



جامعة الجبالي بونعامية خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دور سياسات التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر (2016/2000)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية

تخصص: رسم السياسات العامة

إشراف: أ/ يحي محمد لمين مستاك

إعداد الطالبة: وداد عبد العالي

لجنة المناقشة:

رئيسا.

1 الأستاذة: ملاح نصيرة

مشرفا.

2 الأستاذ: يحي محمد لمين مستاك

مناقشا.

3 الأستاذ: بن حلمية عبد الرزاق

تاريخ المناقشة: 2018/05/27

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لي درب العلم والمعرفة وأعانني على أداء هذا العمل المتواضع والذي أتمنى أن يكون في المستوى نسأله المزيد والتوفيق الذي يسر لي إنجاز هذا العمل أتوجه بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل ونخص بالذكر الأستاذ المشرف "يحي محمد لمين مستاك" الذي تحمل معي مشقة هذا العمل و لم يخل علي بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذا العمل

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون

فلهم مني كل الشكر والتقدير

الإهداء

إلى من أهدتني عمرا كان مليئا بالحب والحنان إلى من وهبتني قلبا ينبض بالدفء والأمان إلى من كانت ومازالت وستبقى تحت قدمها باب الدخول إلى جنة الخلد والرحمن ... إلى أمي رحمها الله إلى من كان سندا وظهرها طول العمر منذ الطفولة إلى ريعونة الكبر إلى من علمني أن العلم طريق للنجاح وأرشدني إلى طريق الفلاح ووهبني كل حياته أصبح من علمني أن العلم طريق للنجاح وأرشدني إلى طريق الفلاح ووهبني كل حياته إلى أبي رحمه الله

إلى من نورت بكلامها عقلي إلى من كانت ولا تزال صديقة دربي إلى من علمتني أن الحياة صبر وكفاح إلى من كانت ضحكاتها وابتساماتها سر لفتح أبواب الأمل والنجاح... إلى أختي الغالية هجيرة إلى فرحتي وسعادتي إلى من أدخلوا البهجة في حياتي... إلى سفيان، شمس الدين، أمال ووفاء إلى زوجي سليم حفظه الله وأطال عمره.

وداد

خطة البحث

مقدمة

الفصل الأول البطالة والعمل في الفكر الاقتصادي

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي حول التشغيل والبطالة

المطلب الأول: مفهوم البطالة.

المطلب الثاني: ماهية العمل وسياسة التشغيل

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة

المطلب الأول: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي التقليدي.

المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث

الفصل الثاني وضعية سوق العمل في الجزائر

المبحث الأول: هيكل القوة العاملة وتوزيعها في الجزائر

المطلب الأول: القوة العاملة المشتغلة.

المطلب الثاني: القوة العاملة غير المشتغلة.

المبحث الثاني: البطالة والعرض والطلب في سوق العمل

المطلب الأول: البطالة في الجزائر

المطلب الثاني: العرض و الطلب في سوق العمل

الفصل الثالث: وضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة (2000-2016)

المبحث الأول: سياسات التشغيل في الجزائر ضمن برامج ترقية التشغيل ومحاربة

البطالة

المطلب الأول: سياسات ترقية التشغيل.

المطلب الثاني: سياسات محاربة البطالة.

المبحث الثاني: آثار سياسية التشغيل

المطلب الأول: تطور التشغيل و البطالة في الجزائر(2000-2010)

المطلب الثاني: تقييم أداء سوق العمل في الجزائر

خاتمة

مقدمة

مقدمة:

يصنف المورد البشري ضمن أهم الموارد الاقتصادية، ذلك أن البشر هم الذين يخلقون الحركة في المؤسسات الاقتصادية وبعثون فيها مظاهر النشاط والعمل باعتبارهم العنصر العاقل المخطط والمراقب لنشاطه، وتعتبر البطالة من أخطر المشاكل التي تواجهه.

كما أن جل دول العالم تعاني من هذه الظاهرة بالاختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية الاجتماعية والسياسية، وتكتسب هذه الخطورة من كونها تمثل جزءا غير مستغل من الطاقة الإنتاجية للمجتمع، أي طاقات عاطلة، ومالها من آثار سلبية اقتصادية واجتماعية وخصوصا السياسية منها، ولقد سعت العديد من الدول إلى تطبيق عدة برامج للرفع من مستوى التشغيل.

ولكي تقوم الدولة بالواجبات الملقاة على عاتقها في تسيير المصالح العامة، يجب أن يكون هناك إنفاق، وتبعاً لتطور مفهوم المصالح العامة مع تطور مفهوم الدولة التي كانت في بادئ الأمر تقتصر على توفير الأمن الداخلي وإقامة العدل بين أفراد المجتمع، أما في الوقت الحالي فأصبحت هذه المهام تشمل أكثر على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كإقامة المشاريع الكبرى وحماية الاقتصاد الوطني... الخ.

إذا حاولت الجزائر باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من دول العالم وخاصة بعد الانهيار المفاجئ لسعر النفط سنة 1986 وظهرت بذلك عدة اختلالات نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، فانخفض النشاط التنموي وتقلصت مداخل البلاد، وعرفت بذلك البطالة مستويات مرتفعة وعجزت أغلب المؤسسات العمومية في أحداث مناصب عمل جديدة. نظراً لتفاقم المشاكل كان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط التسيير والسياسات المتبعة في السابق وبالتالي سارعت بالقيام بإصلاحات اقتصادية، حيث اضطرت إلى تغيير نمط تسيير المؤسسات الاقتصادية ليتماشى مع المعطيات الجديدة معتمدة في ذلك على اقتصاد السوق، ودخلت بذلك الجزائر في برامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي. إن هذه الإصلاحات الاقتصادية أدت إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة للشغل في الجزائر، وساهمت في تفاقم البطالة خاصة خلال التسعينات، حيث اضطرت المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى القيام بتسريح جماعي للعمال، (تم تسريح أكثر من 500000 عامل وغلق أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998).

لكن الشيء الملفت للانتباه أن البطالة في الجزائر سجلت تراجعاً محسوساً وانتقالاً فريداً من نوعه، فبعدما كانت تقارب 30% في نهاية التسعينات فهي تمثل الآن حوالي 17.7% عام 2006، وهو الشيء الذي جعلنا نتساءل عن دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر خاصة في مطلع الألفية الثالثة.

1- أهمية البحث:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوعنا بعدا من انشغالنا الكبير به كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية ألا وهي البطالة هذا من جهة، ومن جهة تسليط الضوء على عنصر العمل لماله من تأثير على العملية الإنتاجية والتعريج على مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات لحل معضلة البطالة من خلال الإصلاحات والبرامج المعتمدة.

2- إشكالية البحث:

يعرفها كامل محمد المغربي فيقول: "أن الإحساس بالمشكلة هو نقطة البداية في أي مجهود للبحث العلمي، فنقطة البداية ببساطة هي أن يشعر الفرد بعدم الراحة اتجاه شيء ما، و أن يشعر بالقلق اتجاه ذلك الشيء، فإن المشكلة بالضرورة هي الشيء الذي يسبب القلق و بالتالي تتطلب إجابات شافية على تساؤلات الفرد و استفساراته فالإحساس بالمشكلة مرتبط بالفكر و التفكير لإيجاد الحلول المناسبة هو الجزء من التفكير العلمي الذي يتصف بتكامل أجزائه و ترابط مراحلها و هو المنبه للبصرة الفكرية التي تشير طريق الباحث وتساعد في تخطيط مساره و تنفيذ مهمته بأقصر جهد و أقل تكلفة".¹

لمعالجة هذا الموضوع سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية المتضمنة في السؤال الجووهوي الآتي:

ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في انعاش سوق العمل في الجزائر والحد من ظاهرة البطالة؟

لتسهيل حل الإشكالية، نقوم بتجزئتها إلى الأسئلة الجزئية التالية:

1- ما هي وضعية سوق العمل في الجزائر؟

2- ما هي السياسات التي سطرتها الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل؟ وهل ساهمت في احتواء البطالة؟

3- فرضيات البحث:

وللإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية المطروحة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1 - يرتبط تحسن وضع سوق العمل في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد.

2- كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل.

¹ كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي، دار المعارف للنشر، الأردن: ص 39 - ص 40.

4- أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية: لقد كان اختياري لهذا الموضوع نابعا من انشغالي الكبير به كون أن مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية يبقى مطروحا ومن القضايا الحساسة التي شغلت الحكومة الجزائرية المتعاقبة، وهذا على اعتبار أن العنصر البشري هو المحرى الرئيسي للتنمية في أي بلد، في أي وقت الذي تمثل فيه البطالة شكل من أشكال الهدر لهذه الطاقات.

كما أنه من أسباب اختيار الموضوع وهو معاناة الآلاف من خريجي الجامعات، إلى جانب الوضعية السيئة التي يتخبط فيها العاطلون عن العمل والتي تتسم بالإحباط وفقدان الثقة بالنفس والدولة أيضا، وتعتبر السبب الرئيسي لاتساع رقعة الإجرام والانحراف بشتى أنواعه وبذلك تهدد الأمن ولاستقرار الوطني.

أسباب موضوعية:

— الأهمية التي يحتلها هذا السوق في الإقتصاد من جهة، وأهمية السلعة وقوة عمل الإنسان التي تتداول فيه من جهة أخرى.

— سعينا من خلال هذا العمل إلى المساهمة في إثراء رصيد المكتبة .

— تسليط الضوء على واقع سياسة التشغيل ، وتأثيره على أداء سوق العمل .

5- أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

1- معرفة أسباب البطالة التي تعتبر معوقات التشغيل ومن هنا جاء الاهتمام بها حتى لا تتراجع مسيرة التنمية.

2- إلقاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر، وبيان خصائصه.

3- محاولة معرفة آليات مكافحة البطالة والوقوف على واقع وآفاق سياسات الجزائر للحد من البطالة.

6- حدود الدراسة:

من أجل معالجة إشكالية البحث فقد تم تحديد إطارين هما:

إطار زمني: يتجلى في فترة الدراسة التي حددت ما بين سنتي 2000-2016.

إطار المكان: فقد ارتأينا أن يكون بدراسة سياسات التشغيل والبطالة في بلد هو الجزائر.

7- المنهج المعتمد:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتناسب والدراسة عند التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من البطالة والتشغيل، بحيث عرضت فيه وصفا تحليليا لواقع القوى العاملة الجزائرية

المشتغلة وغير المشتغلة (البطالين)، بالإضافة إلى المنهج الإحصائي من خلال معالجتنا لتطورات البطالة والتشغيل في الجزائر وذلك بتحليل مختلف الجداول والإحصاءات.

ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على عدة مصادر للبيانات، حيث اعتمدنا في البحث على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي.

8-الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات السابقة فهي متعددة تدرس موضوع البطالة من عدة نواحي، ولكن سنذكر أهمها والتي تحاول معالجة مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر.

- **ليندة كحل الراس:** في مذكرة ماجستير تحت عنوان "سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010" متطرفة إلى دراسة تحليلية لتطور وسوق العمل في الجزائر مركزة على سياسات التشغيل في الجزائر ضمن برامج الأنفاق العام 2000-2010 هادفة إلى إبراز العلاقة بين الإنفاق العام والتشغيل.

- قامت **الباحثة سعدية قصاب** في أطروحة الدكتوراه تحت عنوان "اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2005" بتحليل العلاقة التي ترتبط سوق العمل في الجزائر بالسوق غير رسمية عن طريق تأكيد الفرضية التي تدرس الرابطة بين تراجع نظام الأجور الذي يؤدي إلى رفع معدلات البطالة والتي تؤدي بدورها إلى تغذية السوق غير الرسمية من جهة وتشجيع البطالين على خلق مناصب عملهم بنفسهم بالتوجه إلى إحداث مؤسساتهم الخاصة من جهة ثانية.

9- صعوبات البحث: كغيره من البحوث ، واجهتنا في سبيل القيام بهذا البحث بعض الصعوبات، أهمها على الإطلاق، قلة البيانات الإحصائية وصعوبة الحصول عليها نجد أنها غير دقيقة، إضافة إلى عدم تطابقها في بعض الأحيان حتى من المصدر ذاته.

10- هيكل البحث:

حاولنا من خلال بحثنا هذا المحافظة على التسلسل المنطقي والتدرج في طرح الأفكار قدر الإمكان، لذا قمنا بتقسيم بحثنا على 3 فصول وهي:

- **الفصل الأول:** اهتم بالجانب النظري وهو يتكلم عن نظريات البطالة وسوق العمل في الفكر الاقتصادي، ففي المبحث الأول تطرقنا إلى تحديد الإطار المفاهيمي حول التشغيل والبطالة خصصنا فيه مطلبين مطلب يتكلم عن مفهوم البطالة ومطلب عن ماهية العمل وسياسة التشغيل، وفي المبحث الثاني قمنا بتقديم النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة فالمطلب الأول اهتم بسوق العمل والبطالة في الفكر التقليدي، أما المطلب الثاني اهتم بسوق العمل والبطالة في الفكر الحديث.

- أما في الفصل الثاني: عنوانه بوضعية سوق العمل في الجزائر، والذي يشمل مبحثين، قمنا في أولها ومن خلال مبحثنا الأول بعرض هيكل القوة العاملة وتوزعها في الجزائر، ففي المطلب الأول خصص للحديث عن القوة العاملة المشتغلة، والمطلب الثاني القوة العاملة غير المشتغلة، أما في المبحث الثاني تناولنا فيه البطالة والعرض والطلب في سوق العمل، المطلب الأول عالجنا فيه تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2004 والمطلب الثاني لتطور العرض والطلب في سوق العمل.

-وفي الفصل الثالث والأخير: تابعنا الحديث عن وضعية التشغيل في الجزائر وأهم الترتيبات التي وضعتها، الدولة لمعالجة مشكل البطالة، لهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول سياسات التشغيل في الجزائر ضمن برامج ترقية ومحاربة التشغيل، ففي المطلب الأول تناولنا فيه سياسات ترقية التشغيل وفي المطلب الثاني سياسات محاربة البطالة، أما في المبحث الثاني خصصناه للحديث عن آثار سياسات التشغيل حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى تطور سياسة التشغيل و البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، وفي المطلب الثاني قمنا بتقييم أداء سوق العمل .

واختتمنا عملنا هذا بخاتمة تتضمن أهم ما توصلنا إليه من نتائج واختيار صحة الفرضيات المعتمدة من خطئها، وكذا مجموعة من التوصيات والاقتراحات،لنفتح بعدها آفاق للبحث نأمل أن يتم الخوض فيها مستقبلا.

الفصل الأول

البطالة والعمل في الفكر الاقتصادي

تشكل كل من البطالة وسوق العمل أحد الأركان الهامة في النظرية الاقتصادية، حيث تعتبر مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه معظم دول العالم، وهي تعبر عن الخلل بين عرض العمل والطلب عليه، حيث عندما يتجاوز عرض العمل الطلب يؤدي إلى نشوء أزمة بفعل وجود أفراد لا يجدون عملاً. أما سوق العمل فهو يمثل نقطة التبادل بين الأفراد الذين يتطلعون إلى الوظائف أو مناصب العمل. سنحاول في هذا الفصل إعطاء بعض المفاهيم والتعاريف الأساسية للعمل والبطالة، كما سنحاول التعرف أكثر على الطابع النظري لتحليل سوق العمل والبطالة من خلال إعطاء نبذة عن آراء الفكر الاقتصادي التقليدي والحديث.

