

واقع البطالة في الجزائر: دراسة وصفية تحليلية

د. درديش احمد

جامعة لونيبي علي بالبليلة

DEMDERDICHE@yahoo.fr

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة اتجاهات ومستويات معدلات البطالة في الجزائر وتحديد أشكالها وخصائصها، والكشف عن أسباب تفشي هذه الظاهرة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، وذلك من خلال استغلال البيانات الإحصائية الخاصة بالبطالة الصادرة من الديوان الوطني للإحصاء، مستخدمين في ذلك المنهج الإحصائي والمنهج الوصفي التحليلي. ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة هو أن البطالة في الجزائر متعددة الأشكال، ومست جميع فئات المجتمع، وخصت بدرجة أكبر فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة وفئة المتعلمين وخريجي الجامعات والمعاهد العليا ومراكز التكوين، وهذا يرجع إلى غياب التنسيق بين منظومة التعليم والتكوين والتشغيل. **الكلمات الدالة:** البطالة، الفئة النشطة، التشغيل، أسباب، آثار، حلول.

Résumé:

L'objet de cette contribution est d'étudier les tendances et les taux du chômage en Algérie, et de définir ses formes et ses caractéristiques, de mettre en valeur les causes de sa propagation aussi que ses effets socio-économiques, et ce à travers l'exploitation des données statistiques sur le chômage établies par l'ONS, en ayant recours à la méthode statistique, descriptive et analytique.

Les résultats auxquels a aboutie cette étude est que le chômage est multiforme, touche toutes les catégories de la société, notamment en proportion élevée, les sujets jeunes moins de 30 ans, et les diplômés de l'enseignement supérieur et des centres de formations. Ceci est dû à l'absence de coordination entre le système d'éducation et de formation et l'emploi.

Mots clés : chômage, population active, emploi, causes, effets, solution.

1- مقدمة

يعتبر النمو الاقتصادي هدفا محوريا لكل السياسات الاقتصادية، إذ تعمل معظم البلدان على اختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إلى تحقيق نسب نمو ايجابية مستمرة ومستقرة. لكن تحديات الواقع الاقتصادي المعاش تضع في طريق هذا الهدف عدة عقبات قد تعطل أو تحول دون تحقيقه، ولعل من أبرز هذه التحديات ظاهرة البطالة التي تتلخص خطورتها في الأبعاد المختلفة التي يمكن أن تأخذها، باعتبارها ظاهرة ذات بعد اقتصادي واجتماعي، كما يمكنها أن تأخذ منحى سياسيا أكثر خطورة في حالة عدم محاولة معالجتها أو التقليل من أثارها، وقد أصبحت هذه الظاهرة تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة الفقيرة والنامية. ومما يزيد من صعوبة تشخيص وطرح الحلول الكفيلة بالقضاء عليها هو تعدد أسبابها وأشكالها من مجتمع لآخر، ما أدى بالضرورة إلى تعدد طرق معالجتها بتعدد المدارس الاقتصادية وأراء المنظمات والخبراء في هذا المجال.

والجزائر كغيرها من بلدان العالم عانت ولازالت تعاني من هذه الظاهرة، وتعتبر مواجهة هذه المشكلة من بين أهم التحديات والعقبات التي اعترضت سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني. وهذا ما دفع الحكومة على العمل لإيجاد سياسات كفيلة لتخفيف أو معالجة هذه الظاهرة، فاعتمدت سياسات تشغيل متنوعة، واتخذت مجموعة من الإجراءات وقامت بعدة إصلاحات للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل، كما تبنت مخططات الإنعاش الاقتصادي وسطرت العديد من البرامج والآليات للتقليل من حدة هذه الظاهرة.

سنحاول من خلال هذه الدراسة تصوير واقع البطالة في الجزائر في ظل التغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية: ما هي اتجاهات ومستويات البطالة في الجزائر؟ ما هي أسباب تنامي هذه الظاهرة في الجزائر وما هي أهم أشكالها وخصائصها؟ ما هي الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنها؟ ما هي الاستراتيجيات المتبعة من قبل الحكومة لحل مشكلة البطالة؟ وما هي الحلول المقترحة للحد من هذه الظاهرة؟

2- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- دراسة اتجاهات وتطور ظاهرة البطالة ومعرفة مختلف أشكالها وأسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية؛
- معرفة الخصائص العامة للعاطلين عن العمل في الجزائر؛
- معرفة الاستراتيجيات والآليات المعتمدة من قبل الحكومة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر؛
- تقاسم بعض الحلول العملية المقترحة في إطار محاولة القضاء على البطالة.

3- أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في كونها تعالج قضية في غاية من الأهمية تتعلق بمشكلة البطالة التي تمثل أحد الانشغالات الأساسية لدى معظم الدول على اختلاف مستويات تقدمها بما فيها الجزائر، قصد التخفيف من حدتها وبالتالي الحد

من آثارها الاقتصادية والاجتماعية على الفرد والمجتمع. إضافة إلى ذلك، فإن هذا البحث يكشف عن أهم أسباب انتشار هذه الظاهرة ويبين الاستراتيجيات المتبعة من قبل الدولة لتوفير مناصب الشغل، ويقدم اقتراحات يمكن الاستفادة منها في وضع البرامج والسياسات الهادفة والداعمة لحل هذه المشكلة.

4- المناهج المستخدمة في الدراسة

تم توظيف منهجين في هذا البحث، المنهج الإحصائي والمنهج الوصفي التحليلي. استخدم المنهج الأول من خلال التعامل مع معطيات مفصلة ونسب ذات دلالة إحصائية قصد الاقتراب من الموضوعية والدقة وبالتالي الوصول إلى نتائج علمية، في حين أعتد المنهج الثاني كونه منهجا مساعدا على التحليل الشامل والعميق للمشكلة قيد البحث من جهة، ويمتاز بالوصف التفصيلي الدقيق للمعلومات ذات العلاقة من جهة أخرى، وتم توظيفه لتقدم رؤية شاملة تعكس مجمل الأبعاد والمتغيرات التي ترتبط بظاهرة البطالة في الجزائر، وذلك بإتباع طريقتين للتحليل وهما:

- طريقة التحليل الكيفي وتمثلت في وصف وتحليل الظاهرة المدروسة وتشخيصها.
- طريقة التحليل الكمي وفيها تم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كالنسب والمعدلات.

5- مصادر المعطيات المستخدمة

اعتمدت هذه الدراسة على معطيات المسح السنوي حول الشغل المنجز من قبل الديوان الوطني الإحصاء في نهاية سنة 2013، إضافة إلى استغلال التقارير السنوية المتعلقة بمعدلات البطالة والشغل.

6- تحديد المفاهيم العامة

6-1- تعريف البطالة

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل(1).

وحاولت العديد من الهيئات الدولية إعطاء تعريف للبطالة دون الاتفاق على تعريف محدد:

- **تعريف منظمة العمل الدولية:** عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر عليه وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده(2).
- **تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU):** حسب هيئة الأمم المتحدة، البطال هو كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبدل جهد في البحث عنه(3).
- **تعريف المكتب الدولي للعمل:** حسب المكتب الدولي للعمل فإن فئة البطالين تتكون من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ووجدوا أنفسهم في يوم أو أسبوع معين ضمن إحدى الحالات التالية(4):
 - غير مستخدمين، أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل) وقد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة؛

- مستعدين وقادرين، أي متاحين للعمل وهم مستعدين للقيام به في حالة توفره؛

- يبحثون عن العمل من خلال القيام بخطوات وإجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة.

