناصر شادي عدون عبد الرحمان العايب ومرجع سابق، ص 273

- إحداهن الوزارة المنتدبة للتشغيل في افريل 1991 التي أدت إلى إنشاء مديرية التشغيل (MDE). من بين مهامها ترقية النشاطات في الإدماج المهني (Insertion professionnel) من خلال جهاز الإدماج المهني للشباب (AIPG). حيث تشرف هذه المديرية على مراقبة تنفيذ برامج خلق مناصب الشغل بالموازاة مع النشاطات الاقتصادية التي تم استحداثها.

- إنشاء مديرية تنظيم الشغل (DRE) التي من مهامها الأساسية معرفة سوق العمل والتدخل في آلياته , من اجل الوصول إلى تحقيق التوازن بين عرض وطلب العمل من الناحية الكمية والكيفية على المدى المتوسط أو الطويل. كما توكل لها مهمة الحفاظ على الوظائف الخالية وتحسن شروط العمل في المدى القصير بالتعاون مع (DEPG) تحت إشراف (DPE)

- إحداهن مديرية التشغيل والتكوين على المستوى المحلي الولائي (DEFP) , نتيجة إعادة تنظيم الجماعات الإقليمية , قصد تسيير وتنظيم بحال التشغيل. وبالتالي فهي تشكل على مستوى الولاية وسيلة لتطبيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل والتكوين المهني. وتتمتع بالاستقلالية التامة وسلطة القرار فيما يتعلق بتحقيق هدف تكييف طلب وعرض العمل على المستوى المحلي من خلال نشاطات التكوين المهني والتمهين , وكل ما له علاقة بتأهيل العمل , كما تسعى المديرية إلى خلق ديناميكية في مجال الحركات الجموعية قصد الوصول إلى أفضل توازن بين عرض وطلب العمل.

- انشاء الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في سبتمبر 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO) تقوم الوكالة معرفة وضعية سوق العمل (الطلب

,العرض ومحدداتما) للوصول إلى أفضل تكامل بين الآليتين, كما أنها تلعب دورا استشاريا من حيث التشغيل و التأهيل على المستوى المتوسط. وبذلك فإنها تقوم بالمشاركة الحقيقية لخلق الوظائف , معنى التسويق في مجال التشغيل ونشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية من اجل إحداث التكامل والاتصال بين مختلف الولايات وبين المديرية العامة , قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة التي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة لتخطيط وتنفيذ الأهداف المسطرة.

- إنشاء الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل (ANDE) بموجب المرسوم 09 3382 المؤرخ في 24 نوفمبر 1990 خلفا للوكالة الوطنية لتنمية الموارد البشرية (ANDRH). تقوم الوكالة بالدراسات في مجال تنمية وترقية التشغيل بجميع أشكاله, من خلال إيجاد علاقة بينه وبين التكوين اعتمادا على المجالات التالية :

إنشاء بنك معلوماتي يمد ممثلي التشغيل بأفكار واقتراحات خاصة بالمشاريع التي توضع تحت تصرف الشباب من خلال عملية الإدماج (DIP).

- إعداد دليل لتقييم عمليات المؤسسة في إطار (DIP) , موجهة لمثلي التشغيل على المستوى المحلي , قصد تسهيل عملية التمويل بواسطة لجنة القروض لدى البنوك.

إعداد نظام معلوماتي يقوم بإدارة وتسيير المعلومة المتعلقة بالوظائف الجديدة تبعا لمستويات التأهيل من جهة وأفاق التشغيل لطالي وعارضي العمل من جهة أخرى.

- معرفة ديناميكية وحركة الجمعيات التي تنشط في مجال التكوين المهني وتشغيل الشباب.

- دراسة إمكانية تعديل مدة العمل , إذ أن التقليل منها يمكن أن يمتص جزءا من مخزون البطالة .

- متابعة المشاريع المولدة لفرص عمل جديدة.

2- في إحداه فرص عمل جديدة¹:

نظرا للضغوطات المالية التي تعرفها الجزائر في العقدين الأخيرين من القرن الماضي , وما نتج عنها من انخفاض في العائد الاقتصادي وتفاقم للأزمة الاجتماعية , تبنت الحكومة برنامج تشغيل موجه أساسا إلى إحداه فرص عمل , مستقلة تمس الشباب سعيا منها لتخفيض البطالة. خصوصا الشباب الذين لم يسبق لهم العمل, والعمال الذين فقدوا مناصب عملهم لأسباب مختلفة , بالإضافة إلى خريجي المعاهد والجامعات ومن أجل تحقيق هذا السعي تم تبني مايلي:

- العمل على إنشاء وتشجيع نظام التعاونيات الشبانية .

- إنشاء المؤسسات المتوسطة والصغيرة .

- إنشاء مناصب العمل المأجور عن طريق الجماعات المحلية .

- الاهتمام بمجال التكوين المهني والتمهين.