هذه الآراء وغيرها نعالجها في هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي حول التشغيل والبطالة.

لابد لأي باحث أو دارس في مجال علمي الإلمام بالمفاهيم المتعلقة بموضوع بحثه وإدراك معناها قبل أن يلج في تفاصيله المختلفة، ولن يتحقق له ذلك دون أن يقوم بتحديد البناء المفاهيمي الذي يحدد الخلفية النظرية التي يبني عليها أسس المعالجة الميدانية التي تعكس الوجود الواقعي للظاهرة محل الدراسة. لهذا ارتأينا تقديم لمحة وجيزة عن بعض المصطلحات والمفاهيم الخاصة ببحثنا، ويتعلق الأمر بالبطالة والعمل وكذا النظريات المفسرة لسوق العمل و البطالة.

المطلب الأول: مفهوم البطالة.

1. مفهوم البطالة:

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل. لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: الأطفال، المرضى كبار السن والذين أحيلوا على التقاعد. بالمقابل هناك من هو قادر على العمل ولا يمكن اعتباره بطالاً مثل: الطلبة في الطورين الثانوي والجامعي، ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظراً لغناه المادي كعاطلين وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم. بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه الشرطان¹:

¹ مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000 م، ص 237.

- القدرة على العمل.
- البحث على العمل.

تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل¹:

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

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

النوع الأول " بدون عمل " : إن الهدف من معيار " بدون عمل " هو التمييز بين التشغيل والبطالة .

فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة)، أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال " متاح للعمل " و " يبحث عن العمل " فيسمحان بالفرقة بين العاطلين عن العمل والنشطين اقتصادياً من السكان.

النوع الثاني " متاح للعمل " : يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض عمل على فرد فإنه سيكون مستعداً وقادراً على العمل فوراً خلال فترة البحث، حيث يستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرة في فترة لاحقة (أي بعد انتهاء الاستبيان). مثل الطالب الذي يبحث عن عمل مؤقت بالموازاة مع دراسته، وخلال فترة بحثه هاته هو غير مستعد للعمل وبالتالي غير متاح للعمل، وكذلك يستبعد الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية،...) خلال فترة الاستبيان.

النوع الثالث " يبحث عن عمل " : ينطبق على الأشخاص الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة، وهذا للدلالة على جدية البحث. مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن العمل، طلب مساعدة الأهل والأصدقاء،... كما أنه يشترط توفير البيانات والمعلومات عن سوق

¹ Bureau international du travail , **la normalisation internationale du travail**, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953), pp 48-49.

العمل للأفراد الباحثين عن العمل من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات وهذا للإعلان عن وجود فرص عمل مناسبة تشجعهم على البحث الجدي عليها.

* تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء¹:

يعتبر الشخص بطالا إذا توفرت فيه المواصفات التالية:

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

2. أنواع البطالة:

يمكن تصنيف البطالة إلى عدة أنواع مختلفة. لكن بصفة عامة سوف نركز على نوعين رئيسيين من البطالة وهما البطالة الإجبارية والبطالة الاختيارية، مع التعرض للتقسيمات المختلفة التي يمكن إدراجها تحت كل نوع منهما².

1-2 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 اختياره³.

كما يندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية أيضا البطالة الدورية.

البطالة الدورية¹: هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية* التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج عن حالة انكماش الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا. وبالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما

¹ L'office national des statistiques, **l'emploi et le chômage**, (données statistiques, n°226, éditions ONS), ALGERIE, 1995, p8.

² محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 257.

³ محمد علي الليثي، المرجع نفسه، ص 257.

يؤدي إلى تسريح عدد من القوة العاملة، وهذا النوع من البطالة يسمى " البطالة العابرة " ويظهر عادة في الدول المتقدمة.

2-2 البطالة الاختيارية:

تظهر هذه البطالة عندما يقوم العامل بالتعطل بمحض إرادته دون أي سيطرة أو إجبار ويندرج تحت هذا النوع من البطالة ما يعرف بـ:

أ- البطالة الاحتكاكية:²

تعني 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.

البطالة الاحتكاكية بالمفهوم السابق هي بطالة اختيارية لأنها تتم بناء على رغبة بعض الأفراد بمهدف التفرغ من أجل البحث عن المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل في السوق.

ب - البطالة الهيكلية:

يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين³:

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.

¹ مصطفى سلمان وآخرون، المرجع السابق، ص 239.

* الدورة الاقتصادية مصطلح يعبر عن فترات صعود وهبوط دورية تتناوب النشاط الاقتصادي، وهي تتكون من مرحلتين: مرحلة رواج يتجه فيها حجم الدخل والتوظيف نحو التزايد إلى أن يصل إلى قمة الرواج وعندها تحدث الأزمة ويتجه حجم النشاط الاقتصادي نحو الهبوط ليدخل الاقتصاد مرحلة انكماش إلى أن يبلغ الهبوط قاع الانكماش وبعدها مباشرة يبدأ الانتعاش وللاطلاع أكثر راجع المصدر مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 237.

² محمد علي الليثي وآخرون، المرجع السابق، ص 257-258.

³ المرجع نفسه، ص 257-258.

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

ملاحظة:

تعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية التي تعتبرها إجبارية. لأن طريقة معالجتها تختلف، حيث في الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها وذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل. أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلة الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها شبه دائمة يعاني منها اقتصاد البلد.

2-3 أنواع أخرى من البطالة¹: يلاحظ وجود أنواع أخرى من البطالة مثل:

أ- البطالة المقنعة:

تسمى مقنعة ومستترة لأنها غير ملحوظة، وهي تصف العمال الذين يعملون بإنتاجية حدية* ساوي الصفر. غالباً ما نجد هذا النوع من البطالة في المجال الزراعي التقليدي أو الوظائف الحكومية. نجد مثلاً في مزرعة فلاحية خمسة عمال منهم عاملان قادران على القيام بجميع شؤونها، فنلاحظ أن الثلاثة عمال الباقون هم من ضمن البطالة المقنعة ولكننا لا نستطيع معرفة من هم الثلاثة العاطلون عن العمل.

ب- البطالة السلوكية:

تصف حالة عدم قبول الأفراد بعض الأعمال، حيث يفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا في تلك الأعمال خشية تأثيرها على مكانتهم الاجتماعية.

¹ مصطفى سلمان وآخرون، المرجع السابق، ص 239-241.

* الإنتاجية الحدية تعبر عن التغيرات الحاصلة في الإنتاج الناتجة عن تغير وحدة واحدة في أحد عوامل الإنتاج (بقاء العوامل الأخرى ثابتة)، ولإطلاع الأكثر راجع مصدر مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 237.

ج- البطالة الجامدة: وهي تمثل العاطلين الدائمين الذين لا يبحثون عن العمل حتى ولو كان موجودا، رغم أنهم قادرون عليه. نجد ضمن هذا النوع من البطالة أغنياء الدول النامية الذين يعتمدون على فوائد أموالهم أو إيجارات عقاراتهم.

د- البطالة الجزئية:¹

تسمى أيضا بالبطالة الموسمية، وهي تصف حالة الأفراد الذين يعملون في مواسم معينة ولا يعملون في مواسم أخرى.

3. قياس البطالة:²

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة، حيث:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}}$$

الفئة النشطة تحتوي على الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، إذن العناصر التي تتضمنها الفئة النشطة هي:

أ- العاملون (**population occupée**): هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير، أو في مؤسسة خاصة، أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت.

ب- العاطلون (**chômeurs**): هم الأفراد القادرون على العمل ويبحثون عنه ولكن ليس لديهم وظيفة.

ملاحظة: هناك عناصر تستبعد من القوة العاملة وهي:³

- الأفراد دون سن معينة: تختلف هذه السن من دولة إلى أخرى فمثلا في الجزائر يستبعد الأطفال دون الخامسة عشر.

¹ محمد علي الليثي وآخرون ، المرجع السابق، ص 260.

² عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص 310.

³ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، المرجع نفسه، ص 311-312.

- الأفراد فوق سن معينة: هي سن التقاعد وغالبا ما تكون 60 أو 65 سنة.
- الأفراد من فئات معينة: التي هي غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمريض وطلبة المدارس...
- الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل: كربات البيوت مثلا فهم لا يطالبون المجتمع بوظائف.

يتم قياس معدل البطالة في البلدان المتقدمة عن طريق المعلومات الإحصائية التي يقوم بها مختلف مكاتب إحصاءات العمل، ونظرا لصعوبة سؤال كل فرد، يتم القيام بأخذ عينة من العائلات وتحليلها.

مثلا: يقوم مكتب إحصاءات في الولايات المتحدة الأمريكية باستبيان عينة من العائلات تتوزع على مختلف المناطق، حيث توجه أسئلة مباشرة لكل فرد يزيد سنه عن 16 سنة (ما عدا الأفراد الموجودين في المستشفيات والسجون)، وعند الإجابة يصنف المجيب في إحدى الفئات التالية:

أ- فئة "يعمل": تضم كل من لهم عمل خلال الأسبوع في الوقت الذي يتم فيه الاستبيان، ويسجل أيضا من يعملون جزئيا حتى لو عملوا ساعة واحدة في الأسبوع.

ب- فئة "لا يعمل": تضم كل الذين يبحثون عن عمل ومستعدون له في أي وقت وكذلك الذين سرحوا من عملهم بشكل مؤقت ومنتظرون العودة للعمل، والذين ينتظرون إلحاقهم في وظيفة جديدة خلال أربعة أسابيع.

ج- فئة "خارج قوة العمل": كل شخص لا تنطبق عليه شروط الفئة الأولى والثانية يعد من الفئة الثالثة مثل، المتقاعدين، الطلبة في الثانوي والجامعي، ربات البيوت ...

أما بالنسبة للدول النامية نجد أن عملية قياس البطالة أكثر صعوبة لعدم توفير البيانات لدى الجهات الرسمية، و التي يستدل منها إلى حجم البطالة، و ذلك لعدم وجود إعانات تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية. أو عدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانية يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى.

المطلب الثاني: ماهية العمل وسياسة التشغيل

1. مفهوم العمل: هو المجهود الإنساني سواء كان فكرياً أو جسدياً الذي يؤدي إلى خلق المنفعة أو زيادتها¹، أي أنه يتمثل في القيام بمجهود يعود على صاحبه بثمار نافعة. ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال. تختلف هذه الأعمال حسب نوعها ونظامها والهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار والتفكير وعمل الإدارة والتنظيم...

2. أنواع العمل²:

للعمل أنظمة مختلفة منها:

أ- نظام الرق: وهو يعني امتلاك واستخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، وتميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات والرق المتعلق بالخدمات المنزلية. النوع الأول يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوربيين، وانتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865. أما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم، وهو يزول تدريجياً، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة.

ب- نظام العمل المضطر(العبودية): وهو يصف حالة وجود أسياد يهيمنون على رجال لديهم قيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ. يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية. ظهر هذا النظام في أوربا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث أدى إلى ظهور الرأسمالية والعمل بالأجرة في المصانع.³

من مميزات هذا النظام:

- أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيد له لاسيما خدمة الأرض.
- في حالة زراعة قطعة أرضه الشخصية(للعبد) يدفع قسط معين من الثمار لسيد.
- الالتزام بالبقاء على قطعة أرضه ولا يغادرها.

ج- العمل بالأجرة:

¹ طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص24.

² أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص56-57.

³ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص11-15.

هو العمل الذي أصبح اليوم شاملا، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه. ضف إلى ذلك أنه يتقاضى أجره نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، ويقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل بنص فيه مدة العمل وطبيعته وعمولته.

د- أنواع أخرى للعمل: هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره. كذلك نجد العمل بالمكافئة، وهو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

3. إنتاجية العمل:

الإنتاجية هي مؤشر يقيس فعالية عوامل الإنتاج، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين الإنتاج وكمية إحدى عوامل الإنتاج. يمكن قياسها بطرق مختلفة، حيث:

<p>كمية الإنتاج</p> <p>إنتاجية العمل (حسب العدد) =</p> <p>عدد العمال</p>
<p>كمية الإنتاج</p> <p>إنتاجية العمل (حسب وقت العمل) =</p> <p>عدد ساعات العمال</p>
<p>القيمة المضافة</p> <p>إنتاجية العمل (حسب القيمة) =</p> <p>عدد العمال أو عدد ساعات العمل</p>

4. معدل النشاط و معدل التشغيل¹:

معدل النشاط: يعبر عنه بالنسبة بين الفئة النشطة و فئة السكان الكلية، حيث:

¹ conseil national économique et social, **évaluation des dispositifs d'emploi**, (dossier annexes, 20eme session planiere, Algérie, juin 2002), p2.

$$\frac{\text{الفئة النشطة (population active)}}{\text{الفئة الكلية (population total)}} = \text{معدل النشاط}$$

معدل التشغيل: يعبر عنه بالنسبة بين الأفراد العاملون وعدد أفراد الفئة النشطة، أي يقيس نسبة العاملين من الفئة النشطة حيث:

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

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

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

5. سوق العمل: ¹

يمكن تعريف سوق العمل اقتصادياً بأنه الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف. من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

- أ- غياب المنافسة الكاملة: يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة، ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال. كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية.
- ب- سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين. أو لأسباب اختلاف سن أو ثقافة ...

¹ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص ص 11-15.

* خدمة العمل هي السلعة محل التبادل في سوق العمل، ولإطلاع أكثر راجع المصدر عمه الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص ص 11-15.

ج- تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلاً لهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).

د- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين:

i. عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

ii. تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

هـ- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقاً بالمعنى الاقتصادي.

1.5 الطلب على العمل:

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل، أي أنه يصدر عن المنتج. إن طلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه طلب مشتق. بمعنى أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها.

2.5 عرض العمل:

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال، حيث لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل وبين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية وطلب العامل نفسه على وقت الفراغ، كل هذه العوامل بالإضافة إلى عامل الأجور والتكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل.

3.5 التوازن:

يتحدد حجم العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر والطلب عليه، وفي حالة تساوي هذين الأخيرين يتحقق التوازن في سوق العمل.¹

¹ نعمة الله نجيب إبراهيم، المرجع نفسه، ص 17.

المبحث الثاني: النظريات المفسرة لسوق العمل والبطالة .

المطلب الأول: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي التقليدي.

بدأ الفكر الاقتصادي التقليدي بطبيعة الحال بالمدرسة الكلاسيكية. التي سادت الفكر الاقتصادي الكلي قبل الثلاثينات، واعتنق غالبية المفكرين الاقتصاديين الكلاسيك خلال هذه الفترة فكرتين أساسيتين هما:¹

أ - الاعتقاد أن هناك قوة خفية تتحكم في تسيير أمور الطبيعة والكون والمجتمع، هذه القوى تمنع حدوث فترات الركود الطويلة في ظل نظام السوق.