وبذلك يحسب كل الأفراد الذين لم يقوموا بأي عمل خلال فترة القياس، و ليسوا غائبين على نحو مؤقت عن عملهم، والذين هم مستعدون للعمل في غضون الأسبوعين اللاحقين للمقابلة، والذين بحثوا عن عمل فعلا خلال الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة كعاطلين عن العمل.

■ **تعريف الديوان الوطني للإحصائيات(ONS):** يعرف الديوان الوطني للإحصائيات البطال بأنه كل شخص تتوفر فيه المواصفات التالية(5):

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (16-59 سنة)؛
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ويشار إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزال عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق؛
- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث انه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل؛
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلا لذلك.

وبصفة عامة فإن العاطل عن العمل هو كل شخص تتوفر فيه الشروط المطلوبة من السن والمؤهلات، ويكون قادرا وراغبا في العمل وباحثا عنه ولم يجده. ويستثنى من هذه الفئة الطلبة والأشخاص القادرين على العمل ولا يبحثون عنه نظرا لغناهم المادي، وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن آخر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين. وبشكل عام فإن الشخص العاطل عن العمل هو الشخص الذي يتوفر فيه الشرطان: القدرة على العمل والبحث عن العمل.

6-2- تعريف التشغيل

للتشغيل تعاريف تختلف باختلاف أنواعه ويمكن أن نقدم بعض التعاريف الموجزة فيما يلي:
التشغيل بمفهومه الحديث لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمن التعيين المرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته والتي يجب على المؤسسة الاعتراف بها(6).
ويرى البعض بأن التشغيل هو توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الاقتصادي، ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الإنساني المبذول في سبيل الإنتاج سواء كان ذهنيا أو جسديا، ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف(7).

ويعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف "باتريك بولرو" الذي يقول بأن التشغيل يتمثل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل. وترى المنظمة الدولية للعمل بأن الشخص يكون شخص قابل للتشغيل عندما(8):

- يمكنه الحصول على منصب شغل؛
- يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير؛
- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

6-3- مفهوم العمل: يعرف العمل بأنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره، إذ يعتبره الاقتصاديين آدم سميث ودافيد هيوم انه أساس ثروات الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها(9).

7- أشكال البطالة في الجزائر

لا تختلف أشكال البطالة في الجزائر عن غيرها من أشكال البطالة المتواجدة عند مختلف الدول والمتمثلة في:

7-1- البطالة الاحتكاكية: وتعني وجود الفرد في حالة تعطل، نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له، أو حالة عدم العثور صاحب العمل على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة(10).

تنشأ هذه البطالة بسبب تعطل بعض الأفراد أثناء بحثهم عن وظائف أفضل، وقد يقرر بعض الأفراد ترك العمل مؤقتا لممارسة أنشطة أخرى (رعاية الأطفال، السفر، الدراسة)، وعندما يقرر هؤلاء الأفراد العودة مرة أخرى لسوق العمل فإن ذلك يتطلب مرور بعض من الوقت حتى يتمكنوا من إيجاد الوظائف المناسبة. وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أو إقليم جغرافي آخر ويغير مهنته من مهنة إلى أخرى أو عندما تقرر ربة المنزل الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها ورعايتهم لذا عملية الخروج للبحث هذه تحتاج إلى وقت(11).

إن ديناميكية سوق العمل وسوق المنتجات تؤدي إلى تغير أذواق العمال اتجاه العمل وأذواق المستهلكين اتجاه المنتجات، وهذا ما يدفع بعض العمال إلى ترك أعمالهم اختياريا والبحث عن أعمال أفضل سواء من ناحية ظروف العمل (المزايا غير النقدية للعمل) أو الأجور (المزايا النقدية)، وقد يفضل العامل في هذه الحالة أن يتحمل عبء التعطل على أمل أن يجد عملا أفضل يحقق له مزايا أكثر تعوضه عما تكبده في فترة البطالة من تكاليف. كما أن حركية السوق تدفع إلى تغير الأذواق لبعض المستهلكين لصالح سلعة معينة وضد سلعة أخرى، فينتعش الطلب على العمل لإنتاج السلعة الأولى ويتقلص مستوى العمالة في إنتاج السلعة الثانية وتظهر البطالة.

وفي العادة هذا النوع من البطالة يكون قصير الأجل، أما المشكلة الأساسية المسببة لهذا النوع من البطالة هو نقص المعلومات بين طالبي العمل وأصحاب العمل، حيث لا وجود لصلة أو حلقة الوصل بينهم نتيجة لعدم توافر المعلومات اللازمة، ولو توفرت هذه المعلومات لانخفضت المدة التي يقضيها الشخص في البحث عن العمل وكذلك صاحب العمل في البحث عن العمالة، وبالتالي فإن الحل يكمن في وضع بنوك للمعلومات الخاصة بفرص التوظيف.

7-2- البطالة الدورية: تكون مرتبطة بمفهوم الدورة الاقتصادية. حيث أن النشاط الاقتصادي بجميع متغيراته لا يسير عبر الزمن بوتيرة واحدة ومنظمة، بل تتاب هذا النشاط فترات صعود وهبوط دورية. يطلق على حركة التقلبات الصاعدة والنازلة للنشاط الاقتصادي بالدورة الاقتصادية، ويتراوح مداها ما بين 3 و 10 سنوات(12).

تحدث البطالة الدورية نتيجة لتصور الطلب، ومن السياسات الملائمة لعلاجها نجد السياسات المالية والنقدية لزيادة الطلب الكلي وتشمل زيادة الإنفاق الحكومي، خفض الضرائب، زيادة معدل نمو عرض النقود. وكذلك نجد الإغفاء الضريبي المرتبط بحجم التوظيف في المؤسسات وبرامج التوظيف في القطاع العام(13).

7-3- البطالة الهيكلية (التقنية): وتتعلق بتغير المسار التقني للإنتاج، كما تعرف على أنها التعطل في القوة العاملة نتيجة تغير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغير الهيكل الإنتاجي كالتغير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغير تقنيات الإنتاج بسبب استعمال تكنولوجيا جديدة.

يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين:

العامل الأول يفسر وجود هذا النوع من البطالة في حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة، وبين المهارات التي يملكها الأفراد الباحثين عن العمل. كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل وبين المناطق الجغرافية التي يوجد بها الأفراد الباحثون عن العمل.

العامل الثاني يرجع وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المقدرة الاستيعابية للاقتصاد الوطني، والتي تنشأ أساسا بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الاقتصاد الوطني وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا.

7-4- البطالة الموسمية: تحدث البطالة الموسمية عندما يشتد دوران عجلة العمل في فترات ويقل في غيرها، بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعدادا كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع السياحي والزراعي، وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط مما يستدعي الاستغناء عن العاملين بها. تشترك البطالة الموسمية مع الدورية في أن كلا منهما ينشأ من تذبذب الطلب على العمل غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاما(14).

7-5- البطالة الإجبارية: يطلق عليها أحيانا البطالة السافرة وهي تعني حالة وجود شخص قادر على العمل، ويبحث عنه بشكل جاد عند أجر سائد، لكنه لا يجده (العمل)، حيث يبقى مجبرا على التعطل من غير إرادته أو اختياره(15). ويحدث هذا النوع نتيجة تسريح العاملين أو الاستغناء عنهم بشكل قصري، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل وقادرا عليه وقابلا لمستوى الأجر السائد.