التحقيق هذا المسعى تم تخصيص صندوق يستمد موارده من الغلاف المالي المخصص لتشغيل الشباب, والذي يتكون جزء منه من حساب خاص على مستوى الخزينة العمومية موارد أو إعانات الدولة, والباقي تموله البنوك التجارية

عن طريق القروض, وقد كان لهذا الإجراء نتائج هامة لا يمكن إغفالها حيث حقق (DEPG27702) عملية إدماج بمختلف أشكالها لسنة 1991. وتقدر الوظائف الفعلية التي تم إنشائها ب 128.088 وظيفة, والتي تتناسب تقريبا ومتوسط الوظائف المنشأة خلال الفترة 1979 - 1984 (140000 منصب عمل سنويا). وتجدر الإشارة إلى أن الوظائف الجديدة تتألف أساسا من النشاطات الحرفية والخدمية والتي تمثل 73% من إجمالي حجم التشغيل الجديد, ثم تأتي باقي الأنشطة مثل الزراعة بنسبة 20% والبناء والأشغال العمومية بنسبة 7%... الخ مما يدل على أن الاقتصاد الجزائري يميل إلى الأنشطة الخدمية غير المنتجة عكس فترة السبعينات, التي ارتكزت على إستراتيجية التصنيع والتراكم الإنتاجي.¹

وإذا ما أرادت الجزائر معالجة مخزون وتدفق البطالة فانه من الضروري تبني إستراتيجية متوسطة وطويلة المدى من خلال تنمية المشاريع الاقتصادية بالنسبة للمؤسسات العمومية أو الخاصة مع إدراج عنصري الجدوى والفعالية للاستثمارات, قصد امتصاص جزء كبير من البطالة ولو بصفة مؤقتة. بالإضافة إلى كل هذا فان نظام التعاونيات من شأنه أن يساهم في التخفيف من حدة البطالة من خلال مشاريع جماعية تساهم في خلق القيمة المضافة وتأمين دخل البطالين. فقد بلغ عدد التعاونيات التي تنشط 8.488 تعاونية السنة 1991, وتبقى 39.089 تعاونية في انتظار ذلك. فإذا افترضنا أن التعاونية تشغل على الأقل شخصا واحدا, فان ذلك سوف يؤدي إلى خلق 95.154 وظيفة جديدة كأدين حد لسنة واحدة.

المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة بموجب تطبيق برنامج التعديل الهيكلي

تشكل البطالة المحور الرئيسي لكل إستراتيجية تنموية تهدف إلى حماية ودعم التماسك الاجتماعي , الشيء الذي جعلها تحتل المكانة البارزة ضمن الأولويات الوطنية, باعتبارها ناتجة عن تراكمات الماضي بالدرجة الأولى وعن تطبيق برنامج التعديل الهيكلي بدرجة أقل. ولعل من بين أهم الإجراءات المتبعة لتحسين وضعية الشغل والتخفيف من حدة البطالة كانت كالأتي:

1 - برنامج الشبكة الاجتماعية¹

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ 1992 ليتدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي , وذلك من خلال تخصيص إعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطن.

ويتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر, من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي ومن حيث اشتغالها وتعطلها. ذلك أن انخفاض حجم و مستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة , ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرنامج الخصخصة كما تمت الإشارة إلى ذلك سابقا من جهة أخرى.

1- عقود العمل المحددة المدة:

كما جاء في القانون 11/90 وفي مادته 12: عقود العمل بالتوقيت الكلي أو الجزئي والذي اتضح أكثر مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 473/97¹ والذي تم فيه تحديد مدة العقد، وكما جاء في مادته 2 من الأمر 03/97 حيث قدرت ساعات العمل بـ 40 ساعة أسبوعياً توزع على 5 أيام عمل على الأقل في حين جاء في المادة 4 من الأمر 03/97². مفاده أنه يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغال شاقة وخطرة، كما يمكن أن ترفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة حسب فترات التوقف من النشاط.

وعموماً يمكن إبرام عقود العمل لمدة محددة بالتوقيت الكلي أو الجزئي

حسب الحالات التالية:

أ- عندما يتم توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.

ب- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتاً، يجب

على المستخدم أن يحتفظ

منصب العمل لصاحبه.

ج- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع

متقطع.

د- عندما تتطلب الحاجة إلى العامل خاصة في الحالات الموسمية.

1- المرسوم التنفيذي رقم 473/97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية رقم 82 المؤرخة في 1997/1412.

2- الأمر رقم 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، يحدد المادة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخة في 12 جانفي 1997

وعموما فإن هذه الصيغ كانت محددة بدقة، وحسب ما جاء في المادة 3 من الأمر 21/96 و التي تضمنت مادته 12 مكرر:

هـ - المفتش العمل المختص إقليميا التأكد من أن عقد العمل لمدة محددة أبرم حسب إحدى الحالات المنصوص

عليها في العقد و موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل

و- كما يمكن الإشارة في جانب الحقوق بأن العامل المشغل بالتوقيت الجزئي له نفس حقوق العامل المشتغل

بالتوقيت الكامل من حيث الأجر و التعويضات و مدة التبرص.