ب- الادعاء بأن تغيرات كمية النقود المعروضة تؤثر فقط على الأسعار وليس على النشاطات الاقتصادية الأخرى.

مع ذلك بدأ الاقتصاديون يشككون في صحة النظرية الكلاسيكية، إذ انتشرت البطالة على نطاق واسع في دول العالم خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية دون أن يكون للقوى الخفية المزعومة أي مفعول في معالجتها. فجاءت النظرية الكينزية لتحدث ثورة ضد الكلاسيك بفضل الاقتصادي الانكليزي " جون ماينارد كينز "،* حيث أكد على أن للحكومة دور في النشاط الاقتصادي.

1. سوق العمل والبطالة عند منظري الكلاسيكية:

ينطلق التحليل الكلاسيكي لسوق العمل من النقاط الأربع التالية:

أ- حجم الإنتاج يتحدد عن طريق دالة الإنتاج التي توضح العلاقة بين مستوى التشغيل ومستوى الإنتاج.

ب- لا يوجد فائض في العرض الكلي أو عجز في الطلب الكلي للسلع والخدمات، حيث كل وحدة طلب تشكل تلقائياً وحدة للعرض.

¹ سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الأول، الكويت، 1994، ص85.

* جون ماينارد كينز (1884-1946) أصدر في عام 1936 كتابه الشهير "النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود" مسبباً في ذلك إحداث تغيرات عميقة في الفكر الاقتصادي، وللإطلاع أكثر راجع مصدر سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الأول، الكويت، 1994، ص85.

ج- تعتبر النقود مجرد وسيلة للتبادل ومقياس للقيمة¹.

د- حرية حركة آلية السوق تؤدي إلى الاستقرار وحدوث توازن التشغيل الكامل بصفة تلقائية ومستمرة، وتدخل الدولة غير ضروري.

هناك ثلاث فرضيات ضمنية يراها منظري الكلاسيك في سوق العمل نوجزها فيما يلي²:

i. فرضية تجانس وحدة العمل: يرى منظري الكلاسيك أن تحقيق التناسق في عنصر العمل أمرا ضروريا لأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة وضرورية لإنجاز عمل معين فيه، ومستوى المهارة والكفاءة يسمح بالتفرقة بين الأجراء.

ii. حرية حركة عنصر العمل والمفاوضة الحرة لعقود العمل.

iii. وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حر في هذا الميدان حتى يسمح للمنتج والعامل إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل. فيكون كل من طالب العمل وعارض العمل على علم تام بالأجر الحقيقي. حيث عند بيع أو شراء العمل عند أجر نقدي فإن رب العمل يعلن ما يعادل قيمة هذا الأجر النقدي مقوما بالسلع والخدمات.

كل هذه الفرضيات الأساسية لطبيعة النظرية الكلاسيكية لسوق العمل هي العناصر التي هاجمها كينز.³

2.1. البطالة عند منظري الكلاسيكية :

يرى منظري الكلاسيك أن الاقتصاد يتوازن دائما عند مستوى التشغيل الكامل، أي لا مجال لوجود بطالة وفقا للنموذج الكلاسيكي. مع ذلك يرى منظري الكلاسيك إذا وجدت بطالة فهي بطالة اختيارية، بمعنى أن العمال هم الذين يرفضون الأجر المنخفض السائد في السوق، والسبب الرئيسي في حدوث هذا النوع من البطالة حسب منظري الكلاسيك هو عدم مرونة الأجور النقدية.

¹ ضياء مجيد الموسمي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص58.

² Joëll Jalladeau, *introduction à la macroéconomie*, (édition ouvertures économiques, Belgique, 1993), pp 303-305.

³ محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994، ص94.

2. سوق العمل والبطالة عند كينز:

إن معظم الاقتصاديين الكلاسيك أصيبوا بحيرة أمام تفسير نظريتهم للبطالة. لكن البعض منهم دافعوا عن نظريتهم وقدموا التبريرات التالية¹:

أ - تردد اتحادات العمال ومنشآت الأعمال في قبول تخفيض الأسعار والأجور.

ب- السياسة غير السليمة في تخفيض الأجور.

ج- تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي.

لكن بمجيء كينز، ومن خلال التحليلات التي قدمها في تحليله لسوق العمل، استطاع أن يجعل الدعامات التي يستند إليها الكلاسيك تنهار. فما الذي جاء به كينز في تفسير سوق العمل والبطالة؟

1.2 طلب العمل:

ويرى كينز أن طلب العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال.

معناه أن المنتجون يعملون على توظيف حجم معين من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع.

2.2 عرض العمل:

اختلف كينز عن الكلاسيك في نقطتين هما²:

أ - رفض كينز اعتبار الكلاسيك بأن العمل دالة للأجر الحقيقي، فهو يعتبر أن ما يحدد هذا العرض هو معدل الأجر الاسمي، وهو يرى أن العمال معرضون للخداع النقدي. أي معرضون في اللاشعور إلى انخفاض قدرتهم الشرائية نتيجة الزيادة الحاصلة في مستوى الأسعار، فالعامل لا يملك الوسائل التي تسمح له بمعرفة حركة الأجور والمستوى العام للأسعار الذي غالباً ما تكون معرفته لهما ضعيفة وغير واضحة.

¹ سامي خليل، مبادئ الاقتصاد الكلي، مؤسسة الصباح، الكويت، 1996، ص ص 366-367.

² محمد شريف إلمان، المرجع السابق، ص ص 280-282.

ب - يتمثل الاختلاف الثاني في إمكانية جمود معدل الأجر الاسمي نحو الأسفل، أي عدم انخفاض معدل الأجر دون مستوى معين. بعبارة أخرى يرى كينز أن معدل الأجر الاسمي غير مرن في اتجاه الهبوط، وهو يفرض أن هناك حدا أدنى لمعدل الأجر الاسمي لا يمكن أن ينخفض إلى مستوى أقل منه، والسبب يعود في وجود منظمات نقابية وتنظيمات قانونية وإدارية مختلفة تعمل على حماية العامل

2. 3 التوازن في سوق العمل عند كينز: ¹

وجود فائض في عرض العمالة، وهذا يعني التشغيل غير التام لأنه يوجد عمال مستعدون لقبول العمل، وهذا يعبر عن وجود بطالة غير إرادية أو إجبارية، وحتى يتحقق توازن التشغيل الكامل عند كينز يجب أن يتقاطع منحني عرض العمل مع طلبه في النقطة E.

2. 4 البطالة عند كينز:

إن الحالة المسماة بـ " البطالة الكينزية " تتميز بوجود عرض زائد في العمل وأرجع كينز ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل والسلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم. فإذا انخفض الطلب عند مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال. للخروج من البطالة أكد كينز على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح كينز بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما تؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل. كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب، وزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية بتشجيع استهلاك العوائل.

إن الأهمية العلمية للاختلاف بين الكلاسيكيين وكينز يجب أن نكون مدركين لأثرها. فبمجرد أن نقبل وجهة نظر الكلاسيك بأن الاقتصاد لو ترك للقوى الطبيعية فقد لا يصل إلى وضع التشغيل الكامل.

إذن فإن الطريق مفتوح لاستخدام السياسات التي تحقق هذا الغرض، والتي استبعدتها وجهة النظر الكلاسيكية.

¹ محمد شريف إلمان، المرجع السابق، ص 285-288.

المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث.

إن الرجوع إلى فترة ما قبل الثلاثينات، وفكرة القوى الخفية المصححة للاقتصاد القومي كانت أساس أفكار المدرسة الكلاسيكية. إلا أن الكلاسيك لم يعطوا تفسيراً مقنعاً لظاهرة البطالة، وكانت ثورة كينز هي التي فسرت ما حدث، حيث انصب اهتمامه بالدرجة الأولى على إمكانية تحقيق تشغيل كامل لسوق العمل. إن أحد النقاط المهمة التي يجب الإشارة إليها في هذا الصدد هو التمييز بين اقتصاد كينز وبين الاقتصاد الكينزي، فالاقتصاد كينز مبدئياً هو النظرية العامة التي تعتبر الأساس الذي بني عليه الاقتصاد الكينزي الذي ظهر في الخمسينات، وما قام الاقتصاديون بنائه على هذا الأساس يعرف الآن بالاقتصاد الكينزي. سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لبعض النظريات الحديثة المتعلقة بسوق العمل والبطالة.

1. نظرية البحث عن العمل¹:

ظهرت هذه النظرية في السبعينات، تركزت على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث أنها تصف حالة وجود بطالين ومناصب شغل شاغرة في نفس الوقت. إلا أن عملية البحث عن العمل تعد مكلفة وتتطلب وقت، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته، أولشراء المجلات...

تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

أ- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.

ب- الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.

ج- هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجر أعلى منه.

البطالة اختيارية حسب هذه النظرية، وهي تحدث بسبب ترك الأفراد لوظائفهم الحالية من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص العمل المناسبة لقدراتهم والأجور المعطاة، ورغم نجاح هذه النظرية في تفسير البطالة إلا أنها تعرضت لانتقادات أهمها:

¹ لعيش ليلي، ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000، ص4.

i. عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الاقتصاد، فبالرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل، يلاحظ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم.

ii. إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم وتقل في حالة بقائهم متعطلين.

2. سوق العمل التعاقدي في الفكر الكينزي الجديد:

يرتكز سوق العمل التعاقدي على الاتفاقيات المبرمة بين العمال وأصحاب العمل. إذ تتحدد على مستوى هذا السوق معدلات الأجر الطويلة الأجل. نميز في سوق العمل التعاقدي نظريتان أساسيتان ركز عليهما التحليل الكينزي الجديد لتفسير ظاهرة الجمود الحقيقي للأجور في سوق العمل وهما:

نظرية العقود الضمنية، ونظرية الأجور الكفؤة.

2. 1 نظرية العقود الضمنية:

تقوم نظرية العقود الضمنية على أساس أن الاتفاقيات المبرمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية. معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقيات بشكل رسمي ومكتوب وهي تنطلق من أن الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل وذلك راجع إلى ما يلي¹:

- الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يقدمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.
- عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين.

2. 2 نظرية الأجور الكفؤة:²

تقوم هذه النظرية على أن إنتاجية العامل تتوقف على مستوى الأجر الحقيقي. حيث يعتبر Leibenstein³ أن إنتاجية العامل الواحد هي دالة متزايدة في الأجر الحقيقي في كتابه

¹ David Marsden, *Marche du travail*, (édition economica, Paris; 1989). p9.

² سامي خليل، نظريات الاقتصاد الكلي الحديث، المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الثاني، الكويت، 1994، ص1013.

³ Anne Perrot, op cit, p51.

" Back-wardness and Economic Growth " الذي صدر في 1957، أي أن أصحاب العمل يقومون بدفع أجور للعمال أعلى من الأجور التوازنية في السوق وذلك بتشجيع العمال لزيادة إنتاجهم مما يزيد من عرض العمال لقوة عملهم، وأسباب رفع الأجور بالنسبة لأصحاب العمل هي:

- ❖ الرغبة في جلب العمال ذي المهارات (الكفاءات) العالية.
- ❖ تشجيع العمال على البقاء.
- ❖ زيادة إنتاجية العمل، وهذا باعتبار أن الأجر المرتفع يحفز العمال إلى عدم تضييع الوقت وعدم التغيب وبذل جهود كبيرة لزيادة الإنتاج.¹

3- نظرية اختلال التوازن:²

هذه النظرية تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع والعمل لتحليل البطالة. بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة:

النوع لأول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه، (يلاحظ أن هذا النوع يشبه تحليل البطالة عند كينز، لهذا يعرف بالبطالة الكينزية).

النوع الثاني: يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أكبر من عرضها، مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل وبذلك يسبب انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية الإضافية، ونظرا لتشابه هذه الحالة مع التحليل الكلاسيكي يعرف هذا النوع بالبطالة الكلاسيكية.

4. نظرية تجزئة سوق العمل:³

ظهرت هذه لنظرية على يد الاقتصاديين M.Piore (1997) و P.B Doeringer، وذلك بعد الدراسات العديدة التي قاما بها على الاقتصاد الأمريكي، وهما من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي. تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:

*سوق رئيسي (ابتدائي):

يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

¹ سامي خليل، المرجع السابق، ص1014.

² E.Malinvaud, **Tbéorie Mcroeconomique**, édition: conjonctureles bondas, paris1982, p60.

³ Eicher .j.e et Levy-Garboua, **Economique de l'education** , édition: Economica, Paris 1979 p 60.

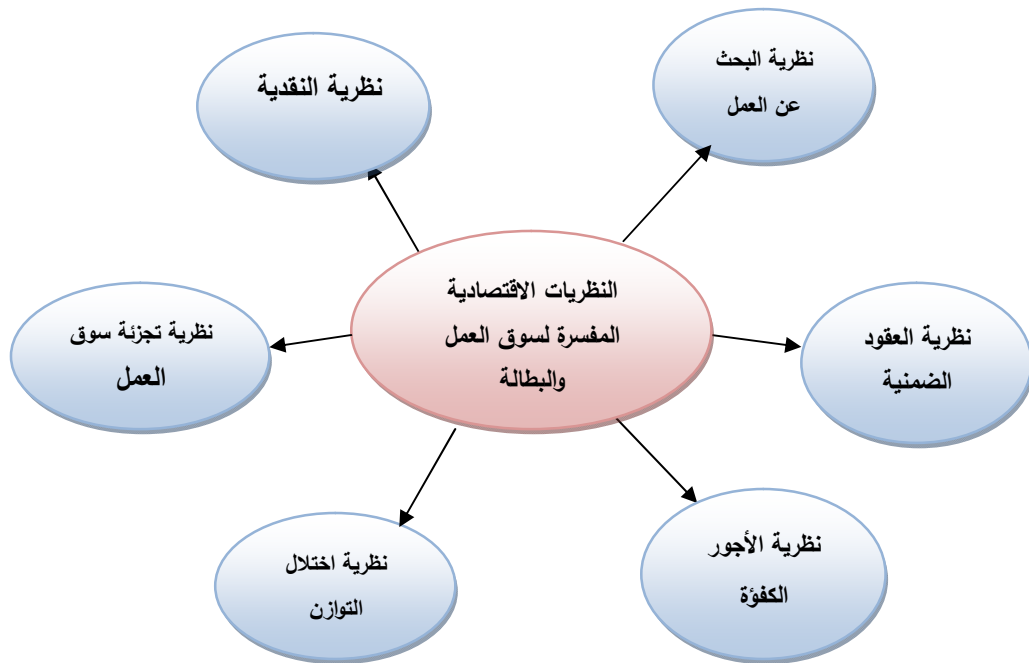
*سوق ثانوي:

عكس السوق السابق فأجوره منخفضة، ونجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانيات الترقية، فالعمال في هذا السوق معرضون للبطالة.