7-6- البطالة الاختيارية: يظهر هذا الشكل من البطالة عندما تكون مناصب الشغل متوفرة في حين أن الأفراد لا يريدون العمل، وهذا النوع موجود في المجتمع الجزائري وبخاصة لدى الشباب ذوو العائلات الغنية لأن العمل بالنسبة إليهم يتعلق بالمال فقط وهم لديهم ما يكفل لهم ذلك.

7-7- البطالة المقنعة: تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض. وتعرف النظرية الكلاسيكية هذه البطالة بأنها الوضع الذي تنخفض فيه الإنتاجية الحدية إلى الصفر أو أقل(16).

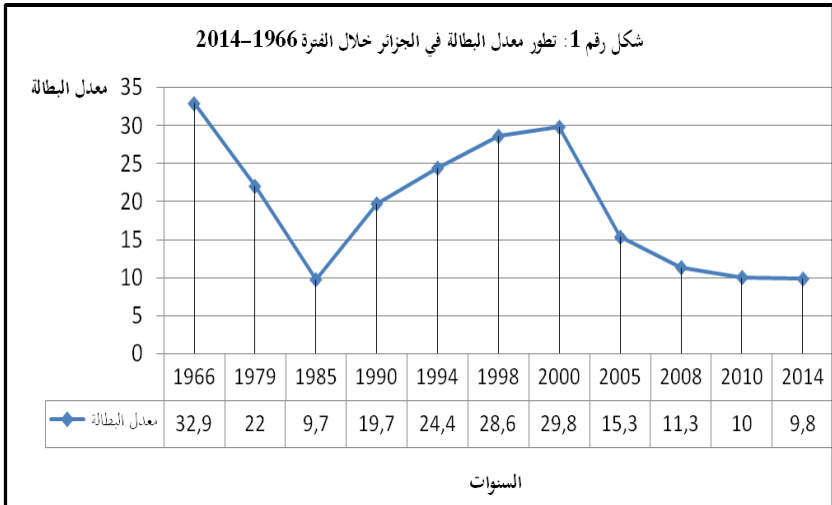
7-8- البطالة السافرة: هي حالة التعطل الكلي الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى(17).

7-9- البطالة غير المنسقة: ناتجة عن عدم توافق متطلبات عارضي العمل ومؤهلات طالبي العمل، وهذا راجع إلى نقص الكفاءات فقد تجد العديد من خريجي الجامعات الجزائرية في جمع التخصصات، لكن بعد الرصيد المتحصل عليه من الجامعة عن الواقع العملي يصعب من إمكانية إدماج هؤلاء الشباب في التخصصات والمراكز التي تناسبهم.

8-1- تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1966-2014.

تعاني الجزائر كغيرها من دول العالم وبالمخصوص الدول النامية والعربية من مشكلة البطالة، فلم تستطع برامج وأساليب التشغيل والتوظيف الاجتماعي المتبعة من قبل الحكومات المتعاقبة من الحد من تفاقم هذه المشكلة. فمنذ الاستقلال إلى غاية سنوات التسعينات عرفت البطالة معدلات عالية، ويرجع ذلك إلى الأزمات الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر في تلك الفترة خصوصا في التسعينات التي اتسمت بانخفاض رهيب لأسعار النفط وتراجع كبير في الاستثمارات، أدى إلى بروز إختلالات في سوق العمل من خلال تقلص فرص العمل المتاحة، وفي المقابل تم تسجيل تزايد كبير في طلبات العمل، إضافة إلى تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي شرعت فيه الجزائر من خلال الإصلاحات الاقتصادية والتي ترتب عنها غلق المئات من المؤسسات وتسريح الآلاف من العمال.

يبين الشكل رقم 1 تطور معدلات البطالة في الجزائر من سنة 1966 إلى سنة 2014 والتي عرفت تذبذبا خلال الفترة 1966-2000 ثم انخفضت بشكل تدريجي لتصل إلى 9.8% سنة 2014.



المصدر: من إعداد الباحث من خلال بيانات الديوان الوطني للإحصاء (التقارير السنوية حول الشغل والبطالة).

يمكن وضع الاتجاهات العامة للبطالة في الجزائر في ثلاث مراحل كبرى وهي:

الفترة الأولى (1966-1985): تميزت بتراجع معدلات البطالة بشكل كبير خلال الفترة 1966-1985،

فأعلى معدل سجل سنة 1966 حيث بلغ 32.9% ثم انخفض ليصل إلى 9.7% سنة 1985، ويعود الفضل في ذلك إلى تبني إقامة إستراتيجية الصناعات الثقيلة، انطلاقا من نموذج الصناعات المصنعة والتي تتميز بكثافة اليد العاملة المشغلة. وعرفت هذه الفترة بتطور العمالة بفضل الاستثمارات الكبيرة والظروف الجيدة التي ميزت إمكانيات تمويل النشاطات الاقتصادية.

الفترة الثانية (1985-2000): تميز سوق الشغل بالجزائر في هذه المرحلة بارتفاع كبير في نسبة البطالة حيث

ارتفعت من 9.7% سنة 1985 إلى 24.4% سنة 1994 ثم إلى 29.8% سنة 2000. وهذا الارتفاع يرجع إلى الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها البلاد خلال هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، مما أدى إلى تقليص فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد

أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر، وكذلك شروعها في تطبيق برنامج التصحيح الهيكلي (1995-1998) الذي زاد من حدة البطالة نتيجة حل وتصفية العديد من الشركات الوطنية وخصخصة البعض منها وبالتالي تسريح الآلاف من العمال، إضافة إلى تردّي الوضع الأمني الذي شل الحركة الاقتصادية للبلاد في جميع المجالات.

هذه المعدلات المرتفعة للبطالة دفعت الحكومة للشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف من حدتها، وذلك من خلال وضع برامج عديدة لتزقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها. ومن هذه البرامج نجد برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية سنة 1997، حيث تمت معالجة البطالة الاقتصادية للشباب بهدف خلق العديد من مناصب الشغل لكن مؤقتة، كذلك عقود ما قبل التشغيل التي انطلقت سنة 1998 ومولت من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وتمثل هدفها في تشجيع وتسهيل إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى برامج الإدماج المهني للشباب وبرنامج الأشغال العمومية ذات الكثافة العالية من اليد العاملة، إلا أن هذه البرامج كانت نتائجها لا ترقى إلى الهدف المسطر والمنشود.

الفترة الثالثة (2000-2014): قامت الجزائر خلال هذه الفترة باتهاج سياسة تنمية توسعية، من خلال تخصيص اعتمادات مالية كبيرة جدا لم يسبق لها مثيل في تاريخ الاقتصاد الجزائري عبر مختلف البرامج والمخططات، تزامن ذلك مع الوفرة المالية التي عرفتها وتعرفها الجزائر والعوائد الخارجية وانبعاث الخزينة العمومية نتيجة ارتفاع أسعار البترول في الأسواق العالمية، وارتفاع احتياطي الصرف، تجسد ذلك من خلال برامج الاستثمارات العمومية المنفذة أو الجاري تنفيذها على طول الفترة من 2001 إلى 2014، وتمثلت في برنامج الإنعاش الاقتصادي ودعم هذا الأخير ببرامج أخرى مثل برنامج التنمية الفلاحية والريفية، وبرامج مختلفة لتمويل ودعم الشباب. ساهمت هذه البرامج بشكل إيجابي في سوق العمل في الجزائر، حيث أدت إلى تراجع معدلات البطالة من 29.8% سنة 2000 إلى 10% سنة 2010 ثم استقرت عند هذه النسبة حيث بلغت 9.8% سنة 2014، وذلك كنتيجة حتمية لتشييع سوق العمل وعدم القدرة على خلق فرص جديدة للشغل وهذا راجع بالأساس لكثرة خريجي الجامعات والمعاهد مقارنة بالفترات السابقة.