2- عقود العمل في المنزل

نظم المشرع الجزائري عقد العمل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 1474/97 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 إذ يعتبر العمل في المنزل وفقا للمادة 02 منه ، كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع وخدمات أو أشغال تحويلية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، و يقوم بمفرده أو بمساعدة أفراد العائلة و يتحصل بنفسه على أدوات العمل و المواد الأولية دون وساطة ، أما عن الأجر فيتلقاه مقابل الجهد المبذول و يقاس على أجر المهن المماثلة.

كما يستفيد العامل في المنزل من خدمات الضمان الاجتماعي و يستوجب عليه التصريح بالعمال المشغلين لديه لدى الضمان الاجتماعي لتفادي متابعته قضائيا.

ويمكن الإشارة إلى أن العامل في المنزل يمكن أن يتعاقد مع شخص طبيعي أو معنوي عاما أو خاصا. 3 برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ، موجه لإدماج الشباب المتحصّلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصّلين 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 وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة.

وتتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمد محين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات بدفع من طرف صاحب العمل. ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين : صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية¹.

وحتى يكون المترشح مؤهلا للاستفادة من عقد ما قبل التشغيل فإنه يتقدم للتسجيل لدى مكاتب الوكالات المحلية للتشغيل التي تقوم بإرسال قوائم المسجلين حسب الاختصاص إلى مديريات التشغيل.

وتقوم مديرية التشغيل في هذا البرنامج بدور إعلامي وتوجيهي كبير سواء لدى:

1 - شعلاي فارسي، دور سياسية التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم الشهور، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص

- أصحاب العمل بالاتصال بكل المؤسسات التي يعينها البرنامج وإبراز أهمية البرنامج من خلال:

الفرصة التي يمنحها لأصحاب العمل لتدعيم وتأطير مؤسستهم بكفاءات جامعية تتكفل بهم الدولة طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل.

- الامتيازات الضريبية وشبه الضريبية التي تستفيد منها المؤسسة في حالة الإدماج النهائي بعد فترة العقد.

- أو عند المترشحين الجامعيين باستقبالهم من طرف أعوان المديرية بصفة فردية في حوار يهدف إلى التعرف على قدراتهم وتوجيههم نحو المؤسسات التي تقدم عروضاً تناسب اختصاصاتهم واستعداداتهم.

ومن خلال الاحتكاك المباشر سواء بالشباب الجامعي أو أصحاب العمل فإن البرنامج حقق نجاحاً معتبراً باعتراف الطرفين:

- فأصحاب العمل يشهدون أن الديناميكية التي أتى بها البرنامج مكنت من إعطاء نفس جديد لتشغيل المتحصلين على شهادات جامعية داخل المؤسسات.

- ونفس الشيء بالنسبة للشباب الجامعي الذي يعتبر التجربة ناجحة حيث سمحت له باقتحام عالم الشغل لأول مرة.

ويبرز أكثر نجاح البرنامج من خلال النتائج التي حققها حيث استفاد خلال سنة 2004 لحودها أكثر من 60.000 شاب من عقود، كما أن الأهداف المسطرة بالنسبة للخمس سنوات القادمة ستسمح بإدماج أكثر من 300.000 شاب جامعي.

4- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية¹:

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو مؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم من 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير هو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الإجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الإجتماعي لحساب وكالة التنمية الإجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

5- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة :

وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات و بالخصوص في المناطق النائية والمحرومة التي مستها البطالة أكثر

6- الجهاز المساعد على الإدماج المهني²:

يعتمد هذا الجهاز في سيره على محتوى المرسوم التنفيذي رقم 126-08 الصادر في 16 أفريل 2008 في تحديد آلية سيره، حيث يتضمن هذا الجهاز على ثلاثة عقود إدماج والتي سيتم تناولها بالتفصيل وهي:

1- محمد قرقيب، عرض حول التوجيه والإرشاد في برنامج وأجهزة التشغيل بالجزائر، 2005ء ص10.

2- المرسوم التنفيذي رقم 126/18 المؤرخ في 19 أفريل 2008 المحدد للإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفية تطبيقه.

- عقود إدماج حاملي الشهادات؛

- عقود الإدماج المهني؛

- عقود تكوين وإدماج.

عقود إدماج حاملي الشهادات

يوجه هذا النوع من العقود إلى خريجي التعليم العالي الطور القصير المدى والطور الطويل المدى، وكذا التقنيين السامين وخريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، إذ يعتبر الاهتمام هذه الفئة من أولويات الحكومة الجزائرية حيث تتوفر الجزائر على عدد معتبر من خريجي الجامعات والمقدر بحوالي 120000 حامل شهادة على الأقل سنويا يوفدون سنويا إلى سوق العمل، وقد كانت قد قدرت مدة العقد بسنة قابلة للتجديد السنتين. وبعد الإصلاحات التي أقرها رئيس الجمهورية ابتداء من 2011 أصبحت تقدر مدة العقد بثلاثة قابلة للتجديد لثلاثة سنوات أخرى كما تم الرفع من قيمة الأجر المستفاد منه.