5. البطالة حسب النظرية النقدية :¹

يعتبر M. Friedman وأنصاره من مؤسسي المدرسة النقدية، حيث أرجعت هذه النظرية حدوث البطالة إلى عوامل نقدية وعلاجها يتم وفق أدوات السياسة النقدية. فمثلا نفرض أن البنك المركزي قام بإتباع سياسة نقدية توسعية (زيادة عرض النقود) وذلك بشراء سندات، حيث يصبح الأفراد هم لكون نقودا أكثر لبيعهم للسندات بالتالي فإن إنفاقهم على الأوراق المالية أو الأصول العينية مثل: (العقارات، الأراضي والخدمات) يساعد على زيادة الإنفاق على الاستهلاك والاستثمار مما يؤدي إلى زيادة الطلب الكلي، وإذا كان الاقتصاد يعمل عند مستوى أقل من مستوى التوظيف الكامل فإن السياسة التوسعية سوف تزيد من مستوى الإنتاج الحقيقي، وتقل البطالة بفضل تشغيل الطاقات العاطلة.

شكل 01 يوضح النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة.



المصدر: من إعداد الطالبة حسب المعلومات الواردة في المصدر: سامي خليل نظريات الاقتصاد الكلي الحديث، المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الثاني، الكويت، 1994، ص1013.

¹ رمزي زاكي، تحليل لأخطار مشكلات الرأسمالية المعاصرة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998، ص390.

وفي الأخير، وبعد سرد النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة، اتضح لنا أن هناك جدالا قائما وعدم اتفاق بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع. فالكلاسيك يرون أن سوق العمل في حالة توازن باستمرار والنتاج هو دائما عند مستوى التشغيل الكامل وهذا غير مقبول، حيث إذا كان الناتج عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل، فإن هناك بعض العمال يرغبون في العمل ولكنهم لا يجدون مناصب عمل، إلا أن الحقائق تكون أكثر تأييدا للتحليل الكينزي لسوق العمل، فالزيادة في الطلب الكلي المترتبة على سياسة مالية أو نقدية توسعية إنما تؤدي إلى زيادة الناتج الحقيقي.

إن هذه النظريات ليست الوحيدة في تفسير سوق العمل والبطالة، ويعتبر هذا الموضوع من المجالات الهامة لإجراء البحوث والدراسات، بصفة عامة إن المؤسسات والعمال والهيئات يتحركون ويعملون على حالة السوق ووضعيتهم في الأسواق. إذن فكيف هي وضعية سوق العمل في الجزائر؟ إن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب معالجة وتحليل عميقين، هذا ما سنتناوله في الفصل الموالي.

الفصل الثاني

وضعية سوق العمل في الجزائر

ترتكز المعرفة المرتبطة بسوق العمل في الجزائر على مصادر متعددة للمعلومات، من بينها التحقيقات السنوية للديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل، التي تعطي فرصة لبلورة صورة بانورامية عن واقع التشغيل في الجزائر بناء على النتائج المتحصل عليها في السنوات الأخيرة. تبقى هذه المعطيات الإحصائية رغم بعض الضعف المسجل فيها، فرصة مهمة لبناء تحاليل حديثة حول جملة التحديات التي يجب على الجزائر مواجهتها آجلا.

يمكن للنشاطات الممارسة من طرف مختلف الفاعلين الاجتماعيين أن تكشف عن التوجهات الكبرى لسوق العمل في الجزائر، فما يلاحظ بدايةً هو وجود تغيّر و تحوّل في عالم الشغل، مصحوب باتجاه معدلات البطالة نحو الانخفاض خلال السنوات الأخيرة، مع تقلص واضح لفجوة الفوارق في نسب البطالة بين الرجال والنساء من جهة، وفئة شباب وغيرهم من الفئات العمرية من جهة أخرى، ولا يتعلق هذا الانخفاض باستحداث فرص للشغل "الدائم و اللائق"، بل يرجع ذلك بالخصوص إلى ديناميكية قطاع النشاط غير الرسمي.

وعليه سنحاول معالجة وضعية سوق العمل في الجزائر من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: هيكل القوة العاملة وتوزيعها في الجزائر

تعتبر القوى العاملة على أنها ذلك القسم من الأفراد الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاقتصادي، وهم عبارة عن جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين "15 و64 سنة"، كما يعرف الديوان الوطني للإحصائيات الفئة النشطة على أنها الفئة التي تضم المشتغلين، والباحثين على العمل، إذ يعتبر حجم النمو السكاني المحدد الأول لهذه الفئة.

ومن هنا تعرف القوة العاملة بأنها: "عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه، وينتمون إلى فئات عمرية معينة تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول التي تتراوح بين 16 و18 سنة إلى غاية 60 سنة، وهو سن التقاعد المعمول به حاليا في الجزائر بالنسبة للرجال، و55 بالنسبة للنساء".¹

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص57.

ومن خلال هاذين المطلبين سنحاول التطرق لتوزيع القوى العاملة والقوى غير العاملة في الجزائر، مع محاولة معرفة تطور معدلات البطالة والعرض والطلب في سوق العمل.

المطلب الأول: القوة العاملة المشغلة.

إن الفهم الشامل للعمالة حجما ونسبة وهيكلها أيضا يعتبر مطلباً أساسياً لتحديد مستويات العمالة ومستوى المهارات وكذلك التي تواجه زيادة في العمالة، لكي نستخلص الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر، حسب التصنيفات التالية:

1. القوة العاملة المشغلة وفقاً لعامل السن (الفئة العمرية): سنحاول معرفة أي الفئات المستفيدة من فرص العمل، ومن ثم نتعرف على نوعية العمالة (شابة أو غير ذلك) من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (01): توزيع العمالة المشغلة وفقاً لفئات العمر 2001-2014.¹
(الوحدة= بالمئة)

أكبر من 60	59-55	54-50	49-45	44-40	39-35	34-30	29-25	24-20	19-15	
3.53	3.59	6.98	10.12	11.85	14.42	15.04	15.45	13.0	5.98	2001
3.55	3.64	7.42	9.74	12.08	14.62	15.57	15.50	12.73	5.51	2003
9.13	11.33	20.22	25.35	31.67	37.95	41.64	45.89	40.42	16.89	2004
3.01	4.19	7.65	9.24	11.82	13.12	15.14	16.87	14.4	4.88	2005
3.15	3.90	7.02	9.30	13.59	14.12	14.71	15.33	13.54	5.29	2006
2.94	4.53	7.34	9.35	12.57	12.64	15.04	17.19	13.95	4.48	2007
2.84	4.69	7.23	10.01	11.83	12.87	14.61	17.39	13.95	4.53	2008
2.64	4.99	7.48	10.50	11.78	12.34	14.30	17.66	13.90	4.73	2009
2.81	5.26	7.47	10.88	11.54	12.43	14.76	17.39	13.46	3.93	2010
2.57	5.40	7.70	11.30	11.59	12.86	15.13	17.66	12.57	3.16	2011
2.45	4.86	7.10	10.35	11.22	12.25	16.22	18.44	13.50	3.56	2012
2.52	4.64	7.48	9.41	11.61	12.18	16.16	19.04	13.32	3.59	2013
2.49	4.83	7.63	9.86	11.29	12.55	16.37	18.36	13.15	3.30	2014

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أنه الفئة الحائزة على أكبر معدل تشغيل هي (25-29) حيث سجلت أعلى النسب في التشغيل في مجمل سنوات الدراسة وهذا يعود إلى الاهتمام الكبير من قبل الدولة بتشغيل الشباب وعزوفهم عن البطالة، حيث بلغت أعلى نسبة 2004 نسبة 45.89%، أي ما يقرب

¹ ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص58.

1275676 شخص، أما الفئة التي تليها فهي (30-34) بنسبة 41.64%، هذا ما يعكس نظرة الدولة على الشباب الذي لا يتعدى الخمسة وثلاثون سنة، كما نلاحظ انخفاض نسبة العمالة لدى الفئات الكبرى وبالأخص فوق الـ50 كما هو الشأن بالنسبة للفئة الصغرى وبالتحديد الأقل من 20 سنة فقد بلغت 3.3% سنة 2014.

2- القوة العاملة المشتغلة وفقا لعامل النوع (الجنس): يعتبر من أهم سمات الدولة المتقدمة هو انتشار المرأة العاملة في صناعة الاقتصاد الوطني، وهذا ما سنلاحظه من الجدول التالي:¹

الجدول رقم(02): توزع حجم العاملة المشتغلة وفقا للنوع 2001-2014.

(الوحدة = مليون نسمة)

النوع	السنة	الذكور	%	الإناث	%	المجموع
2001	5345223	85.81	883549	14.18	6228772	
2003	5751032	86.04	933024	13.95	6684056	
2004	6439158	82.57	1359254	17.42	7798412	
2005	6870348	85.40	1173872	14.59	8044220	
2006	7371940	86.26	1173872	13.73	8545812	
2007	7247367	84.32	1346876	15.67	8594243	
2008	7718000	79.19	1428000	15.61	9146000	
2009	8025000	84.72	1447000	15.27	9472000	
2010	8262000	84.86	1474000	15.13	9736000	
2011	8038000	83.73	1561000	16.26	9599000	
2012	9281000	81.24	2142000	18.75	11423000	
2013	8883000	82.34	1904000	17.65	10787000	
2014	8516000	83.31	1723000	16.82	10239000	

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أنه ورغم تطور المجتمع الجزائري إلا أنه بقيت نسبة مشاركة المرأة في العمل ارتفعت لكن بشكل طفيف حيث بلغت سنة 2013 أعلى نسبة لها وتراوححت 18.75% على سنة 2001 بنسبة 14.18% وهذا يعود إلى تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري إلى مجموعة العوامل الاجتماعية، كذلك انتشار الأعمال اليدوية المنزلية مما يدفعها إلى تفضيها العمل داخل المنزل على الخروج للعمل في الخارج.

¹ راضية بن زيان، يوسف زيان الحسين، أثر مكونات النمو الاقتصادي على الطلب على العمالة في الجزائر 1980-2014، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية، المجلد 7، العدد 1، 2018.

3- القوة العاملة المشتغلة وفقا لعامل المنطقة: إن النظر للعملة الوطنية من خلال هذه الزاوية يكشف لنا بلا شك عن مجموعة التوترات والاختلالات في التوازن، إذ أن التوزيع الجغرافي للسكان له الأثر الكبير على توزيع العمالة، كونها لا يمكن أن تنفصل عن هؤلاء السكان باعتبارها جزء لا يتجزأ منهم، بالإضافة إلى المشاريع الاقتصادية والخدمات الاجتماعية التي لها دور بارز في تركيز العمالة، بناء على هذا الأساس يمكن تقسيم العمالة الوطنية إلى تجمعين كبيرين، وهذا ما سنلاحظه من خلال الجدول التالي:¹

الجدول رقم(03):توزع حجم العمالة المشتغلة وفقاً للمنطقة 2001-2014.²

(الوحدة=مليون نسمة)

السنة	المنطقة	الحضري	%	الريفي	%	المجموع
2001		3590366	57.64	2638404	42.36	6228772
2003		3886288	58.14	2797768	41.86	6684056
2004		458044	58.32	3250368	41.68	7798412
2005		4826063	59.99	3218157	40.01	8044220
2006		5290595	59.65	3257223	40.35	4545812
2007		5288589	61.54	3305654	38.46	8594243
2008		7749000	84.73	1397000	15.27	9146000
2009		6627000	69.96	2845000	30.04	9472000
2010		6361000	65.33	3375000	34.67	9736000
2011		6297000	65.60	3302000	34.40	9599000
2012		6868000	66.87	4555000	32.14	11423000
2013		7252000	67.22	3535000	32.77	10787000
2014		6862000	95.43	3377000	4.56	10239000

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك اختلال في العمالة بين المناطق الحضرية والريفية حيث نجد أن العمالة تتركز بشكل كبير في المناطق الحضرية حيث بلغت أعلى نسبة 95.43% سنة 2014، استحوذ

¹ عبد اللاوي سمية، دراسة تحليلية لسياسة تشغيل في ظل برامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2014/2015، ص25.

² عبد اللاوي سمية، المرجع السابق، ص26

فيها الذكور بنسبة 8516 عامل، ويعود هذا إلى الهجرة الريفية نحو المدن بسبب عدم توفر أو نقص المرافق العمومية الهامة.

4- القوة العاملة المشتغلة وفقا للقطاع: سنحاول التعرف على كيفية توزيع العمالة بين القطاعات لمعرفة مدى مساهمة كل قطاع في عملية التنمية، وكذا معدل نمو العمالة من سنة إلى أخرى.¹

الجدول رقم (04): توزع حجم العمالة المشتغلة وفقا للقطاع 2001-2014.²

المجموع	تجارة وخدمات	بناء وأشغال عمومية	الصناعة	الفلاحة	القطاع السنة
6228772	3405572	650012	861119	1312069	2001
6684056	3667650	799914	804152	1412340	2003
7798412	4152934	967568	1060780	1617125	2004
8044220	4392843	1212022	1058835	1380520	2005
8545812	4737877	1257703	1263591	1609633	2006
8594243	4871918	1523610	1027817	1170898	2007
9146000	5178000	1575000	1141000	1252000	2008
9472000	5318000	1718000	1194000	1242000	2009
9736000	5377000	1886000	1337000	1136000	2010
959900	5603000	1595000	1367000	1034000	2011
11423000	6260000	1663000	1335000	912000	2012
10787000	6449000	1791000	1107000	1141000	2013
10239000	6224000	1826000	1290000	899000	2014

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول يمكن استخلاص فكرتين حول توزيع حجم ونسبة العمالة حسب مختلف

القطاعات الاقتصادية، إذ يلاحظ ما يلي:

بالنسبة إلى حجم العاملة الكلية نلاحظ أنها تزداد من سنة إلى أخرى، حيث بلغت حجم القوى العاملة المشتغلة لتصل 10239000 عامل سنة 2014، مقارنة بـ 62287000 عامل سنة 2001.

¹ عبد اللاوي سمية، المرجع السابق، ص 27

² راضية بن زيان، المرجع السابق ص 68.

كما يلاحظ تباين في توزيع اليد العاملة من قطاع إلى آخر فنجد: قطاع الخدمات يستحوذ على أكبر عدد من العمالة، بنسبة 53% على امتداد الفترة حيث سجل هذا القطاع سنة 2014 نسبة 60.8%، يليها البناء والأشغال العمومية بنسبة 17.8% في سنة 2014، فهو ذو حجم عمالة منخفض رغم ما بذلته الجزائر من مجهودات في ترقية النشاطات الفلاحية، وانتهاج سياسة التصنيع، ويعود سبب ذلك إلى إجراءات التصحيح في القطاع الصناعي وإلى إعادة الهيكلة العضوية مما أدى إلى خفض عدد العمال بمختلف الصيغ كالتقاعد المسبق، التسريح لأسباب اقتصادية، وتصفية الوحدات المفلسة.

المطلب الثاني: القوة العاملة غير المشتغلة¹.

لغرض تمييز السكان تمسهم البطالة، ومعرفة أين تتمركز البطالة وفي أي فئة وفي أي نوع يتوجب علينا أن ندرس توزيعها هي الأخرى.

1- القوة العاملة غير المشتغلة وفقا لعامل السن: من خلال الجدول نلاحظ الفئة التي تمسها البطالة.

الجدول رقم (05): توزع نسب العمالة غير المشتغلة وفقا لفئات العمر 2001-2014.