عموما يمكننا تفسير الانخفاض الحاصل في معدلات البطالة خلال هذه الفترة بتراجع معدلات الخصوبة وبالتالي انخفاض معدلات نمو الفئة النشطة من جهة، وتطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي وتحسن معدلات النمو الاقتصادي من جهة أخرى. كما يجب الإشارة إلى أن مساهمة القطاع الخاص في عملية التشغيل تزايدت خلال هذه الفترة.

وبالنظر إلى معطيات الجدول رقم 1 نلاحظ بأن معدلات البطالة عند الإناث تفوق مثيلاتها عند الذكور، فالفرق بين الجنسين لم يتجاوز نقطة واحدة سنة 2004 (18.1% عند الإناث مقابل 17.5% عند الذكور) ثم ارتفع بشكل تدريجي حيث تجاوز الضعف خلال الفترة 2009-2011.

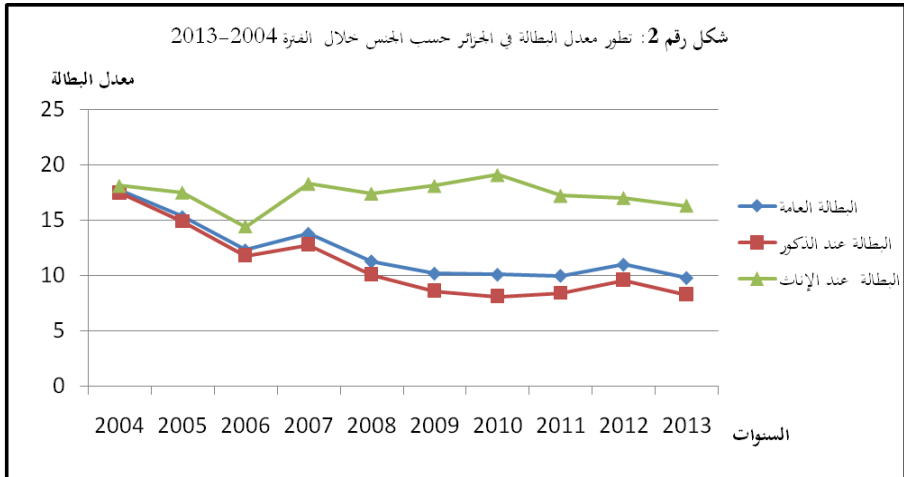
جدول رقم 1: تطور معدل البطالة (%) في الجزائر حسب الجنس خلال الفترة 2004-2013.

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

واقع البطالة في الجزائر: دراسة وصفية تحليلية

9.8	11.0	10.0	10.0	10.2	11.3	13.8	12.3	15.3	17.7	البطالة العامة
8.3	9.6	8.4	8.1	8.6	10.1	12.8	11.8	14.9	17.5	البطالة عند الذكور
16.3	17.0	17.2	19.1	18.1	17.4	18.3	14.4	17.5	18.1	البطالة عند الإناث
المصدر: تقارير الديوان الوطني للإحصاء 2013										

عموما فإن انخفاض معدل البطالة الذي عرفته الجزائر خلال العشرة الأخيرة كان واضحا خصوصا عند الذكور، فبعد أن كان هذا المعدل 17.5% سنة 2004 انخفض إلى 8.3% سنة 2013. وعرف هذا الأخير تذبذبا عند الإناث، فبعد أن كان 18.1% سنة 2004 ارتفع إلى 19.1% سنة 2010 ثم انخفض إلى 16.3% سنة 2013. فالنسب المسجلة عند الإناث بقيت مرتفعة نتيجة زيادة معدل مشاركة النساء في القوى العاملة والتي أدت إلى ارتفاع معدل نمو قوة العمل النسائية، والشكل رقم 2 يبين ذلك بوضوح.



المصدر: من إعداد الباحث من خلال بيانات الجدول رقم 1.

8-2- الخصائص العامة للبطالة

8-2-1- البطالة حسب السن والجنس: يتضح من خلال معطيات الجدول رقم 2 بأن البطالة في الجزائر لا

تزال مرتفعة حيث قدر معدلها 9.8% أواخر سنة 2013، وذلك رغم مساعي الدولة للتخفيف من حدتها من خلال برامج التشغيل، وترتفع هذه النسبة إلى 16.3% لدى الإناث مقابل 8.3% لدى الرجال. وإذا قمنا بتحليل معدلات البطالة حسب متغيري السن والجنس معا، نلاحظ بأن أكبر معدل بطالة عند الذكور سجل عند الشباب الذين تقل أعمارهم عن 20 سنة حيث بلغ 29.3% تليه فئة الشباب في فئة السن 20-24 سنة بنسبة 19.3%

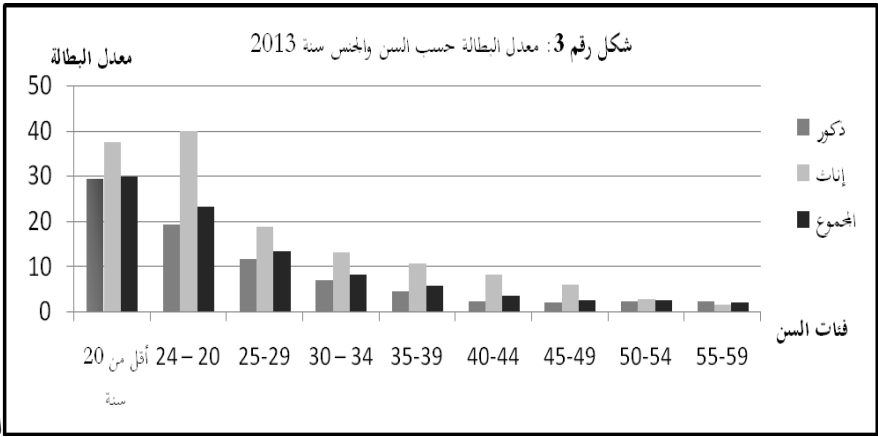
ثم فئة الشباب في فئة السن 25-29 سنة بنسبة 11.7%. أما أكبر معدل عند الإناث سجل في فئة السن 20-24 سنة حيث بلغت 40% تليه الشابات اللواتي تقل أعمارهن عن 20 سنة بنسبة 37.4% ثم فئة السن 25-29 سنة بنسبة 18.8%.

جدول رقم 2: معدل البطالة حسب السن والجنس (% في الجزائر سنة 2013).

المجموع	الجنس		فئات السن
	الإناث	الذكور	
30.0	37.4	29.3	أقل من 20 سنة
23.4	40.0	19.3	20 - 24
13.4	18.8	11.7	25 - 29
8.4	13.3	7.1	30 - 34
6.0	10.8	4.7	35 - 39
3.6	8.3	2.4	40 - 44
2.8	6.1	2.1	45 - 49
2.6	2.9	2.5	50 - 54
2.3	1.6	2.4	55 - 59
9.8	16.3	8.3	المجموع

المصدر: Office National des Statistiques, Enquête Emploi auprès des Ménages 2013, Collections Statistiques N°185, Série S, Statistiques Sociales, Alger, 2014.