عقود الإدماج المهني

وهي موجهة للتكفل بفئات طالي العمل الذين غادروا المنظومة التربوية في الطور الثانوي أو لديهم مؤهلات مهنية، وتمثل هذه الشريحة ما لا يقل عن 64% من مجموع العاطلين عن العمل، وتقل قيمة الأجر فيها عن العقود الأولى. عقود تكوين وإدماج يمنح هذا النوع من العقود إمكانية الإدماج المهني لطالبي العمل الذين ليس لديهم تكوين ولا تأهيل، كما توفر لهم فرصة الحصول على تكوين مؤهل واكتساب مهارات تزيد من حظوظ توظيفهم. يتكفل بهذه الفئة في إطار جهاز

المناصب الموسمية وأشغال المنفعة العمومية بدخل ضعيف، وقد شهدت هذه العقود تمديد المدة الإدماج إلى 10 سنوات دون إمكانية التوظيف.

وترتكز عقود التكوين والإدماج الموجهة لفئة تمثل 22% من مجموع العاطلين عن العمل على:

- تنصيب طالبي العمل بدون تأهيل إما على مستوى حرفيين مؤطرين للاستفادة من التكوين المؤهل لمدة 12 شهرا

- وإمالدى الجماعات المحلية في إطار أشغال صيانة الغابات والمباني ... الخ. - الاستفادة من منحة أو تعويض..

وبموجب القانون رقم 21-06 الصادر في 11 ديسمبر 2006، والأمر رقم 01-09 المؤرخ في 22 جويلية 2009 المتضمن قانون المالية المتمم لسنة 2009 (المادة 106)، والمرسوم التنفيذي رقم 386-07 الصادر في 5 ديسمبر 2007 المتضمن نوع ومستوى الامتيازات المقررة في القانون رقم 21-06 الصادر في 11 ديسمبر 2006، والمرسوم التنفيذي رقم 71-10 الصادر في 31 جانفي 2010 المحدد لأسقف المساهم به من طرف الدولة والفاعلين الاقتصادين بالنسبة للتأمين الاجتماعي (المادة 3). فإنه يستفيد الحرفيون المؤطرون من الامتيازات الآتية:

- مساهمة الدولة في أجور الأشخاص الذين يتم توظيفهم بعد انتهاء مدة الإدماج المؤقت، وذلك في إطار عقد عمل مدعم لمدة سنة واحدة.

- امتيازات جبائية وشبه جبائية، طبقا للتشريع الساري المفعول.

بالنسبة لأشغال صيانة المباني ستوكل بالأولوية إلى المؤسسات الصغيرة المنبثقة عن جهازي وكالة دعم تشغيل الشباب وصندوق التأمين عن البطالة، مع

إمكانية استفادتهما من عقود عمل مدعم بمساهمة الدولة لمدة سنة واحدة. كما يقترح المشروع منحة تشجيع على البحث عن تكوين مؤهل بالنسبة للصيغ الثلاثة السابقة الذكر.

7- الوكالات الوطنية ودورها في تدعيم وترقية التشغيل

نظرا للآثار السلبية الخطيرة التي نتجت عن هذه الظاهرة في المجتمع بصفة عامة، وفي أوساط الشباب بصفة خاصة. فقد قامت الجزائر بعدة إجراءات، واعتماد عدة برامج خاصة بهذه الفئة بهدف التخفيف من شدة الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوس العاطلين عن العمل من الشباب. وانعكاس ذلك على تعاملهم مع باقي أفراد المجتمع. وذلك بالرغم من الصعوبات الاقتصادية المالية والهيكلية التي عرفها الاقتصاد الجزائري منذ مطلع التسعينات تاريخ بداية التحول نحو الاقتصاد الليبرالي وما نتج عن ذلك من انعكاسات اجتماعية على المجتمع ككل، والشباب بصفة أخص. فقد قامت الجزائر على غرار العديد من الدول العربية، باعتماد عدة آليات للحد من استمرار تزايد البطالة، أو على الأقل للتخفيف من حدة آثارها الاجتماعية على الطبقة العاملة، بصفة عامة، والشباب الذين هم في سن العمل بصفة خاصة. يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال، وبصفة موجزة، الأجهزة التالية¹:

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: "Nationale Agence

dedéveloppement des investissement"

1- المرسوم التنفيذي رقم 232 /96 المؤرخ في 29 جوان 1996 و المتضمن إنشاء وكالة التنمية المحلية و تحديد القانون الأساسي، الجريدة الرسمية رقم 4 المؤرخ في 30 جوان 1996.

مهمتها الأساسية تطوير ومتابعة الاستثمارات، تهدف إلى تسهيل الإجراءات الإدارية لانطلاق مشاريع إنشاء المؤسسات بفضل الشباك الوحيد في الخدمة .