59-55	54-50	49-45	44-40	39-35	34-30	29-25	24-20	19-15	
0.77	2.48	3.10	3.98	6.66	12	24.74	29.40	16.18	2001
0.76	1.93	3	3.61	6.42	11.81	24.50	32.08	15.83	2003
0.68	1.47	2.48	3.48	6.23	12.35	27.67	30.23	15.36	2004
0.53	1.34	2.18	2.97	5.81	12.19	27.53	33.22	14.18	2005
0.52	2.05	2.28	3.94	7.34	13.83	26.87	29.81	13.41	2006
0.69	1.75	1.61	3.51	6.77	13.63	28.59	30.65	12.74	2007
0.59	1.28	1.62	2.90	5.90	12.74	29.76	33.19	11.97	2008
0.93	1.58	1.77	2.98	6.06	13.24	29.73	31.90	11.66	2009
0.92	1.2	2.04	2.97	5.39	13.01	31.22	32.43	10.78	2010
1.12	1.31	3.01	3.38	6.96	12.61	30.41	32.20	8.94	2011
1.35	1.35	3.03	4.54	7.20	12.68	26.89	32.56	10.29	2012
1.10	1.95	2.63	4.25	7.40	13.87	26.04	31.74	10.97	2013
0.65	1.64	2.80	4.44	7.24	14.66	29.24	30.06	9.39	2014

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، ص 2015.

¹ راضية بن زيان، يوسف زيان الحسين، المرجع السابق، ص 70.

نلاحظ من خلال الجدول، وعلى مر الفترة محل الدراسة أن البطالة تمس الفئة الأكثر حساسية في المجتمع ألا وهي فئة الشباب (20-24) حيث بلغت 31.22% سنة 2010 أي حوالي 3490000 عامل، ثم تليها (25-29) حيث بلغت 31.22% سنة 2010 أي حوالي 3490000 عامل، ثم تليها (25-29) حيث بلغت نفس النسبة لنفس السنة، ويرجع السبب إلى حالة الشباب من طرف المنظومة التعليمية والتي لا تتلاءم واحتياجات سوق العمل.¹

بصورة عامة يمكن إرجاع هذا الارتفاع إلى أن هذه الفئة تتوافق مع السنوات التي يتخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين والمكونين في المعاهد كذلك المؤدون لواجب الخدمة الوطنية والذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل، وهم بدون تجربة أو خبرة ميدانية، حيث أن أغلبية المؤسسات الاقتصادية تعطي الأولوية لتوظيف الأفراد المؤهلين وذوي الخبرة المهنية، مما جعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان النشطين، نفهم من هذا أن البطالة تتركز بشكل خاص بين الشباب الداخليين لسوق العمل لأول مرة.

2- قوة العمل غير المشغلة وفقا لعامل المنطقة والنوع: لمعرفة توزيع البطالة بين النساء والرجال وكذلك على مستوى المناطق الحضرية أو الريفية نستعرض الجدول التالي:²

الجدول رقم (06): توزع العمالة غير المشغلة وفقا للمنطقة والنوع 2001-2014.

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2001		
489000	494000	544000	741000	653238	588196	656378	790727	995969	1127763	ذكور	الحضري
257000	260000	249000	271000	225071	189170	178678	203644	227150	327578	إناث	
249000	234000	208000	127000	418766	400092	542697	579688	763964	807147	ذكور	الريفي
67000	88000	71000	30000	77588	63383	70535	677163	91187	76961	إناث	
1062000	1076000	1072000	1169000	1374663	1240841	1448288	1671534	2078270	2339449	المجموع	

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2015.

من خلال الجدول نلاحظ أن فئة الذكور تعاني من البطالة أكثر من الإناث حيث بلغت 84.68% سنة 2003، كما انخفضت لتصل 69.49% سنة 2011 حوالي 1759933 عامل، في المقابل نجد أن

¹ راضية بن زيان، المرجع السابق، ص71.

² البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد6، ص181.

نسبة البطالة عند الإناث تزداد هي كذلك لتصل 30.5% سنة 2011 عما كانت عليه 17.29% سنة 2001، ويعود هذا إلى دعم الدولة لفئة البطالين مما جعل نسبة العاطلات عن العمل تزداد بسبب تسجيل الإناث في مكاتب البحث عن العمل للاستفادة من التعويض عن البطالة ومن المساعدات الأخرى التي تقدمها الدولة هذا من جهة، ومن جهة أخرى ارتفاع نسبة الإناث المتدرسات والمتخرجات اللواتي دخلن سوق العمل لأول مرة.¹

تمس البطالة فئة الذكر والإناث في المدينة أكبر من نسبة الذكور والإناث في الريف، بالنسبة للإناث لا يرجع السبب في ذلك إلى عادات وتقاليد الريف الجزائري لأن المرأة الريفية خاصة هي الأقل بحثا عن العمل في ضوء أعباء اجتماعية ثقيلة.

3- توزيع البطالة وفقا لمدة البحث عن العمل: إن تحليل مدة البطالة يساعدنا في التعرف على وضع فئة البطالين وعلاقة سوق العمل بشكل عام، إن مدة البطالة كانت تعد بالأشهر أصبحت اليوم تعد بالسنوات، هذا راجع إلى نقص العمل وكذلك عدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين.

الجدول يبين لنا توزيع البطالة في الجزائر للحائزين على شهادة التعليم العالي حسب المدة لسنة 2014:²
الجدول رقم (07): مدة البحث على العمل بالنسبة إلى الحائزين على شهادة التعليم العالي لسنة 2014

مدة البحث	ذكور		إناث		المجموع (بالألف)
شهر في السنة	45	45.5	75	38.6	119
12-23 شهر	19	19.5	47	24.22	66
24 فأكثر	33	33.6	42	21.64	104
ليس مصرح	1	1,4	2	1.03	3
المجموع	98	100	194	100	293

المصدر: معطيات الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر، 2005.

يتضح من خلال الجدول أن حوالي 38.6% من عدد البطالين يتواجدون في حالة بطالة منذ شهر حسب تعداد سنة 2014، وحوالي 24.22% أكثر 24 شهر (أي أكثر من سنتين)، و21.64% هم في

¹ البشير عبد الكريم، المرجع السابق، ص183.

² شلال فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004/2005، ص 60

حالة بطالة منذ سنة إلى سنتين أي حوالي 66 ألف من مجموع البطالين، كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالات على صعوبة الحصول على مناصب الشغل من طرف الأفراد العاطلين وعلى امتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على شغل.

المبحث الثاني: البطالة والعرض والطلب في سوق العمل

المطلب الأول: البطالة في الجزائر

1/ تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2004: ¹

إن ظاهرة البطالة في بلادنا، بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية، لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية الفرد. بالأخص الفئة التي تعيش مرارة هذه الأخيرة. ويبرز لنا الجدول الموالي تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2004.

جدول رقم (08): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2004

السنوات	الفئة النشطة	عدد البطالين	معدل البطالة(%)
1989	5588000	1120000	20.04
1990	5851000	1272000	21.7
1992	6318000	1344000	21.2
1993	6561000	1519000	23.1
1994	6814000	1660000	24.3
1996	7811000	2186000	27.98
1997	8072000	2257000	27.96
1998	8326000	2333000	28.02
1999	8589000	2516000	29.2
2000	8153647	2427726	29.8
2001	8568221	2339449	27.3
2003	8762326	2078270	23.7
2004	9469946	1671534	17.7

¹ مدني بن شهرة، سياسات التعديل الهيكلي في الجزائر برنامج وآثار، مجلة علوم إنسانية، آية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، العدد18، فيفري 2005، ص88.

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات

من خلال تفحصنا لهذه الإحصائيات المبينة في الجدول المذكور أعلاه، نلاحظ أنها تشير إلى كون هذه الظاهرة قد مرت بمرحلتين بارزتين و متعاكستين في الاتجاه على العموم خلال الفترة 2004-1989.

أ / الفترة 1989-2000:¹

سجلت هذه الفترة ارتفاع لمعدلات البطالة، حيث انتقلت من 20.04% عام 1989 إلى 29.8% عام 2000. هذا نتيجة الضائقة المالية التي مرت بها البلاد الناجمة عن انخفاض أسعار النفط، و بالتالي انخفاض و تقلص مدا خيل الجباية البترولية من جهة و عجز جل المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث المزيد من مناصب الشغل الجديدة من جهة أخرى. لأن في الواقع هذه الزيادة في البطالة تجد تفسيرها في انخفاض النشاط التنموي في بلادنا خلال هذه الفترة. لكون التشغيل يعتمد على الاستثمار وهذا الأخير سجل تراجعاً كبيراً خلال هذه السنوات بسبب الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد. ضف إلى ذلك الإصلاحات الهيكلية التي باشرتها الجزائر مع صندوق النقد الدولي أثرت بشكل كبير على المؤسسات الاقتصادية العمومية و دفعتها إلى التسريح الجماعي للعمال، إما نتيجة لإعادة هيكلة المؤسسات أو غلقها لعدم إيجاد مصادر التمويل. حيث تم تسريح أكثر من 500000 عامل و غلق أكثر من 1000 مؤسسة عمومية ما بين 1994 و 1998. بالإضافة إلى غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي (غير الرسمي) خاصة في مجال النشاط التجاري، و مما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي حوالي 400000 إلى 600000 تلميذاً يغادرون المدرسة سنوياً. كل هذه العوامل زادت من تفاقم البطالة خلال هذه الفترة.

ب / الفترة 2001-2004:²

سجلت هذه الفترة تراجعاً محسوساً لمعدلات البطالة و انتقالاً فريداً من نوعه مقارنة بنتائج السنوات التي سبقت. حيث وصل عدد البطالين عام 2001 حوالي 2.3 مليون عاطل عن العمل بنسبة 27.3% من إجمالي الفئة النشطة، وحسب التحقيق الذي أجراه الديوان الوطني للإحصائيات في شهر سبتمبر 2003 حول "النشاط والشغل والبطالة"، بلغت نسبة البطالة 23.7% مسجلة انخفاضاً قدره أربعة نقاط مقارنة

¹ مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص90.

² شلاي فارس، المرجع السابق، ص64.

بسنة 2001. هذا الانخفاض النسبي يمكن التأكد منه بالقيمة المطلقة، حيث أن عدد البطالين بلغ 2078270 عاطل في سنة 2003 بتراجع قدره 261179 مقارنة بسنة 2001 (كما يظهر ذلك في الجدول السابق). حسب نفس المصدر، استمرت البطالة في الانخفاض حيث قدر عدد البطالين سنة 2004 حوالي 1.7 مليون عاطل عن العمل بنسبة 17.7% مسجلة تراجعاً قدره 406736 مقارنة بـ 2003.

في رأينا إن تراجع نسبة البطالة خلال السنوات الأخيرة راجع بالدرجة الأولى إلى تحسن الوضعية الأمنية للبلاد في أواخر التسعينات، التي ساعدت على الاستقرار السياسي والاقتصادي مع تحسن المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي ساهم فيها بقدر كبير مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي*. بالإضافة التي حركية استثمار عمومي سمحت بإنعاش بعض المجالات والقطاعات التي كانت منزوعة الحيوية (قطاع التشغيل مثلا).

كل هذه العوامل ساهمت فيها بشكل إيجابي تحسن الوضعية النقدية والمالية العمومية.¹

بالإضافة إلى الاحتياطات من العملة الصعبة نتيجة تطور أسعار النفط نحو الارتفاع، وارتفعت بذلك تحصيلات الميزانية العامة.

ملاحظة: إن تأكيد تراجع البطالة على المستوى الإجمالي (17.7% عام 2004) يجب ألا يحجب خصائص هذه البطالة التي تجعل منها مسألة حاسمة ومهمة والمتمثلة في بنيتها الديمغرافية والجهوية وتوزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية.

2/ خصائص البطالة في الجزائر:

حقيقة أن ظاهرة البطالة لا يتحملها الفرد ولا المجتمع. فالفرد بالإضافة إلى انعدام دخل مستقر، يعيش وضعية سيئة وتهميشاً وإقصاء. أما على المستوى الاجتماعي، فتعتبر مصدراً للتوترات داخل المجتمع مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي، ومهما يكن من أمر فإن البطالة في بلادنا أصبحت تكتسي الخصائص التالية:

* مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي برنامج اقتصادي وضعته الدولة الجزائرية خلال الفترة 2001-2004، قيمته 525 مليار دينار جزائري، يعكس هذا البرنامج الرجوع إلى النفقة العمومية بهدف إنعاش الاقتصاد عن طريق تفعيل الطلب عبر ثلاثة أهداف محورية: -مكافحة الفقر - إنشاء مناصب شغل - التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاء الاقتصادي الجزائري، وللإطلاع أكثر راجع المصدر مدني بن شهرة، سياسات التعديل الهيكلي في الجزائر برنامج وآثار، مجلة علوم إنسانية، آلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، العدد 18، فيفري 2005، ص 93.
¹ مدني بن الشهرة، المرجع نفسه، ص 65.

أ- ارتفاع نسبة البطالة عند الشباب أكثر من 82%.

ب- نسبة البطالة عند الأشخاص دون الثلاثين تقدر ب 73.28% وتصل إلى حوالي 59.5% في الوسط الحضري، علما أن البطالة في الوسط الحضري تكلف الاقتصاد أكثر من البطالة الريفية خاصة وأن التوترات، والنزاعات الاجتماعية الناتجة عن البطالة تعتبر أكثر خطورة في المدن.

ج- من جهة أخرى، إن مدة البطالة التي تعتبر عنصرا هاما في تقدير التنمية البشرية أصبحت تمتاز بطول مدة البحث عن العمل (38% من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة أكثر من سنة). علما أن هذا النوع من البطالة يصبح خطيرا عندما يتعدى السنة.

د - سجلت البطالة عند النساء ارتفاعا ملحوظا قدرت نسبتها 18% عام 2004.

يمكن التأكد مما قلناه من خلال تتبعنا للتطورات التي حدثت في سوق العمل و هذا في المطلب الثاني الموالي.

المطلب الثاني: العرض و الطلب في سوق العمل¹

1/ تطورات العرض و الطلب:

إن السياسة الصناعية في ظل اقتصاد التخطيط المركزي خلال فترة النظام الاشتراكي في سنوات السبعينات و الثمانينات ساهمت بشكل كبير في توفير فرص واسعة للحصول على مناصب عمل. حيث عرفت الفترة الممتدة ما بين 1966 و 1985 خلق صافي لمناصب العمل خارج الفلاحة حوالي 2 مليون منصب عمل، و التي ساعدت بدورها على إنقاص معدل البطالة آنذاك من 32.9% عام 1966 إلى 17.1% عام 1985. مع بداية عام 1986 بدأ نظام خلق مناصب الشغل يتباطأ شيئا فشيئا و بدأت

الإختلالات تظهر بين جانبي العرض و الطلب على العمل كما يوضحه الجدول الموالي

الذي يبرز لنا تطور طلبات و عروض العمل و مستويات التوظيف خلال الفترة 1966-2001.

¹ شلاي فارس، المرجع السابق، ص62.