وتوضح كذلك معطيات الجدول المبين أعلاه إلى العلاقة العكسية الموجودة بين العمر والبطالة، فمع تزايد السن تتراجع معدلات البطالة وتقل حتى تصبح شبه منعدمة، وكلما كان السن كبيرا كلما كانت البطالة ضعيفة وهكذا، فالسن يلعب دورا أساسيا في تحديد اتجاهات البطالة. وفي الغالب يكون السبب متمثلا في عودة أصحاب المعاش إلى سوق العمل الذي يعيد توظيفهم بسبب الخبرة والكفاءة المتحصل عليها، ولا يكون هذا إلا بتسديد مقابل ضعيف، في حين أن المتوافدين الجدد على سوق العمل فيكونوا بصدد مواجهة عدة صعوبات أقل ما يقال عنها أنها تكون عابرة أو ظرفية ذلك لأن البطالة المهيمنة في هذا الحال تبقى البطالة طويلة الأجل، والشكل رقم 3 يبين هذه العلاقة بوضوح.



من إعداد الباحث من خلال بيانات الجدول رقم 2.

وبالنظر إلى معطيات الجدول رقم 3 يتبين بأن البطالة في الجزائر هي بطالة شبابية، حيث أن 68.8% من البطالين في أواخر سنة 2013 تقل أعمارهم عن 30 سنة، وترتفع هذه النسبة إلى 69.9% بين الذكور مقابل 66.3% بين الإناث. وإذا قمنا بتوزيع البطالين حسب الجنس نلاحظ بأن أغلبية البطالين من جنس الذكور حيث بلغت نسبتهم 68.4% وقدرت نسبة البطالين من جنس الإناث 31.6%.

جدول رقم 3: التوزيع النسبي للبطالين (%) حسب السن والجنس في الجزائر سنة 2013.

المجموع		الجنس				فئات السن
		الإناث		الذكور		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
0.11	129000	9.3	15000	2.14	114000	أقل من 20 سنة
8.31	373000	2.34	127000	6.30	246000	24 – 20
0.26	306000	0.28	104000	2.25	202000	29 – 25
8.13	163000	8.14	55000	4.13	108000	34 – 30
4.7	87000	6.8	32000	9.6	55000	39 – 35
3.4	50000	3.6	23000	3.3	27000	40 – 44
7.2	31000	1.3	11000	5.2	20000	49 – 45
0.2	23000	9.0	3000	5.2	20000	50 – 54
1.1	13000	2.0	1000	5.1	12000	59 – 55
100	1175000	100	371000	100	804000	المجموع

Office National des Statistiques, Enquête Emploi auprès des Ménages 2013,

Collections Statistiques

N°185, Série S, Statistiques Sociales, Alger, 2014.

المصدر:

تشير هذه الإحصائيات إلى أن معدلات البطالة ما زالت مرتفعة خاصة بين فئات الشباب، وذلك رغم الجهد الكبير الذي قامت به الحكومة للتقليل من حدة البطالة من خلال تطبيقها لعدة برامج للتشغيل منها عقود ما قبل التشغيل خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات، وبرنامجي دعم الإنعاش والنمو الاقتصادي. فهذه البرامج التنموية لم تستطع استيعاب الوافدين الجدد من القوى العاملة، وهذا يستدعي تكثيف الجهود لاحتواء هذه الظاهرة.

8-2-2- البطالة حسب مستوى التحصيل العلمي

تشير معطيات الجدول رقم 4 إلى أن البطالة في الجزائر تخص بشكر كبير المتعلمين وحاملي الشهادات، فمعدل البطالة بلغ 14% بين الأفراد الباحثين عن عمل الحاصلين على مستوى تعليمي عالي و14.3% بين حاملي شهادة التعليم العالي و12.3% بين حاملي شهادة التكوين المهني، وترتفع هذه النسب إلى 19.2% و19.1% و17.9% على التوالي عند الإناث. في حين لم يتجاوز معدل البطالة 2.7% بين الأفراد غير المتعلمين الباحثين عن عمل و8.1% بين الأفراد الذين لا يحملون أية شهادة.

جدول رقم 4: معدل البطالة حسب مستويات التحصيل العلمي والجنس (%) في الجزائر سنة 2013.

المجموع	الجنس		مستوى التحصيل العلمي
	الإناث	الذكور	
مستوى التعليم			
2.7	5.5	2.2	دون مستوى
6.7	9.7	6.4	الابتدائي
11.1	17.3	10.4	المتوسط
9.7	16.0	7.9	الثانوي
14.0	19.2	9.4	العالي
الشهادة المكتسبة			
8.1	12.5	7.5	دون شهادة
12.3	17.9	10.7	شهادة التكوين المهني
14.3	19.1	9.7	شهادة التعليم العالي
9.8	16.3	8.3	المجموع
Office National des Statistiques, Enquête Emploi auprès des Ménages 2013, Collections Statistiques N°185, Série S, Statistiques Sociales, Alger, 2014.			المصدر:

ترتبط صعوبة إدراج حاملي الشهادات في العمل بتقليص حجم الطلب على العمل بانتقال سوق العمل من مرحلة الكمية إلى النوعية وبالتالي العزوف عن توظيف الكثير من خريجي الجامعات حاملي الشهادات غير المرغوب فيها.

يظهر من خلال هذه المعطيات بأن معدلات البطالة ضعيفة عند الأفراد الذي ليس لديهم أي مستوى تعليمي، وترتبط بالشباب ذوي المستوى الثانوي والمتوسط ثم الجامعي. ففي الوقت الذي تكون فيه مهمة إيجاد وظيفة مستعسرة عند حاملي الشهادات فإنها تبقى مستيسرة عند المتعلمين بمراكز التكوين المهني، كذلك الأمر لأصحاب الثانوي الذين

يلقون منافسة شديدة في سوق العمل من طرف الشباب المكون في القطاع غير الرسمي بواسطة التعلم التقليدي والممارسة الميدانية.

8-2-3- البطالة حسب مدة البحث عن العمل: بالنظر إلى بيانات الجدول رقم 5 نلاحظ بأن 43.4% من البطالين بدون شهادة والبالغ عددهم 639 ألف مدة بحثهم عن العمل بلغت 24 شهرا وأكثر، وترتفع هذه النسبة إلى 47.7% بين الإناث. أما بالنسبة لأصحاب شهادة التكوين المهني الذين تجاوز تعدادهم 275 ألف، فنسبة الذين مدة بحثهم عن العمل تجاوزت 24 شهرا بلغت 42.6% وترتفع هذه النسبة إلى 44.4% بين الذكور. أما نسبة الجامعيين الحاصلين على شهادة عليا الذين مدة بطالتهم سنتين أو أكثر بلغت 31.1% من مجموع بطالين هذه الفئة والبالغ عددهم 262 ألف بطال.

فأمام تفاوت مدة الانتظار وتأزم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وتقدم السن تبدأ ملامح الاتجاه إلى العمل غير الرسمي بالتشكل على ما يمثله من خروج من ضيق البطالة إلى سعة الشغل، ومع مرور الوقت وتدهور الأوضاع يزداد التشبث به خوفا من الانزلاق إلى ما هو أسوء.

جدول رقم 5: معدل البطالة حسب مدة البحث عن العمل والشهادة المحصل عليها والجنس (%) في

الجزائر سنة 2013.