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ENSEJ"

تم الشروع في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ السداسي

الثاني لسنة 1997، يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاط:

- المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة .

- والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات .

إن للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب مهام محددة بوضوح بحيث

عليها أن:

• تدعم وتنصح وترافق المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم .

• مساعدة المقاول الجديد في خطواته أمام المؤسسات المعنية بتحقيق الاستثمارات .

• تأمين متابعة الاستثمارات .

مع ذلك يجب أن تتوفر في المقاول الجديد أربع شروط:

- أن يتراوح سنه ما بين 19 و 35 سنة استثنائيا إلى 40 سنة في حالة ما ينشئ ثلاثة

مناصب شغل

دائمة.

- أن يكون حائزا على شهادة أو مهارة مثبتة .

- توفير إسهام شخصي تحت شكل أموال خاصة بتغيير قيمتها وفقا لمبلغ الاستثمار المخطط.

- تأمين القروض "FGAR":

أنشئ بمقتضى القرار التنفيذي رقم: 02-373 بتاريخ 11 نوفمبر 2002، بهدف أساسا لتسهيل الحصول على التمويل البنكي متوسط الأجل للتكفل بانطلاق وتوسع المؤسسة الصغيرة. المساعدة التمويلية تأخذ شكل ضمان للقرض الذي يغطي جزء من خسائر المؤسسات المالية.

4- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "CNAC":

الذي يدعم البطالين ما بين 35 و 50 سنة، مبالغ مالية متباينة قد تصل إلى 50 مليون دينار.

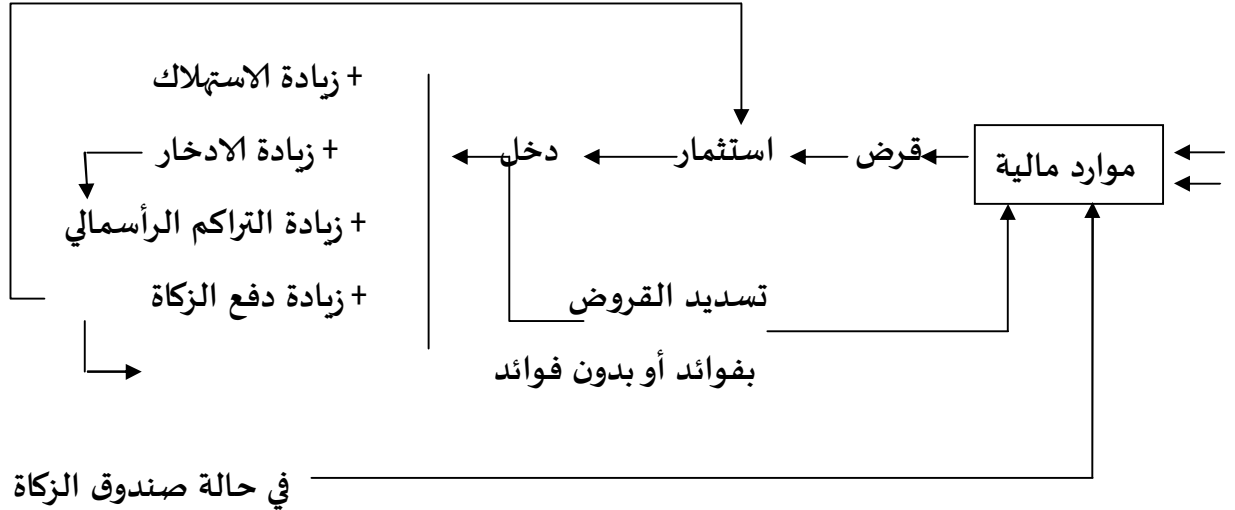
- الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة "ENGEM":

أنشئت بموجب قرار اللجنة الحكومية ب 1 ديسمبر 2003، تصادق على قروض بمبالغ من 50 ألف إلى 400 ألف دينار جزائري وذلك نتيجة للمحيط التشريعي الذي نشر قانون الاستثمارات في 1993، والذي احتوى على الكثير من المبادئ والإيجابيات التي سوف تساهم في إنشاء المؤسسات وتطوير الاستثمار على العموم.

لكن في الواقع، المجهودات المبذولة لدفع عملية إنشاء المؤسسات لم تحقق إلا نتائج ضعيفة، إذ صنفت الجزائر في المرتبة 107 من أصل 155 دولة حسب لجنة تقييم عالمية لإنشاء مؤسسة خاصة. حيث نجد في الجزائر عدد المؤسسات

المصغرة ضئيل أي بنسبة PME10 لكل ألف ساكن، وهذا بعيد عن المقاييس العالمية التي فيها أقل نسبة تعادل PME45 لكل ألف ساكن.