الجدول رقم (09): تطور طلبات وعروض العمل ومستويات التوظيف خلال الفترة 1966-2001¹

السنة	طلبات العمل	عروض العمل	التوظيف المحقق
1966	164306	-	14279
1970	235216	81877	74556
1975	166046	79853	68351
1980	105100	76677	59147
1985	182827	138511	102873
1986	165116	109151	84749
1987	183402	96137	79177
1988	243221	112035	86776
1989	248218	100088	71960
1990	229845	78783	60498
1991	158875	53922	42219
1992	170709	44815	36668
1993	153898	43031	35431
1994	142808	44205	36985
1995	168387	48695	41463
1996	134858	36768	32110
1997	163800	27934	24830
1998	166299	28192	26564
1999	121309	24726	22377
2000	101520	24533	22215
2001	99913	25662	23696

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل والديوان الوطني للإحصائيات.

• يتبين لنا من الوهلة الأولى الفوارق و الفجوات التي برزت بين العرض و الطلب و كذا مناصب الشغل المحققة ميدانيا. إذ منذ سنة 1986 إلى غاية 2001 لم يتم توظيف أكثر من 105 آلاف شخص في السنة، في الوقت الذي نجد مناصب الشغل المطلوبة تفوق 248 ألف شخص في السنة. هذا ما نتج عنه تسجيل عجز بين العرض والطلب يفوق 76 ألف في نهاية التسعينات(2000)، في الوقت الذي نجد فيه طلبات العمل

¹ شلاي فارس، المرجع السابق، ص62.

المسجلة تقارب 101520 طلب وعروض العمل في حدود 24533 عرض. أما ما حقق منها ميدانيا فلم يتجاوز 22215 توظيف.

يتبين لنا من الجدول أن عروض العمل لم تغط (لم تكن مغطاة)، فما بالك طلبات العمل التي تفوق عروض العمل. كما نلاحظ انخفاض طلبات العمل من طرف الأفراد خلال التسعينات حيث انتقلت من 229845 إلى 99953 طلب، وهذا ليس معناه بالضرورة أنهم وجدوا أو تحصلوا على وظائف بل لعلمهم وإدراكهم انخفاض إمكانية التوظيف، وبالتالي التسجيل في مكاتب اليد العاملة يصبح غير مجدي في غالب الأحوال.

ملاحظة:

إن انخفاض توفير مناصب الشغل الجديدة من جهة، وتزايد البطالين من جهة أخرى يعتبر واقعا مرا في حد ذاته. لكن المصيبة تزداد حدة في حالة وجود مناصب شاغرة و لكنها غير مستغلة. هذا راجع في اعتقادنا إلى البيروقراطية الممارسة من طرف بعض المسؤولين عن التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية وإلى الإهمال واللامبالاة .

2 / القطاع غير الرسمي وخصائص سوق العمل:

2-1 / القطاع غير الرسمي:

أ - مفاهيم حول القطاع الموازي (غير الرسمي) :

إن أول تعريف للقطاع الموازي قدم من طرف المكتب الدولي للعمل والمنظمة الدولية للعمل عام 1972، حيث يعتبر نشاط ما بأنه نشاط موازي (غير رسمي) إذا توفرت المواصفات التالية:¹

- سهولة انتشار النشاط داخل السوق.
- استعماله للموارد المحلية.
- ملكية عائلية للمؤسسة الخاصة بالنشاط.
- التكوين الخاص بالنشاط يكون خارج مجال التعليم المدرسي.
- انتشار المنافسة غير القانونية في السوق.

¹ conseil national économique et social , le secteur informel (illusions et réalité) ,(rapport commission relation de travail , Algérie , 2004) , p24.

منذ عام 1972 يسعى المكتب الدولي للعمل إلى وضع تعريف عام للنشاطات غير الرسمية. هذا من أجل مساعدة الإحصائيين والاقتصاديين ورجال المحاسبة الوطنية... بالفعل في عام 1993 أعطى المكتب الدولي للعمل تعريفا للقطاع غير الرسمي شمل الخصائص التالية:

- مجموعة نشاطات صغيرة مستقلة، يوجد فيها عمال أو عائلات يعملون بصفة غير منظمة.
 - تتميز هذه النشاطات بوجود تكنولوجيا، وهدفها إنشاء مناصب شغل والحصول على دخول للأفراد العاملين.
 - هذه النشاطات غير موافق عليها رسميا من طرف السلطات العمومية.
 - تتميز هذه النشاطات بعدم تعاملها مع القوانين الإدارية و هروبها من دفع الضرائب.
- حسب المكتب الدولي للعمل، المجال غير الرسمي محدد¹ (يشمل) بالوحدات التي تنتج سلعا وخدمات في السوق (خارج مجال الفلاحة والصيد). حيث إذا وجدت علاقات بين العمال فهي ظرفية على أساس اتفاقات تعاقدية.

ب - أوجه الشبه والاختلاف بين القطاع الرسمي وغير الرسمي:

لقد ظهرت أوجه اختلاف بين القطاع الرسمي وغير الرسمي تمحورت حول: أهداف السوق، تركيبة السوق، التكنولوجيا المستعملة، وقد أوضحها البنك العالمي في الجدول الموالي:

جدول رقم (10): أوجه الشبه والاختلاف بين القطاع الرسمي وغير الرسمي

القطاع غير الرسمي	القطاع الرسمي	الأهداف الأساسية
الحصول على أرباح من السوق	تعظيم أرباح السوق	
<ul style="list-style-type: none"> - عدم احترام القوانين. - عدم وجود تشريعات. - تمويل ذاتي. - عدم دفع الضريبة(التهرب). - عمل ذاتي. 	<ul style="list-style-type: none"> - نشاط قانوني (مقنن)، مع وجود نقابات. - تطبيق تشريعات العمل. - تمويل محلي او خارجي (فروض او غير ذلك). - دفع الضريبة. - العمل بالأجر و التعاقد. 	السوق
<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود حواجز. - منتوجات حرفية. - سوق غير محمي. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود حاجز لممارسة النشاط. - علامة المنتوجات مسجلة. - سوق محمي(ترخيصات،ضرائب،تأمينات...). 	تركيبة السوق
<ul style="list-style-type: none"> - آلات تقليدية مبتكرة. - استعمال شديد للعمل. -تعليم غير رسمي. 	<ul style="list-style-type: none"> - آلات عصرية مستوردة. - استعمال شديد لرأس المال. - التعليم والتكوين رسمي. 	التكنولوجيا المستعملة

¹ conseil national économique et social, op. cit, p86.

المصدر: conseil national économique et social, op. cit, p86

من خلال الجدول نستخلص الملاحظات التالية:

- ✓ القطاع غير الرسمي مكون من مجموعة النشاطات غير المسجلة في الإدارات العامة (البلدية، المركز الوطني للسجلات التجارية، المؤسسات الإحصائية)، وغير المصرح بها لدى مصالح الضرائب الاجتماعية، أي عدم التصريح بالعمال الأجراء والمستقلين (من المفروض أنهم منتمون إلى صناديق الضمان الاجتماعي).
- ✓ القطاع الرسمي يجمع كل النشاطات المسجلة إداريا، ولكن هناك نشاطات غير مصرح بها لدى مصالح الضرائب وصناديق الضمان الاجتماعي. تظهر جليا في القطاع الخاص في حالة إذا تم التصريح بجزء من عدد العمال فقط، وبالتالي في هذه الحالة يمكننا أن نقول بأن هناك قطاعا وسيطيا بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي، ويمكن معرفته بواسطة التصريح الجزئي للنشاطات (كالتصريح الجزئي لرقم أعمال المؤسسة ولعدد العمال) وذلك من أجل دفع أقل كمية من الضريبة والأعباء الاجتماعية.

ج- خصائص النشاط غير الرسمي:¹

حسب المكتب الدولي للعمل، النشاط غير الرسمي هو نشاط غير زراعي يحمل واحدة أو أكثر من

الخصائص التالية:

- ✓ نشاط غير مسجل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، ومصالح الضريبة ولدى الإدارات العمومية و الإحصائية.
- ✓ نشاط يمارس بدون سجل تجاري.
- ✓ نشاط رئيسي أو ثانوي غير مصرح.
- ✓ نشاط غير قانوني.
- ✓ نشاط ممنوع (محظور).
- ✓ نشاط يمارس بطرق تقليدية (عدم وجود عمليات محاسبية).

د- تطور النشاط غير الرسمي في الجزائر:

مقارنة بعام 1999، سجلت النشاطات غير الرسمية في عام 2003 تطورا إيجابيا حيث قدر فارق التغير

بـ 2.2 % في حين سجل التشغيل المهيكّل انخفاضا بفارق 2.1 %.

¹ conseil national économique et social, op. cit, p86 .

الجدول الموالي يوضح تطور الشغل الرسمي والشغل غير الرسمي في الجزائر إلى غاية 2003.

جدول رقم(11): تطور الشغل الرسمي والشغل غير الرسمي في الجزائر إلى غاية 2003.¹

السنوات	1992	1997	1999	2003
الشغل المهيكل	4286	4684	5162	6027
الشغل غير الرسمي	688	1132	911	1249
المجموع	4979	5815	6073	7276
نسبة الشغل غير الرسمي %	13.8	19.4	15	17.2

الوحدة: بالآلاف

المصدر: conseil national économique et social , même référence, p59

نلاحظ من الجدول أن الشغل غير الرسمي انتقل من 15 % عام 1999 إلى 17.2 % عام 2003 بالنسبة للشغل الكلي خارج الفلاحة . هذا يعني تزايد النشاطات غير الرسمية خلال الفترة الأخيرة. في رأينا ترجع هذه الوضعية إلى توجه الدولة نحو تحرير التجارة الخارجية التي تسمح بفتح الاقتصاد الوطني للسلع الأجنبية وبالتالي زيادة عرض السلع الاستهلاكية عن طريق الاستيراد التي تساعد على الربح الفوري والسريع والذي يؤثر على الاستثمار الوطني الإنتاجي.

2-2 خصائص سوق العمل:²

إن التراجع في نسبة إنشاء مناصب شغل جديدة خلال التسعينات أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة التي أثرت بشكل كبير على الملتحقين الجدد بسوق العمل. و تبين التحاليل التي أجرتها الوكالة الوطنية للشغل أن سوق العمل لا يزال يسجل نفس الاختلالات التي شهدتها الفترات السابقة: عدم تطابق حجم الطلب مع العرض.

يعود هذا الاختلال في رأينا إلى العوامل الأساسية الآتية:

- العبء الديموغرافي الناجم عن النسب العالية للنمو الديموغرافي خلال العقود الأخيرة، وما ترتب عنها من ارتفاع نسبة نمو السكان العاملين.
- انخفاض نسبة الاستثمار والنمو خلال التسعينات أثر على حجم مناصب العمل الجديدة .

¹. سامي خليل، المرجع السابق، ص88.

² طارق الحاج، المرجع السابق، 25.

لهذا ستبقى البطالة الميزة الرئيسية لسوق العمل، مع العلم أنها سجلت تراجعاً خلال السنوات السابقة 17.7% (2004). هذا بفضل جهود الدولة نحو إنعاش النمو والترتيبات التي وضعتها الحكومة من أجل مكافحة هذه الظاهرة. هذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثالث من البحث .

وخلاصة القول، فيما يتعلق بوضعية سوق العمل في الجزائر، يمكن إيجاز النقاط التالية:

- إن العمالة الجزائرية (المشتغلة) تعتمد بشكل كبير على الفئات الشابة التي لا تتعدى 35 سنة.
 - هناك اختلال في توزيع القوى العاملة المشتغلة، حيث نجد أن نسبة كبيرة من العمالة تتركز في القطاعات غير الإنتاجية (الخدمية) عوض القطاعات الإنتاجية (الصناعة والفلاحة)، وهي تتركز بشكل كبير في المنطقة الحضرية مع سيطرة العمالة الذكورية على العمالة الأنثوية.
 - انخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين، مع تزايد النشاطات غير الرسمية.
 - تفاوت معدلات البطالة بين مختلف الفئات العمرية للقوى العاملة، حيث نجد نسبتها الكبيرة عند الشباب.
 - تفاوت معدلات البطالة بين مختلف المناطق، حيث تتركز في الوسط الحضري أكبر منها في الوسط الريفي.
 - طول مدة البطالة مع ارتفاعها في الوسط النسوي (18% عام 2004).
 - عجز المجتمع عن توفير الشروط الكفيلة بتشغيل كافة قواه العاملة، أدى إلى ظهور اختلالات بين العرض والطلب على العمل، وانتشار البطالة.
- إنه ليس من السهل استئصال هذه المشكلة جذرياً، لكن من الممكن جداً التخفيف من حدتها. هذا ما حدث بالفعل في مطلع الألفية الثالثة حيث بدأت البطالة في التراجع وتحسنت معدلات التشغيل، فعلى ماذا اعتمدت سياسة الدولة في مجال التشغيل حتى استطاعت إنقاص معدلات البطالة ؟
- هذا ما سنعرفه في الفصل الموالي من البحث.

الفصل الثالث

وضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة (2000-2016)

أصبح التشغيل في مطلع الألفية الثالثة من أكبر التحديات التي تواجه الجزائر على خلفية الانعكاسات السلبية لتطبيق الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية على عالم الشغل. وهو الأمر الذي يتطلب من الجزائر تكثيف جهودها لأجل التحسين من وضع التشغيل. بإدراجه ضمن أولوياتها بشكل فعلي وملموس، عبر رسم وتنفيذ سياسات كلية منسجمة مع التنمية الاقتصادية والتشغيل لهذا فإننا ومن خلال هذا الفصل نهدف إلى تحديد أهم البرامج والأجهزة المكلفة بدعم التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر وذلك من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: سياسات التشغيل في الجزائر ضمن برامج ترقية التشغيل ومحاربة البطالة

يمكننا القول أن سياسة التشغيل لا تنحصر فقط في الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل بل تتعداها لتشمل الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى السوق الاقتصادي ككل، وبالتالي سياسات التشغيل هي تلك السياسات التي تطبق على مستويين هما: مستوى السياسات الاقتصادية الكلية، ومستوى سياسات سوق العمل .

فمن خلال هذا المبحث سنقتصر على ذكر سياسات ترقية التشغيل المطبقة في الجزائر، وهذا من خلال عرض أهم مؤسسات سوق العمل المكلفة بتنفيذ هذه السياسات في الجزائر وكذا الأجهزة الداعمة للمبادرة المقاولاتية .

المطلب الأول: سياسات ترقية التشغيل.

I- مؤسسات سوق العمل المكلفة بتنفيذ سياسات ترقية التشغيل في الجزائر.

اتخذت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل، من خلال تشجيعها للاستثمار المنتج الخالق للثروة والحد من المناصب الشغل، ولقد سخرت لهذا الشأن هيئات خاصة تسهر على تنفيذ هذه السياسات من خلال دعم خلق مؤسسات مصغرة، وفيما يأتي سنحاول عرض بعض هذه الهيئات.¹

1- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):*

أسس هذا الصندوق بالمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994،² تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94-01 المؤرخ في 11 ماي 1994، والذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يركز عليها لحماية المهتمين بفقدان مناصب العمل بطريقة غير إرادية لأغراض اقتصادية.

و في إطار سياسة ترقية التشغيل، قررت الحكومة إنشاء جهاز يتكفل بالبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 إلى 50 سنة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004¹، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94 - 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994.

1 Fodil HASSAM, "Chronique de l'économie Algérienne vingt ans de réformes libérales 1986- 2004 les chemins d'une croissance retrouvée", Edition l'économiste d'Algérie, Algérie, 2005, p 86.