المجموع		الجنس				مدة البحث عن العمل
		الإناث		الذكور		
%	العدد بالآلاف	%	العدد بالآلاف	%	العدد بالآلاف	
بدون شهادة						
30.5	195	27.1	29	31.2	166	أقل من سنة
21.7	139	20.2	21	22.1	117	23-12 شهر
43.4	277	47.7	51	42.5	226	24 شهر فأكثر
4.4	28	5.0	5	4.2	23	غير مصرح به
100	639	100	106	100	532	المجموع
شهادة التكوين المهني						
32.6	90	31.8	29	33.0	60	أقل من سنة
19.6	54	22.7	21	18.0	33	23-12 شهر
42.6	117	38.9	36	44.4	81	24 شهر فأكثر
5.2	14	6.6	6	4.5	8	غير مصرح به
100	275	100	92	100	183	المجموع
شهادة التعليم العالي						
50.5	132	52.0	90	47.6	42	أقل من سنة
17.4	45	17.5	30	17.1	15	23-12 شهر
31.1	81	29.8	52	33.5	30	24 شهر فأكثر
1.0	3	0.7	1	1.7	2	غير مصرح به
100	262	100	173	100	89	المجموع

من خلال هذه البيانات نلاحظ أن مهمة اكتساب وظيفة تبقى صعبة عند حاملي الشهادات، فرغم مساعي الدولة والاستراتيجيات المنتهجة لضبط سوق العمل من خلال برامج الدعم والإدماج المهني، فإن معدلات البطالة بقيت عند مستويات مرتفعة خصوصا بين حاملي الشهادات العليا.

9- أسباب البطالة في الجزائر

تكمن الأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر في عنصرين أساسيين وهما(18):

9-1- العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة

من أهم العوامل الخارجة عن نطاق سيطرة الحكومة ولها الأثر الواضح على زيادة نسب البطالة في الجزائر ما يلي:

- اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتميز بعدم استقرار أسعارها، ما من شأنه يؤدي إلى انخفاض النمو الاقتصادي وبالتالي انخفاض مستويات الدخل والعمالة.
- النمو الديمغرافي السريع الذي أدى إلى نمو قوة العمل وبالتالي خلق عدم التوازن بين زيادة فئة السكان النشطة والزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل.
- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الاقتصادية، وهذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي وضلالة الادخار لمختلف الأعراف الاقتصادية بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات.
- أزمة المدفوعات الخارجية التي عرفتها الجزائر والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى إلى زيادة الضغوط التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية وما صاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكل الاقتصاد الوطني.

9-2- العوامل الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة

يمكن حصر هذه العوامل في ما يلي:

- عدم تكيف أنظمة وبرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب والاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل، مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.
- نقص في اليد العاملة المؤهلة وضعف تطورها في الحرف، إذ بالرغم من توفر مناصب شغل ذات امتيازات عالية خاصة بالمؤسسات الأجنبية الناشطة في الجزائر إلا أنها تجد صعوبات في إيجاد أشخاص يتوفرون على الكفاءات المطلوبة.
- العامل الجغرافي، فضعف الحركة الجغرافية والمهنية لليد العاملة نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا.
- نقص إنتاجية القطاع الصناعي والزراعي، انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وعدم وجود تكامل بين

التكوين والتشغيل.

- تعرض المؤسسات الإنتاجية إلى خسائر بسبب الركود الاقتصادي وبطء تطور وتيرة النمو الاقتصادي مما سبب تسريح العاملين في هذه القطاعات.
- سوء الإدارة وهو من العوامل الأساسية في سعة حجم البطالة وازديادها، لأن الحكومات المتعاقبة تفتقر للخطط القصيرة والمتوسطة والطويلة الأمد في معالجة البطالة.
- ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة، كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية ضاعف من تكاليف إنجازها ما أدى إلى إفلاس المؤسسات الاقتصادية القائمة بها وبالتالي تسريحها للعمال بشكل جزئي أو كلي.

10- آثار البطالة على الفرد والمجتمع

تعتبر البطالة ظاهرة غير مقبولة فردياً أو اجتماعياً، ويعود هذا أساساً للآثار التي يمكن أن تخلفها سواء على الفرد وعلى المجتمع أو الآثار الاجتماعية والاقتصادية.

10-1- الآثار الاقتصادية : للبطالة عدة آثار اقتصادية تذكر منها:

- هدر طاقات وقدرات أبناء المجتمع، كما يعتبر بالنسبة للمتعلمين بالإضافة إلى ما سبق هدراً لما أنفق عليهم في عملية تعليمهم، وقد يؤدي ذلك إلى العزوف عن عملية التعليم لأنهم يرون أنها غير مجدية حسب رأيهم.
- هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، حيث يفقدون بشكل تدريجي مهاراتهم وخبراتهم ومواهبهم العقلية والفكرية والفنية. وهذه البطالة تؤدي إلى تضييع سنوات من التعلم والتكوين، وكذلك تضييع الأموال العامة التي أنفقت على المدارس ومراكز التكوين المهني والجامعات، حتى وإن حدث واشتغل هذا الشخص بعد فترة زمنية نوعاً ما طويلة يكون مردوده ضعيفاً ويلزمه نفقات أخرى لإعادة تكوينه.
- تعطيل جزء من قوة العمل يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث أن في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها، مما يعني أن عبء إعانات البطالة الذي تتحمله الدولة يكون كبيراً كلما زادت أعداد العاطلين عن العمل.

- يعتبر العمل عنصراً رئيسياً من عناصر الإنتاج، وعدم استغلال هذا المورد يضيع على الاقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة والقادرة على العمل والإنتاج.

- إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشكّلة لما يسمى بالاقتصاد غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، والذي يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب. وهذه الظاهرة منتشرة بكثرة في الجزائر متمثلة أساساً في الأسواق الموازية التي أخذت أبعاداً كبيرة في مجتمعنا سببها البطالة. فالشباب الذين لا يجدون عملاً، يلجأ معظمهم إلى التجارة في الطرقات دون ترخيص والهروب من الضرائب، وبالتالي يتعودون على العمل الفردي ويصبحون غير قادرين في المستقبل على الاندماج في مؤسسة أو مجموعة إن وجدوا عملاً. فانتشار القطاع غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، وكل ذلك يحدث حلقة مفرغة.

- وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، وهذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع ونقص في الناتج القومي والدخل القومي.

- تضعف البطالة القوة الشرائية للعاطل عن العمل، حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية.

10-2- الآثار الاجتماعية: تؤدي البطالة إلى العديد من المشاكل الاجتماعية نذكر من أهمها:

- زيادة معدلات الجريمة، بسبب الفراغ الذي يعاني منه الشباب وكذا الإحباط الذي يعانون منه.
- يلجأ بعض الشباب إلى العنف والتطرف لأنه لا يجد لنفسه هدفا محمدا وأيضا كونه ضعيفا بالنسبة لتلك الجماعات المتطرفة، وبالتالي تكون هذه الجماعات مصيدة لهؤلاء الشباب.
- ارتفاع حالات الأمراض النفسية التي تؤدي إلى الانتحار والظواهر السلبية الأخرى كالانحراف الأخلاقي.
- شعور الشباب بعدم الانتماء إلى البلد الذي يعيشون فيه لأنه لا يستطيع أن يحقق أو يوفر لهم مصدرا للعمل، وبالتالي ينتمي الشباب إلى أي مجتمع آخر يستطيع أن يوفر لهم فرصة عمل.
- زيادة حجم الفقر الذي يعتبر عاملا محفزا للهجرة.
- انخفاض مستوى المعيشة الراجع إلى زيادة معدلات البطالة وانعدام الدخل.
- عدم الحصول على فرصة عمل يعتبر من الأسباب الرئيسية للتفكك الأسري، وبالتالي تحدث كل الأبعاد السابقة والتي تريد من المشكلات الأسرية وكلها ناتجة عن المشكلة الرئيسية وهي البطالة.