ولتوضيح القروض المصغرة وتأثيراتها المختلفة نقدم الشكل (2):



المصدر: أحمد طوابية، القرض المصغر ودورة مكافحة الفقر - دراسة حالة الجزائر، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 16 جويلية 2010، ص 30

ما يلاحظ أن الوكالات المتخصصة التي أنشأها الدولة الترقية وتدعيم الشغل قد لعبت دورا في الحفاظ على النظام العام الاجتماعي إذ شكلت بوتقة لاحتواء اليأس الشبابي في الحصول على منصب عمل، كما أنافي الوقت ذاته لعبت دورا هاما في الضبط الاجتماعي من خلال الدراسة والإشراف والمراقبة و الضمان للمشاريع المحصل عليها في إطار الوكالات المستحدثة لترقية وتدعيم الشغل، وفي هذا الصدد استحدثت الدولة صناديق الضمان الأخطار الناجمة عن المشاريع الممولة، حيث أنشئ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الذي سبق الإشارة إليه.

إن الشيء الذي يمكن الإشارة له هو أن كل من الوكالات المتخصصة وكذا الصناديق المنشأة في إطار سياسة تدعيم الشغل في الجزائر للتخفيف من حدة ظاهرة الفقر، كانت قبل التعديل الحكومي الحاصل في 2007 تابعة لوزارة التضامن الوطني باعتبار أن ملف التشغيل كان ضمن اختصاصها، الأمر الذي يكشف عجز الدولة من خلال مؤسسات الضمان الاجتماعي في تأمين الحماية الاجتماعية، نتيجة تضاعف عدد المؤمنين وتناقص عدد العمال المشركين بفعل التسريح والإحالة على التقاعد المسبق وغلق المؤسسات وإيجاد مناصب عمل أخرى.

و بالتالي تم الانتقال من نظام وطني للحماية الاجتماعية إلى نظام وطني للتضامن، وبالنسبة لملف التشغيل تم تحويله تحت وصاية وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، أما وزارة التضامن الوطني فأضيف لها ملف الجالية الجزائرية بالخارج والأسرة .

- صندوق الزكاة الجزائري:

هو هيئة تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف ، بدأ نشاطه سنة 2003، يعمل على تنظيم جمع أموال الزكاة وتوزيعها على مستحقيها، وتتم عملية الجمع على مستوى المساجد وأيضا عبر حسابات بريدية جارية ولائحة، ويستعين بثلاثة أنواع من اللجان وعلى مستويات مختلفة وهي اللجنة الوطنية ، اللجنة الولائية واللجان القاعدية على مستوى الدوائر التي تنفذ عمليات الجمع والبحث والتوزيع على المستحقين ويرأسها الإمام المعتمد في الدائرة ويخصص الصندوق نسبة من المبالغ المجمعة تقدم كقروض حسنة

بدون فوائد تتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و300000 دج تسدد خلال 4 سنوات.¹

أسهم صندوق الزكاة الجزائري في إنشاء أنشطة متعددة في العديد من المجالات من خلالها تم توظيف شخصين في المدى المتوسط لكل مشروع وتم توزيع حوالي 4726 قرضا حسنا منذ سنة 2004 إلى غاية سنة 2009، و التوضيح أكثر تعرض أهم النتائج في الجدول التالي :

جدول رقم (0-2): القروض الموزعة ما بين : 2006-2011

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011
عدد القروض	326	531	947	1258	900	1300

المصدر: وزارة الشؤون الدينية والأوقاف - الجزائر - 2012

ولإعطاء صورة واضحة لأجهزة الشغل نستعرض الجدول الموالي الذي بين خصائص مختلف هذه الأجهزة.

جدول رقم (0 - 3) : خصائص مختلف أجهزة الشغل

الهيئات	الوصاية	المهام	الفئات والأشخاص المعنيين	الأجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي أنشأت عام وزارة التشغيل و التضامن الوطني	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	- ضبط سوق العمل - تنفيذ برامج خاصة	كل طالبي مناصب شغل	
وكالة التنمية الاجتماعية انشأت عام ADS 1996	وزارة التشغيل و التضامن الوطني الحراسة الحكومة	- إعانة السكان المحرومين - ترفية تطوير	- الأشخاص بسن (60) فما أكثر بدون مداخيل - الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل - الجامعيين و التقنيين - السامين الباحثين عن أو لمنصب	- المنحة الجزائفة للتضامن (1000) دج - تعويض النشاط ذو المنفعة العامة (3000) دج - قرض ما قبل التشغيل (45000) دج - القروض المصغرة

1- فارسي مدور ، تجربة القرض من صندوق الزكاة الجزائري لمكافحة الفقر.

أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة. - برنامج بالتنمية الجموعية. - أخلايا الاجتماعية الجوارية.	شغل			
المؤسسة المصغرة التي تقل كلفتها عن (10) ملايين دج	طالبى مناصب الشغل 19 - 35 سنة مع إمكانية التوسيع لذوي (40) سنة	الإعانة على إنشاء النشاط الشباب العاطلين عن العمل	مصالح رئاسة الحكومة + وزارة التشغيل و التضامن الوطني	الوكالة الوطنية الإعانة على الدعم تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي أنشأ عام 1996
- مركز البحث حول التشغيل - مركز إعادة العمال المستقل - تمويل إنشاء النشاطات ب 5 التأمين على البطالة كحد أقصى	- العاطلين من 35-50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل - المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفدون من التأمين العاطل عن العمل	وزارة العمل و الضمان الاجتماعي	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة 1994
القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 40000 و 50000 دج	- النساء بالمنزل - أ الحرفيين الصغار المستفيدين من لتسيير التشغيل المصغرة الشبكة الاجتماعية	تسيير القروض المصغرة	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004

ويضاف إلى هذه الأجهزة الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار التي شهدت توسيع مجال تدخلها

المصدر : المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

من خلال ما تم التطرق إليه يتبين أنخطة العمل الإستراتيجية والإجراءات والتدابير التي تم اتخاذها من قبل الحكومة الجزائرية لتطوير التشغيل ومحاربة البطالة والتي جاءت متزامنة مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي على مستوى القطاعات المعنية على منح الأولوية لمتطلبات مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل . والتي يكون من نتائجها رفع معدل سنوي للإدماج المهني لفائدة الراغبين في الدخول لسوق العمل وتحسين مستوى التوظيف الدائم من خلال جهاز الإدماج سواء على مستوى الفرد في وضعه كطالب عمل أو على

مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة تأهيل مما يتطلبه سياق عولمة الاقتصاد وشموليته ، وهذا بدوره يؤدي إلى رفع نسبة التثبيت واتخاذ إجراءات تشجيعية على الاستثمار يسمح بتوفير مناصب عمل.

وهذا ما أدى أيضا بالحكومة لاقتراح مجموعة من الأجهزة المساعدة على الإدماج المهني لطالبي العمل تهدف إلى تطوير الشغل من خلال برامج تكوين ، تشغيل وتوظيف ، ويتم إبرام هذه العقود بين مختلف المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم ، أو الهيئة المكونة والمستفيد.

وهذه الإجراءات والتدابير دور محدود لكونها تسعى لتوفير مناصب عمل مؤقتة وبأجور لا تشجع أصحابها على الدوام ، وبالرغم من ذلك فإن الإستراتيجية المتبعة من قبل الحكومة الجزائرية لإنشاء العديد من الأجهزة يسمح بتحقيق الأهداف الأساسية والمتمثلة في توفير مناصب عمل، وكذلك خفض نسبة البطالة إلى أقل من 9% خلال الفترة 2011-2014 .

خاتمة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر، وذلك من خلال تحديد أسبابها، هذه الأخيرة تنقسم إلى قسمين:

- أسباب خارجية ، خارجة عن سلطة الدولة من بينها انخفاض أسعار المحروقات ، وبما أن الاقتصاد الوطني اقتصاد ريعي تمثل فيه نسبة صادرات المحروقات 96% من الصادرات الإجمالية ، الأمر الذي انجر عنه انكماش اقتصادي أدى إلى تقليص الاستثمارات المحلية وبالتالي تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

- أسباب داخلية ، تحلت في غياب سياسة تشغيل واضحة المعالم هدفها التقليل من حدة البطالة ، بالإضافة إلى التطرق إلى أهم العراقيل التي حالت دون تطبيق برامج وإجراءات فعالة للتخفيف من حدة البطالة من بينها ضعف التعليم والتدريب العلمي للفئة النشطة خاصة فئة الشباب. ويتضح من خلال هذه الدراسة ، أن البطالة في الجزائر تتميز بمجموعة من الخصائص من بينها ارتفاع نسبة البطالة في فئة الشباب.

كما تم التطرق في الدراسة إلى تتبع مشكلة البطالة وتطورها في تاريخ الجزائر المستقلة حيث يحدها انطلقت . بمعدل 34% في السنوات الأولى للاستقلال، لتعرف بعد ذلك انخفاض إلى 16% سنة 1985. لتعرف بعد هذا التاريخ زيادة ونقصان ، إلى أن وصلت إلى حدود 3.9 سنة 2011. وهذا نتيجة الاعتماد على جملة من الإجراءات والتدابير ونذكر منها تنظيم سوق العمل من خلال استحداث جملة من الأجهزة من بينها إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل الشباب (anem) في سبتمبر 1989 ليعرف الاقتصاد الوطني بعد ذلك تعديل

هيكلي سنة 1994. انتحر عنه استحداث آليات جديدة لتقليص من حدة البطالة مثل إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ansej) والتي يكمن دورها في تدعيم الشباب البطال في إنشاء مؤسسات مصغرة الأمر الذي ينبثق عنه استحداث مناصب شغل جديدة .