*Caisse Nationale d'Assurance Chômage.

² الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق ل 06 يوليو سنة 1994، العدد 44، الصادر في 27، محرم عام 1415هـ ل 07 يوليو سنة 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ص 05.

ولقد جاء المرسوم الرئاسي رقم 10 - 156 المؤرخ في 20 جوان 2010² في مادته الثامنة (08) ليغير المجال العمري للمستفيدين من هذا الجهاز ليصبح بين "ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة" عوضا من أن يكون بين خمس وثلاثين " (35) وخمسين (50) سنة".

1 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):*

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 08 - 030 المؤرخ في 03 يوليو سنة 0008 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03 - 288 المؤرخ في 06 سبتمبر سنة 2003³.

تتمتع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتنظيم يعتمد على هياكل محلية (فروع ولائية وملحقات الفروع الولائية) متواجدة على مستوى كافة التراب الوطني.

وتسمح هذه الشبكة العامة للوكالة بالتقرب أكثر من الشباب أصحاب المشاريع والاستجابة لتطلعاتهم وكذا تكييف إنشاء المؤسسات مع مختلف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية المحلية.

إن سير الوكالة وفق نمط عدم تركيز نشاطها يخول للفروع صلاحيات واسعة في مجال مرافقة الشباب المقاول طيلة مراحل إحداث مشاريعهم الاستثمارية.

وفي هذا الصدد، فهي تأخذ على عاتقها استقبال وتوجيه وتكوين الشباب ذوي المشاريع ومساعدتهم في مجال إعداد دراسة مشاريعهم. بالإضافة إلى ذلك، يستفيد الشباب المقاول من مرافقة عند مشولهم أمام لجنة الانتقاء والاعتماد وتمويل المشاريع التي يرأسها مدير الفرع.

¹ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق ل 20 يونيو سنة 2010، العدد 39، الصادر في 10 رجب عام 1431 الموافق ل 23 يونيو سنة 2010، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المذكور أعلاه، ص05.

² الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 03 يناير سنة 2004، العدد 03، الصادر في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 11 يناير سنة 2004، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة 2003، والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة، ص08.

*L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes.

³ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، جانفي 2004، ص29.

II- الأجهزة العمومية الداعمة للمبادرة المقاولاتية.

تطورت هذه الأجهزة على النحو التالي:

1- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) **:

أحدث هذا الجهاز في سنة 1990 وكلف بتنفيذ برامج الإدماج المهني للشباب من خلال التنصيب في إطار "العمل المأجور"¹ و"إحداث نشاطات" للحساب الخاص على أساس مشاريع منجزة من طرف الشباب على شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب (PEJ) والتركيز على الشراكة المحلية والمبادرة.

وخصص صندوق مساعدات تشغيل الشباب المدعم من طرف المؤسسات العمومية، والذي أصبح يعرف منذ سنة 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي يهدف إلى مساعدتهم على إنشاء مؤسساتهم المصغرة.

يخصص صندوق دعم تشغيل الشباب المقرر بموجب هذا الجهاز إعانة تقدر بـ: 30 % كمساهمة نهائية لتمويل المشروع، بينما تمنح نسبة 70 % المتبقية من تمويل المشروع على شكل قرض بنكي في إطار لجان القرض على المستوى الولائي. وتتضمن هذه الصيغة تدابير تسمح للشباب تجاوز العراقيل لاسيما فيما يتعلق بالحصول على القروض، والمحلات والتجهيزات وكذا الإجراءات الإدارية.

2- الأجهزة المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.²

2.1- جهاز دعم إحداث المؤسسات المصغرة من طرف البطالين ذوي المشاريع:

يسير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جهاز دعم إحداث المؤسسات المصغرة من طرف البطالين ذوي المشاريع بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 94 - 188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، المعدل والمتمم، والمتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي وسعت صلاحياته، لتمويل المؤسسة المصغرة وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم: 04-01 المؤرخ في 03 يناير 2004.

**Le Dispositif de l'Insertion Professionnelle des Jeunes.

¹ تتم هذه التنصبات في إطار برنامج مناصب العمل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL)، والذي يعد جزء من جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ).

² عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط2، 2005، 24.

ويندرج هذا الجهاز في إطار سياسة ترقية التشغيل، المقررة من طرف السلطات العمومية. كما يأتي تكملة لجهاز دعم إحداه النشاطات من طرف الشباب أصحاب المشاريع - سنتطرق له في النقطة الثانية- ويأخذ بنفس خصائصه.

وترتكز الاستثمارات المنجزة في هذا المجال استثنائيا، على نمط تمويل ثلاثي الأطراف يشارك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

حيث ارتفع المستوى الأقصى لكلفة المشروع والمحدد أصلا بخمسة (05) ملايين دينار جزائري إلى عشرة (10) ملايين دينار جزائري تبعا للقرارات الصادرة عن مجلس الوزراء بتاريخ 22 فيفري 2011. كما يمكن للمقاولين الذين سبق لهم إنشاء مؤسسة مصغرة في إطار الصندوق من الاستفادة من تمويل لأجل توسيع نشاطها والحصول على نفس الامتيازات الضريبية.

2.2- جهاز دعم إنشاء مؤسسات مصغرة من طرف الشباب أصحاب المشاريع المسير من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أسس هذا الجهاز بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 96-234 المؤرخ في 02 جويلية 1996¹، المعدل والمتمم، المتعلق بدعم تشغيل الشباب والموجه للشباب أصحاب المشاريع الذين تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة (40 سنة للمقاول الذي يحدث مشروعه ثلاثة مناصب شغل). وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الجهاز يهدف إلى تحفيز وتشجيع إنتاج السلع والخدمات من طرف الشباب، مع مراعاة المردودية وبالتالي إحداث مناصب شغل دائمة.

❖ خصائص المؤسسة المصغرة المحدثّة في إطار هذا الجهاز:

- ◀ يمكن للمؤسسة المصغرة أن تنشأ من طرف شاب أو عدد من الشباب.
- ◀ فيما عدا النشاطات التجارية تحظى بالقبول النشاطات المنتجة للسلع والخدمات مراعاة للمردودية.
- ◀ الحد الأقصى للاستثمار هو عشرة (10) ملايين دينار.
- ◀ يجب أن يقدم صاحب أو أصحاب المؤسسة مساهمة شخصية في تمويل استثمار الإنشاء أو التوسيع تتغير حسب مستوى وموقع الاستثمار.

¹ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق ل 02 يوليو سنة 1996، العدد 41، الصادر في 17 صفر 1417 الموافق ل 03 يوليو سنة 1996، يتعلق بدعم تشغيل الشباب، ص 11.

❖ إجراءات إنشاء المؤسسة المصغرة:

يتضمن جهاز المؤسسات المصغرة نوعين من الاستثمار:

◀ استثمار الإنشاء: يتمثل في إنشاء مؤسسات مصغرة جديدة من طرف شباب أو عدة شباب مؤهلين للاستفادة من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

◀ استثمار التوسيع: يتعلق بالاستثمارات المنجزة عن طريق مؤسسات مصغرة في طور التوسيع.

❖ شروط الاستفادة من خدمات هذا الجهاز:

➤ أن يكون الشاب بطالا.

➤ أن يتراوح سنه بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على

أن يتم بتوفير ثلاثة (03) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).

➤ أن يكون لديه مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشاط المرتقب.

➤ أن يقدم مساهمة شخصية في تمويل المشروع.

❖ التركيبة المالية: ¹تم اعتماد نوعين من التركيبة المالية:

◀ التمويل الثلاثي: يعتبر الأكثر أهمية (البنوك، وكالة دعم تشغيل الشباب، صاحب المشروع).

◀ التمويل الثنائي: وكالة دعم تشغيل الشباب، صاحب المشروع.

والمبينة كما يلي حسب الجدولين رقم (12) ورقم (13) أدناه:

جدول رقم (12) التركيبة المالية للتمويل الثلاثي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المساهمة الشخصية للشباب المقاول	القرض بدون فائدة	القرض البنكي	التمويل الثلاثي
05 %	25 %	70 %	المستوى الأول لا يتجاوز 5.000.000 دج
10 %	20 %	70 %	المستوى الثاني ما بين 5.000.001 و 10.000.000 دج

المصدر: مطويات موزعة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

¹ وليد عيد الحميد عايب، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي، مكتبة العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2010، ص ص 78-79-80.

جدول رقم(13): التركيبة المالية للتمويل الثنائي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المساهمة الشخصية للشباب المقاول	القرض بدون فائدة	التمويل الثنائي
75 %	25 %	المستوى الأول لا يتجاوز 5.000.000 دج
72 %	28 %	المستوى الثاني ما بين 5.000.001 و 10.000.000 دج

المصدر: مطويات موزعة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

يبين كل من الجدولين أعلاه أن قيمة الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعرف مستويين، مستوى أول لا يتجاوز 5.000.000 دج ومستوى ثان محصور بين 5.000.001 دج و 10.000.000 دج.

كما يوضح الجدولين أن التركيبة المالية في إطار هذه الوكالة والتي تعرف صيغتين، صيغة تمويل ثلاثي تقدر فيها: قيمة المساهمة الشخصية بنسبة 05 %، القرض بدون فائدة المقدم من طرف الوكالة 25% أما القرض البنكي 70 %، هذا بخصوص المستوى الأول.¹

بخصوص المستوى الثاني فإن قيمة القرض البنكي لا تتغير في حين تنخفض قيمة القرض بدون فائدة إلى 20 % وترتفع قيمة المساهمة الشخصية إلى نسبة 10 %.

أما بخصوص صيغة التمويل الثنائي فإن مساهمة الشاب المقاول هي 75 % بالنسبة للمستوى الأول و 72 % بالنسبة للمستوى الثاني، أما مساهمة الوكالة فتتمثل في 25 % و 28 % لكل من المستوى الأول والثاني على التوالي.

¹ عبد المجيد القدي، المرجع نفسه، ص152.

المطلب الثاني: سياسات محاربة البطالة.

I - برامج ومؤسسات سوق العمل في إطار سياسات محاربة البطالة.

أدى ارتفاع نسبة البطالة مع نهاية سنة 1980، والتي مست أساسا الفئة الشابة، إلى قيام السلطات العمومية بوضع سلسلة من السياسات تسهر على تنفيذها مجموعة من المؤسسات التي تعمل على تنفيذ وتحقيق أهداف مجموعة من البرامج

1- الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO) * :

ابتداء من الأشهر الأولى من الاستقلال، وقصد الاستجابة لطلبات العمل الهامة، باشرت السلطات العمومية، بموجب المرسوم رقم: 62 - 99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1992، في إحداث مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مكلفة بتسيير تدفق اليد العاملة ألا وهي الديوان الوطني لليد العاملة.¹

ومن ناحية أخرى، وبموجب المرسوم رقم: 63 - 153 المؤرخ في 25 أبريل 1963 المتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال تم إنشاء الديوان الوطني لليد العاملة لتسيير نشاط تنصيب العمال.

وفي هذا الصدد، يتعين على كل عامل باحث عن منصب شغل التسجيل لدى مكتب اليد العاملة الأقرب أو بالبلدية محل إقامته. كما يتعين على المستخدمين تبليغ مصالح اليد العاملة أو البلدية بكل منصب شاغر في مؤسساتهم.

ومن جهة أخرى، لقد وسع الأمر رقم: 71 - 42 المؤرخ في 17 جوان 1971،² المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة نطاق مهامه لمجالات التنقيب وتشغيل اليد العاملة الأجنبية المؤهلة وذات المؤهلات العليا لحساب مختلف قطاعات الإنتاج.

وبالإضافة إلى تسير تدفقات الهجرة إلى الخارج للعمال الجزائريين اتجاه أوروبا، قام الديوان الوطني لليد العاملة أيضا بتسيير إعادة إدماج العاملين المغتربين عند عودتهم إلى الجزائر. وعليه، وحسب الوزارة الوصية بالشغل

* L'Office Nationale de la Main d'Œuvre

¹ وليد عبد الحميد عايب، المرجع نفسه، ص188.

² الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أمر رقم 42-71 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391 الموافق لـ 17 يونيو سنة 1971، العدد 53، الصادر في 06 جمادى الأولى عام 1391 الموافق لـ 29 يوليو سنة 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، ص883.

فقد تم تسجيل عودة 13 000 شخص من فرنسا خلال السنوات (1971-1972-1973) و1 034 شخص من جمهورية ألمانيا الديمقراطية سابقا وهذا خلال السنوات (1974-1975-1976).

2.1- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):*

ابتداء من سبتمبر 1990، تم تعديل تسمية الديوان الوطني لليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990،¹ المعدل والمتمم للأمر رقم: 71-42 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة وتعديل تسمية هذه المؤسسة.

وقد جاء القانون رقم: 04-90 المؤرخ في 05 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية².

وعلى المستوى القانوني، وفي سنة 2006، تغير القانون الأساسي للوكالة الوطنية للتشغيل من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006،³ الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها. وتتحدد مهام هذه الوكالة في:

- أ. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك؛ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.
- ج. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتسييرها.

*L' Agence Nationale de l'Emploi.

¹ الأمانة للحكومة، الجريدة الرسمية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق لـ 08 سبتمبر سنة 1990، العدد 39، الصادر في 22 صفر عام 1411 الموافق لـ 12 سبتمبر سنة 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته، ص122.

² الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة، "التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتفعيل التنمية عرض نتائج الفترة 2016-2010"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أفريل 2011، ص 147.

³ الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق لـ 18 فبراير سنة 2006، العدد 09، الصادر في 20 محرم عام 1427 الموافق لـ 19 فبراير سنة 2006، يحدد الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، ص22.

د. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.

ولتأدية مهامها، يتوفر نسيج الوكالة الوطنية للتشغيل على شبكة وكالات جهوية للتشغيل ووكالات ولائية للتشغيل ووكالات محلية للتشغيل..

2- البرامج العمومية لترقية العمل المأجور.

نذكر من هذه البرامج ما يلي:

2.1- برنامج تشغيل الشباب (PEJ) *:

و يرمي هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه ابتداء سنة 1988 إلى توفير مناصب شغل مؤقتة لفائدة الشباب العاطلين عن العمل في إطار ورشات ممولة على حساب ميزانية الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون، ويتم تنفيذه من قبل الجماعات المحلية والدوائر الوزارية. وكانت هذه الورش منظمة في قطاعات الفلاحة والغابات والبناء والأشغال العمومية والري.

غير أن هذا البرنامج بلغ حدوده بسرعة نظرا لطبيعة النشاطات التي لم تكن تلبي الاحتياجات بصورة أفضل ونظرا لنمط التسيير المركزي والنقص في متابعة وتنسيق النشاطات بخصوصه والراجع لغياب هيئة محلية تقوم بالتوجيه والتنسيق.

2.2 - برنامج مناصب العمل المأجورة ذات المبادرة المحلية (ESIL) *:

ويهدف برنامج مناصب العمل المأجورة ذات المبادرة المحلية، الذي يعد جزء من جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) **، إلى تنصيب الشباب عارضي العمل بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة المتراوحة أعمارهم بين 18 و35 سنة في مناصب عمل مؤقتة يتم استحداثها في إطار الورشات ذات المنفعة العامة التي تبادر بها الجماعات المحلية.