11- الإستراتيجية المعتمدة للقضاء على البطالة في الجزائر

ترتكز الإستراتيجية المعتمدة لترقية التشغيل على محورين رئيسيين وهما:

11-1- الإستراتيجية المعتمدة قبل الإصلاحات الهيكلية للقضاء على البطالة

وتمثلت في توزيع المهام والصلاحيات بين مختلف الأجهزة المكلفة بتنظيم وتنسيق عالم الشغل. من خلال استحداث إدارات مركزية مثل الوزارة المنتدبة للتشغيل سنة 1991، مديرية تنظيم التشغيل، مديرية التشغيل والتكوين على المستوى المحلي، الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1989، الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل سنة 1990، وكذا استحداث بنك معلومات لتسهيل توفير المناصب وتمويلها.

11-2- الإستراتيجية المعتمدة في ظل الإصلاحات الهيكلية للقضاء على البطالة

يعتبر المخطط الوطني لمكافحة البطالة من بين أهم الإجراءات المتبعة لتحسين مجال العمل في الجزائر، خاصة أن البطالة الحالية هي عبارة عن تراكمات الماضي بالدرجة الأولى وعن تطبيق برامج التعديل الهيكلي.

11-2-1- المخطط الوطني لمكافحة البطالة

يعتمد المخطط الوطني لمكافحة البطالة في تمويله على مصادر مختلفة منها البنك العالمي، البنك الإفريقي للتنمية، مساهمة المتعاملين الاقتصاديين وغيرها. ولقد ركز المخطط على محورين من الانشغالات وهما (19): المعالجة الاجتماعية للبطالة، والتي تتم عن طريق استفادة البطالين من منحة التأمين على البطالة والإحالة على التقاعد المسبق. والمعالجة الاقتصادية للبطالة، التي تعتمد على الشبكة الاجتماعية من خلال إنشاء وظائف مؤقتة، في إطار الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة، وكذا من خلال دعم تشغيل الشباب عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبرامج الأشغال الكبرى.

ومن خلال تبني مخطط مكافحة البطالة تم الوصول إلى ما يلي:

– إنشاء برامج للشبكة الاجتماعية: تم الشروع فيها منذ سنة 1992، وتسعى إلى تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا من سياسات الانكماش الاقتصادي الوطني.

– الأنشطة ذات المنفعة العامة: انطلقت هذه الأنشطة منذ 1994 وتهدف إلى توفير مداخيل لفئة البطالين خاصة الشباب منهم مقابل القيام بأشغال وأنشطة للصالح العام.

– المنحة الجزائرية للتضامن: وتهدف إلى تقديم ما قيمته بين 600 إلى 1200 دج لفئة الأشخاص الذين بدون دخل وتجاوزوا 60 سنة وغير القادرة على العمل لأسباب صحية.

– أشغال المنفعة العامة ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة: بدأ تطبيق هذا البرنامج منذ 1997، بهدف المعالجة الاقتصادية للبطالة في أوساط الشباب وكذا تقديم مساعدات اجتماعية للفئات المعوزة.

– برنامج تنمية البلديات: تم اعتماده سنة 1998، ويعمل على إنشاء مناصب شغل جديدة من خلال مشاريع صغيرة تهدف إلى تنمية البلديات.

– برنامج الإنعاش الاقتصادي

انطلق هذا المخطط سنة 2002 وامتد إلى 2004 ويهدف إلى إنعاش الاقتصاد الوطني وحماية وترقية الأنشطة التي بإمكانها خلق القيمة المضافة وتوفير مناصب الشغل في آن واحد، كمال تسعى إلى تهيئة البيئة التحتية للاقتصاد الوطني بما يتلاءم والتحولات الجديدة التي تميز المسار التنموي عبر ثلاث محاور وهي محاربة الفقر، إنشاء مناصب عمل والتوازن الجهوي.

– دعم الاستثمار الأجنبي: تعمل سياسات الاستثمار الأجنبي على توفير مناصب شغل ولو بشكل مؤقت، لكن في الجزائر زيادة الاستثمار الأجنبي لا يعني بالضرورة زيادة حجم التشغيل نظرا لاعتمادها على العمالة الأجنبية.

– المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: تعتبر بمثابة قاطرة حقيقية للنمو في بلادنا، فهي تمثل أحد البدائل الممكنة لتوفير مناصب شغل، خاصة أن مبدأ الملكية الخاصة من شأنه تحسين أدائها.

برنامج القرض المصغر والمؤسسات المصغرة: يشكل إحدى التوجهات الجديدة على المسار الاقتصادي كونها تساهم في إنتاج السلع والخدمات من جهة وتنمية روح الإبداع والمبادرة لدى الشباب المستثمر من جهة أخرى، وبذلك فهذا البرنامج يمكن من توفير مناصب الشغل.

دخل جهاز القروض المصغرة حيز التنفيذ سنة 1999، ويعتبر أداة لمكافحة البطالة والفقر، ويخص هذا الجهاز الأشخاص مهما كان سنهم الذين يسعون إلى إنشاء نشاطات لكن لا تتوفر لديهم الإمكانيات المالية اللازمة. وتقوم وكالة التنمية الاجتماعية بتسيير القروض المصغرة، وترتكز في ذلك على مديرية تشغيل الشباب والصندوق الوطني لمكافحة البطالة ومديرية الشؤون الاجتماعية والوكالات المحلية للوكالة الوطنية للشغل والبنوك.

11-2-2- الجهود المبذولة لتطبيق المخطط الوطني لمكافحة البطالة

بذلت الحكومة جهدا كبيرا من أجل تحقيق أهداف المخطط الوطني للبطالة يمكن حصرها في ما يلي:

- **دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي:** تم دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات الصناعية وبشكل خاص الصناعات الصغيرة والمتوسطة، والقيام بإصلاحات تتعلق بنمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية واستغلالها.
- **ترقية التكوين:** قامت الحكومة بترقية التكوين والتأهيل بهدف تسهيل وتيسير الاندماج في عالم الشغل، ويدخل ذلك في إطار تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، خاصة في التخصصات التي تعرف عجزا في السوق العمل.
- **ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات:** اتخذت الحومة عدة إجراءات لإنشاء مناصب شغل جديدة، فعملت على تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وفي مجال تشجيع الاستثمارات، وقد أخذت مثل هذه الإجراءات حيزا معتبرا من محتوى قانون المالية لسنة 2011.
- **تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل:** واصلت الحكومة في تطبيق برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام الجاز المخطط الثلاثي الذي يركز على الاستمرار في التوظيف إلى غاية 2011 بغرض تحسين نسبة التأطير لعدد البطالين.
- **التنسيق بين القطاعات المختلفة:** تم وضع أجهزة للتنسيق بين مختلف القطاعات وتمثل هذه الأخيرة في اللجنة الوطنية للتشغيل ويرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية، واللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل ويرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي.
- **متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها:** شكلت عدة لجان مختصة في متابعة وتقييم سوق الشغل، وتتكون هذه اللجان من اللجنة الوطنية للتشغيل برئاسة رئيس الحكومة، اللجنة القطاعية المشتركة برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل، الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.
- **ترقية تشغيل الشباب:** تم ترقية تشغيل الشباب عن طريق انتهاج سياسات جديدة تأخذ بعين الاعتبار أهداف النمو الاقتصادي وضرورة الانتقال من المعالجة الاجتماعية للبطالة إلى مرافقة طالبي العمل من خلال صيغ متعددة الأشكال.