تعتبر أزمة البطالة أحد أهم التحديات الراهنة، فهذه الأخيرة تعبر عن مدى فعالية السياسات الاقتصادية المنتهجة في أي بلد باعتبارها ظاهرة عالية متفاوتة النسب تقل وترتفع على حسب درجة تقدم الدول وتأخرها. ففي الجزائر يرتبط اتخاذ التدابير الملائمة لمواجهة البطالة بالتقلبات الاقتصادية التي تطرأ على معدل النمو الاقتصادي إذ تتزايد وتكثر فرص العمل في حالات الرخاء الاقتصادي والعكس في حالات الانكماش الاقتصادي وعليه فإن اعتماد الإجراءات الضرورية للتخفيف من حدة البطالة كان ولازال من أهم أولويات الدولة الجزائرية ومن خلال تطرقنا إلى موضوع سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في تقليص البطالة، نخلص إلى النتائج التالية :

أولاً: النتائج النظرية

- مشكلة البطالة في الجزائر تعود إلى عدة أسباب يمكن إجمالها في مجموعتين، مجموعة الأسباب الخارجية عن سيطرة الدولة وتمثل في انخفاض أسعار المحروقات والركود الاقتصادي في الدول المتقدمة وانخفاض سعر الصرف مقارنة بانخفاض قيمة الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى وتدهور شروط التبادل التجاري، وارتفاع معدل النمو السكاني، أما المجموعة الثانية وهي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة وهي ترجع للدولة في التزامها بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد العليا وعدم ملائمة المنظومة التعليمية والتكوينية مع متطلبات السوق، وانخفاض النفقات الاستثمارية واستخدام فنون إنتاجية كثيفة لرأس المال، يضاف إليها التشريعات الخاصة بالعمل وعدم الاهتمام بالبحث العلمي وكذلك قصور تخطيط للقوة العاملة مع سوء توزيع السكان و

يؤثر بعض الأسباب في جانب الطلب على العمل بينما يؤثر جانب آخر من جانب العرض منه وقد يؤثر بعض منها في كلا الجانبين.

- إن كانت الإصلاحات الاقتصادية قد ساعدت في إعادة التوازنات النقدية والمالية إلا أنها ساهمة في زيادة قيمة الفاتورة الاجتماعية معدلات متزايدة للبطالة، و بإيعاز من المؤسسات المالية الدولية بعد موجة الانتقادات التي وجهت لهم عملت هذه الأخيرة على تنفيذ بعض الإجراءات للتخفيف من آثار هذه الإصلاحات. غير أن مواجهة البطالة في ظل تطبيق برنامج التعديل الهيكلي كانت شديدة التواضع وغير كافية فلم تتقدم هذه الأجهزة منذ نشأتها إلا 23000 منصب عمل سنوي أي ما يقارب حوالي 245.000 منصب دائم منها حوالي 60% فرص عمل دائمة و 40% فرص عمل مؤقتة وإذا تم الاقتصار على فرص العمل الدائمة فقط وهو الأجر الأكثر دقة فإن هذه النسبة تكون 7.2% فقط وهو عدد محدود جدا من مناصب شغل المستدركة بالمقارنة مع الشغل الموقت في النشاطات التابعة للشبكة الاجتماعية والتشغيل التضامني (الإعانة للنشاطات ذات المنفعة العامة، التنمية التكميلية، التأمين على البطالة، التكوين و باقي التشغيل)

ثانيا: النتائج التطبيقية

-- لا تعمل البنوك على احترام الاتفاقيات بينها وبين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لضمان السير الحسن التمويل إنشاء المؤسسات المصغرة , خاصة من جانب احترام آجال دراسة الملف , العزوف عن تمويل بعض الأنشطة المؤهلة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ... الخ.

- يعمل إنشاء صندوق ضمان أخطار القروض و الخاص بقروض المؤسسات المصغرة على تحفيز البنوك لمنح قروض أكثر للمؤسسات، إلا أن عمل الصندوق معدوم حيث أنه لم يؤدي دوره في تمويل البنوك.

الاقتراحات والتوصيات إن القضاء على مشكلة البطالة تتمثل في وضع نمط تنموي هدفه تحقيق مستوى مرتفع من التوظيف وذلك برسم وتنفيذ برامج تطوير القطاعات الإنتاجية مع الإسراع نحو تطوير سوق العمل وعلى ضوء كل هذا تكون التوصيات على النحو التالي:

- على السلطات المسؤولة أن توفر الأرضية الطبيعية بغية الوصول إلى إجماع حول المشاكل الاقتصادية الكبرى التي تخص المجتمع الجزائري برمته، ويكون هذا الإجماع نابعا من احتكاك الأفكار والمنافسة بشتى صورها وأشكالها.

- ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية للقيام بالتوقع العقلاني للمتغيرات الاقتصادية.

- ضرورة الربط بين الجامعة كمركز إشعاع فكري و ابتكاري والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة

- ضرورة إنشاء هيئات محلية تختص برعاية شؤون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتعمل على إزالة العقبات التي تواجهها وتطوير بيئة عملها .

- تقديم الإرشادات والنصح لمسيري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق الإكثار من الأيام الإعلامية و التحسيسية.