12- الأبعاد الرئيسية لسياسات التشغيل ومحاربة البطالة

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءا لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهذا لا يتحقق إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين عليه والباحثين عنه.

لسياسة التشغيل أهداف وأبعاد مختلفة ومتعددة الجوانب، منها ما يتعلق بالجانب الاجتماعي والاقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

12-1- البعد الاجتماعي: ويركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب على

ذلك من أفكار وتصرفات تضر بالفرد والمجتمع، كاللجوء إلى الهجرة السرية نحو البلدان الأوروبية وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر، الإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعدد الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

12-2- البعد الاقتصادي: ويركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، تطوير أنماط الإنتاج، تحسين النوعية والمردودية وبيع المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

12-3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية: وتسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

. تكييف برامج التعليم والتكوين في الجامعات والمعاهد مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل؛

. تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل؛

. دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛

. محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن؛

. تنمية روح المقاومة لاسيما لدى الشباب؛

. ترقية اليد العاملة المؤهلة وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل؛

. مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرية آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف

المتدخلين في مجال التشغيل؛

. العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام

المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

خلاصة يمكننا القول بأن سياسة التشغيل في الجزائر تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، التنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج والمخططات العملية.

* الخاتمة والتوصيات:

تعد مشكلة البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع الجزائري، كما تعتبر أحد التحديات التي يجب على الجزائر الانتباه لها حاليا حيث يتوجب عليها العمل على إيجاد السياسات والاستراتيجيات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة حتى لا تتفاقم الآثار السلبية المترتبة عليها.

عرفت معدلات هذه الظاهرة ارتفاعا كبيرا خلال فترة الثمانينات والتسعينات، فبعد أن كانت 9.7% سنة 1985 ارتفعت لتصل إلى 29.8% سنة 2000، وذلك بسبب الأزمات الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر في

هذه الفترة نتيجة انخفاض أسعار النفط وتراجع كبير في الاستثمارات، مما أدى إلى حدوث إختلالات في سوق العمل من خلال تقلص فرص العمل المتاحة، وفي المقابل تم تسجيل تزايد كبير في طلبات العمل، إضافة إلى تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي شرعت فيه الجزائر من خلال الإصلاحات الاقتصادية والتي ترتب عنها غلق المئات من المؤسسات وتسريح الآلاف من العمال.

وللتخفيف من هذه الظاهرة قامت الحكومة في نهاية التسعينات بعدة إجراءات وذلك من خلال وضع برامج وآليات عديدة ومتنوعة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، كما خصصت اعتمادات مالية كبيرة لتنفيذ مختلف البرامج والمخططات المسطرة كبرنامج الإنعاش الاقتصادي الذي دعم ببرامج أخرى مثل برنامج التنمية الفلاحية والريفية، وبرامج مختلفة لتمويل ودعم الشباب. وكان من نتائج هذه الجهود انخفاض معدلات البطالة من 29.8% سنة 2000 إلى 9.8% سنة 2014، ورغم هذا الانخفاض تبقى هذه المعدلات مرتفعة وهذا ما يتطلب مجهودات وبرامج فعالة للتخفيف من حدتها.

وعند دراستنا لبيانات الديوان الوطني الإحصاء الخاصة بظاهرة البطالة لسنة 2013 تبين بأن هذه الظاهرة متعددة الأشكال ومست جميع فئات المجتمع، وخصت بدرجة أكبر فئة الشباب الذين لم تتجاوز أعمارهم 30 سنة (68.8%)، وفئة النساء (16.3%) لدى الإناث مقابل 8.3% لدى الرجال) وفئة المتعلمين وخريجي الجامعات والمعاهد العليا وهذا ما يبين غياب التنسيق بين منظومة التعليم والتكوين والتشغيل. ويجب الإشارة إلى أن خريجي المؤسسات التعليمية والتكوين والمعاهد العليا فاقت مدة بحثهم عن العمل 12 شهرا.

ووفق للنتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة يمكننا اقتراح مجموعة من التوصيات نوجزها في النقاط الآتية:

- اعتماد برامج وطنية لتشغيل الشباب تنفذ بصورة لامركزية وتأخذ بعين الاعتبار مختلف الفئات الشبابية؛
- إعطاء الأولوية لتشغيل الشباب المتعلم والعاطلين عن العمل لفترة طويلة؛
- دعم وتطوير الحرف الريفية والتقليدية التي يمكن أن تساهم فيها المرأة؛
- تطوير مناهج التدريب وتوسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاجها سوق العمل؛
- عرض قواعد المعلومات حول سوق العمل من خلال شبكة معلومات محلية أو دولية؛
- دعم وتنمية مشروعات الأسر المنتجة والصناعات الصغيرة تمويلا وتوجيها وتسويقا؛
- تطوير نظام المعلومات المتعلقة بسوق العمل لتمكين طالبي العمل والعارضين له من الالتقاء وفق حاجة المستثمر ومؤهلات العمال؛

- تدعيم مختلف الأجهزة الموجودة والمتعلقة بتشغيل الشباب والحماية الاجتماعية؛
- التقريب أكثر بين عارضي وطالبي العمل وهذا من خلال تفعيل دور مكاتب تشغيل الشباب ومكاتب البحث عن العمل، إضافة إلى تشكيل هيئات خاصة بجمع المعلومات المتعلقة بسوق العمل بحيث تتسم بالشفافية وإمكانية الوصول إليها بسهولة من طرف الأفراد؛
- ضرورة توجيه الاستثمارات إلى القطاعات و المشاريع التي بإمكانها توفير مناصب شغل دائمة، كما يجب الاهتمام أكثر بقطاع الفلاحة.

المراجع

- (1) مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار ميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 237.
- (2) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، أكتوبر 1997، ص 39.
- (3) ONU, "Rapport mondial sur le développement humain", De Boeck (3) Université, Bruxelles, 2000, p 277.
- (4) Marcia Quintal, séminaire "emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistique", 18ème conférence internationale de statisticiens du travail, BIT, Genève, 24/11 au 05/12/2008, p9.
- (5) ONS, "Données statistiques, activité, emploi et chômage", Algérie, N°514, (5) 2008, p7.
- (6) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 37.
- (7) محمد ندم بساطة، الاقتصاد السياسي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مكتب الشرق، حلب، ط 1، سنة 1969، ص 50.
- (8) رواب عمار ، غربي صباح، « التكوين المهني والتشغيل في الجزائر»، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، الجزائر، 2011، ص 69.
- (9) محمد طاقة وآخرون "إقتصاديات العمل"، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 19.
- (10) محمد علي الليثي وآخرون ، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 275.
- (11) جيمس جوارتيني، ريجار داستروب، الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الفتاح عبد الرحمان وعبد العظيم محمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1999، ص 202.
- (12) رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة"، عالم المعرفة، الكويت، أكتوبر 1998، ص 23.
- (13) البشير عبد الكريم، "تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات"، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة حسينية بن بوعلبي بالشلف، العدد 01، 2004، ص 156.
- (14) قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة - دراسة ميدانية بولاية قسنطينة"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري بقسنطينة، 2009-2010، ص 18.
- (15) محمد علي الليثي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 257.
- (16) سميرة العايب، زهية عاز، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات"، مجلة الباحث العدد 11، 2012، ص 76.
- (17) عبد الله الظاهر محمد، "الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص 285.
- (18) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 251.
- (19) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 289.