وأُنجز هذا البرنامج، الذي كان يهدف إلى بعث التنمية المحلية وتحسين تشغيل طالبي الشغل، وفقا لاحتياجات الجماعات المحلية وقطاعات النشاط المختلفة.

*le Programme d'Emploi des Jeunes.

**Les Emplois Salariés d'Initiative Locale.

** تطرقنا لهذا البرنامج سابقا.

حيث تم التكفل بتمويل مناصب الشغل المستحدثة في إطار الورشات المنظمة من قبل الجماعات المحلية والقطاعات المعنية من طرف ميزانية الدولة.

إذ يستفيد الشباب المدمج لمدة تتراوح ما بين ثلاثة (03) وستة (06) أشهر من تغطية اجتماعية بعنوان التأمين عن المرض وحوادث العمل والأمراض المهنية.

وعليه، أصبحت هذه الصيغة تشكل غالبا الوسيلة الوحيدة لتشغيل الشباب في بعض مناطق الوطن ذات النسبة العالية من البطالة.

3. 2- برنامج الشبكة الاجتماعية (Filet social):¹

شرع في هذا البرنامج منذ سنة 1992، وهي تقدم إعانات وتعويضات مالية تهدف إلى حماية الفئات المتضررة من جراء التوجه الانكماشى الذي عرفه اقتصاد البلاد آنذاك، ويضم هذا البرنامج كل من المنحة الجزافية للتضامن (AFS) وتعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة (IAIG)، وفيما يلي عرض لهما:

أ. تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة (IAIG)^{2***}:

تم الشروع في تقديم تعويضات مالية في هذا الإطار منذ سنة 1994 بدعم وموافقة من البنك العالمي، ولقد وجهت هذه التعويضات والمقدرة بـ: 3 000 دج شهريا للعائلات بدون دخل مقابل القيام بأشغال وأنشطة للصالح العام.

ب. المنحة الجزافية للتضامن (AFS):

تقدم في هذا الإطار منحة مالية تقدر ما بين 600 إلى 1 200 دج شهريا للفئات بدون دخل المتجاوزة أعمارهم سن الستين أو هؤلاء العاجزين عن العمل لأسباب صحية... الخ.

4. 2- برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO):*

ظهر هذا البرنامج لأول مرة سنة 1997 في إطار برنامج دعم الشبكة الاجتماعية الممول خلال المرحلة الأولى 1997 - 2000 بمساعدة من البنك العالمي، ثم في مرحلة ثانية من ميزانية الدولة.

¹ ناصر دادي عدنون، المرجع نفسه، ص 286.

*** Indemnité pour Activité d'Intérêt Général

*Les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'Œuvre.

ويتضمن هذا البرنامج نشاطات بسيطة تستدعي أساسا تشغيل يد عاملة بهدف إحداث كثيف لمناصب الشغل على مستوى ورشات للأشغال الخاصة لصيانة شبكة الطرقات والري وحماية البيئة والثروة الغابية.

إن غالبية الأشخاص المشغلين في إطار أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة للفترة 1997-2001 من الشباب (يمثلون 70 % وهم من الفئة العمرية من 18 إلى 30 سنة) ويتميزون بمستوى تأهيلي مقبول، حوالي 60 % منهم كانوا في بطالة منذ أكثر من سنة، كما أنهم يشتغلون في قطاع البناء والأشغال العمومية والري كما أن 40 % من الأشخاص المشغلين في إطار ورشات المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، نصفهم طالبي شغل لأول مرة منذ أكثر من سنتين.¹

5.2- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) :

لقد وجه هذا البرنامج الذي شرع في تنفيذه خلال السداسي الثاني لسنة 1998، للشباب العاطل عن العمل الطالب للشغل لأول مرة، حاملي شهادات التعليم العالي وخريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني. وفي هذا الإطار، تم وضع صيغة عقود ما قبل التشغيل لتجاوز العراقيل المرتبطة بغياب الخبرة المهنية التي تشكل عائقا كبيرا لإدماج الشباب حاملي الشهادات في عالم الشغل.

وسمح هذا الجهاز للمستخدمين أيضا من تحسين تأطير المؤسسة بأقل تكلفة، إذ تتكفل الدولة بدفع الأجر الأساسية للمدبحين مع تكاليف التغطية الاجتماعية طيلة مدة عقد ما قبل التشغيل الذي يمكن أن يصل إلى سنتين، كما يستفيد المدمج من نظام العلاوات يدفع من طرف صاحب العمل مع استفادة هذا الأخير من المزايا الشبه الجبائية.

6.2- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) *** :

في إطار ترقية تشغيل الشباب، فإن مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، أرسى ابتداء من الفاتح جوان 2008، جهازا جديدا للمساعدة على الإدماج المهني للشباب، وهذا بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008²، والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، المرجع نفسه، ص 288.

*** Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

² الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أبريل سنة 2008، العدد 22، الصادر في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 30 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، ص 19.

بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، ويخص هذا الجهاز عارضي العمل لأول مرة الذين تبلغ أعمارهم بين 18 و 35 سنة.

و يتشكل هذا الجهاز من ثلاثة (03) أنواع من عقود الإدماج:

— عقود إدماج حاملي الشهادات **Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)**:

موجهة للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين.

— عقد الإدماج المهني **Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)**: موجهة

للشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تريض تمهينيا.

— عقد تكوين-إدماج **Contrat Formation-Insertion (CFI)**: موجهة للشباب

بدون تكوين ولا تأهيل، لتنصيبهم في ورشات الأشغال المختلفة أو لدى حرفيين مؤطرين لمتابعة تكوين.

أما بالنسبة إلى مدة عقود الإدماج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني فهي على النحو التالي:

✚ مدة عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني:

✓ ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية والإدارات شبه العمومية.

✓ سنة واحدة (01) قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.

✚ مدة عقود تكوين - إدماج:

✓ وفقا لمدة الورشة.

✓ سنة واحدة (01) لدى الحرفيين المؤطرين.

المبحث الثاني: آثار سياسية التشغيل

نهدف من خلال هذا المبحث إلى تلخيص أهم النتائج المتحصل عليها بعد جمع المعلومات ومناقشتها والتي سنعرضها في المطلبين التاليين

المطلب الأول: تطور التشغيل والبطالة في الجزائر (2000-2010)¹

الجدول (14): يمثل التطور السنوي لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1984-2016)

السنوات	1984	1985	1986	1987	1988	1989
CH%	8.7	9.7	11.4	21.4	23.3	18.1
السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995
CH%	19.7	21.2	23.8	23.2	24.36	28.1
السنوات	1996	1997	1998	1999	2000	2001
CH%	25.9	24.41	28.13	29.29	28.89	27.3
السنوات	2002	2003	2004	2005	2006	2007
CH%	25.66	23.7	17.7	15.3	12.3	13.8
السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013
CH%	11.3	10.2	10	10	11	9.8
السنوات	2014	2015	2016			
CH%	10.6	11.2	10.5			

المصدر: إعداد الطالبة وباستعمال برنامج Excel وبالاعتماد على وثائق الديوان الوطني للإحصائيات

ONS

معطيات الجدول السابق تمثل 33 مشاهدة سنوية لمعدلات البطالة في الجزائر الممتدة من 1984 إلى غاية 2016، حيث تم تسجيل قيمة دنيا قدرت ب 8.7 سنة 1984 وقيمة قصوى 29.29 سجلت سنة 1999 وتتميز بمتوسط قدره 18.24061 وبانحراف معياري قدره 7.239553 .

¹ هيزب سهام، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر باستخدام نماذج BOX-JENKINS للفترة 1984-2016، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2016/2017، ص 24.

من الجدول نستخلص النقاط التالية :

__ نلاحظ أن خلال الفترة 1985-2000 عرفت الجزائر ارتفاعا متزايدا من سنة إلى أخرى في معدلات البطالة، حيث انتقلت النسبة من 9.7 % سنة 1985 إلى 19.7% سنة 1990 بعد ذلك ارتفعت إلى أقصاها بنسبة 29.29 % سنة 1999 يرجع هذا الارتفاع إلى عدة أسباب منها الضائقة المالية التي مرت بها الجزائر الناجمة عن انخفاض أسعار البترول وتقلص مداخيل الجباية البترولية، من جهة، وعجز المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث المزيد من مناصب الشغل الجديدة، من جهة أخرى. في الواقع يفسر الارتفاع في معدلات البطالة خلال هذه الفترة بانخفاض النشاط التنموي بسبب الظروف الأمنية الصعبة التي شهدتها الجزائر.

- أما خلال الفترات 2002-2006 فلقد سجلت البطالة تراجعا محسوسا وانتقالا فريدا من نوعه مقارنة بنتائج الفترات السابقة، ويمكن إرجاع هذا الانخفاض في نسبة البطالة خلال السنوات الأخيرة بالدرجة الأولى إلى تحسن الوضعية الأمنية والاقتصادية للبلاد، التي ساعدت على الاستقرار السياسي مع تحسن المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي ساهم فيها بقدر كبير مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي.

- كما نلاحظ من خلال المنحنى أن السلسلة لا تتذبذب حول وسط حسابي ثابت وبالتالي فهي تحتوي على مركبة الاتجاه العام وعليه يمكن القول أن السلسلة غير مستقرة.¹

❖ تراجع النشاط الاقتصادي يرفع نسبة البطالة في الجزائر²

أكدت دراسة فرنسية حول التحديات الديموغرافية في المغرب العربي وجود فارق بين رأس المال البشري واحتياجات سوق العمل رغم الاستثمارات الكبيرة التي وجهت للتعليم العالي وأفادت الدراسة ذاتها أن تراجع النشاط الاقتصادي يرفع نسبة البطالة في الجزائر حيث يُنتظر أن تتجاوز 13 بالمائة سنة 2018.

وأوضحت دراسة قامت بها المديرية العامة للخزينة الفرنسية أن هناك فارق في الجزائر بين رأس المال البشري واحتياجات سوق العمل على الرغم من الاستثمارات الكبيرة في مجال للتعليم العالي مشيرة إلى أن النسبة الكبيرة للطلبة المسجلين في العلوم الاجتماعية والإنسانية (حوالي 65 بالمائة) لا تستجيب للاحتياجات الحالية للاقتصاد .

¹ هيدب سهام، المرجع السابق، ص ص 25-26.

² ف. هند، دراسة فرنسية تشير إلى فارق بين رأس المال البشري واحتياجات سوق العمل في الجزائر:

وأضافت الخزينة العمومية الفرنسية استنادا على أرقام الديوان الوطني للإحصائيات (الجزائر) أنه من أجل معالجة هذه الوضعية قامت السلطات بتصحيح الوضع من خلال انشاء تكوينات متخصصة أكثر ملاءمة مع سوق العمل .

كما أكدت أن بطالة الشباب من ذوي الشهادات التعليم العالي تفوق على مستوى جميع دول المغرب العربي بكثير تلك الخاصة بالأشخاص المتحصليين على شهادات تعليمية أقل موضحة أن هذه النسبة بلغت خلال سنة 2016 في الجزائر 16.7 بالمائة وتعد أعلى من مستوى ذوي التعليم الأقل (9.5 بالمائة بالنسبة للتعليم الثانوي و10.6 بالمائة للطور المتوسط) .

وبشكل عام تشير الدراسة إلى أن نسبة البطالة في الجزائر المقدرة بحوالي 11.7 بالمائة في سنة 2017 ستبلغ 13.2 بالمائة سنة 2018 بسبب تراجع النشاط الاقتصادي (0.8 بالمائة من نسبة النمو في 2018) في حين ستقدر نسبة البطالة لدى الشباب حوالي 26 بالمائة (18 بالمائة لأصحاب الشهادات التعليم العالي مؤكدة أن نسبة البطالة لدى النساء تبقى مرتفعة (20 بالمائة عن تلك الخاصة بالرجال) (8.1 بالمائة).

وفي معرض تحليلها لسوق العمل في منطقة المغرب العربي التي تتميز بفارق بين القطاع الرسمي من جهة وآخر غير رسمي غير منظم كما أشارت الدراسة إلى أثر إعادة هيكلة القطاع التجاري العمومي في الجزائر الذي تم في إطار مخطط التعديل الهيكلي الذي وضعه البنك العالمي وصندوق النقد الدولي في سنة 1994.

وتابعت ذات الدراسة أن فائض العرض الدائم في سوق العمل الذي تبع ذلك لم يتقلص إلا في منتصف عقد الألفينات جراء خلق عدد كبير من مناصب الشغل غير المنتمية لنظام الضمان الاجتماعي مؤكدة أن تلك التطورات قد أرسى الأسس لهيكلية سوق العمل الجزائري.

سكان الجزائر الذين تفوق أعمارهم 65 سنة أقل بثلاث مرات من نظرائهم في فرنسا وتابع ذات المصدر أن سوق العمل مقسم إلى سوق أولي مهيكلي ورسمي (مناصب شغل دائمة ولديهم تغطية في الضمان الاجتماعي أي 62 بالمائة من العمال النشطين العاملين) وسوق ثانوي غير مهيكلي غير رسمي (مناصب عمل غير دائمة بدون عقود وغير منخرطين في الضمان الاجتماعي وذي قيمة مضافة ضعيفة) يشغل 38 بالمائة من الفئة العاملة.

وأضافت الدراسة نفسها أنه مقارنة بالبلدان المغاربية الأخرى فإن للجزائر نسبة تبعية إيجابية بسبب عدد السكان الذين تزيد أعمارهم عن 65 سنة الذين لا يمثلون إلا 6 بالمائة من إجمالي السكان وأقل بثلاث مرات من تلك المسجلة في أوروبا الغربية¹.

¹ ف. هند، دراسة فرنسية تشير إلى فارق بين رأس المال البشري واحتياجات سوق العمل في الجزائر:

المطلب الثاني: تقييم أداء سوق العمل في الجزائر.

لفهم أداء سوق العمل وتقييم سياسة التشغيل والوقوف على أهم أسباب انخفاض معدل البطالة لا بد من الوقوف وتحليل تطورات الطلب وعرض العمل (محددات العرض والطلب) وتفاعلهما، أي ما ينتج عنه من مستويات الأجور والتشغيل المقترنة به والإنتاجية بالإضافة إلى خصوصيات وطبيعة الوظائف المستحدثة في سوق العمل¹.

أ- تراجع معدل النمو الديمغرافي: العوامل الديمغرافية ضرورية في فهم ديناميكيات سوق العمل فقد أدى النمو السكاني المرتفع في الستينيات والسبعينيات، حين تجاوز متوسط معدل النمو السكاني 3% سنوياً، ومعدلات الخصوبة بين 7 إلى 6 أطفال لكل امرأة، إلى فرض ضغوط شديدة على سوق العمل في الثمانينيات والتسعينيات.

لقد شهدت الجزائر منذ أوائل التسعينيات تحولاً ديمغرافياً سريعاً باتجاه انخفاض معدلات الخصوبة، وهو اتجاه نجم عن التحسن الكبير في صحة المرأة وتعليمها. كما أسهم تأخير تكوين الأسرة الناجم عن عدم وجود سكن بأسعار معقولة، وارتفاع البطالة في أوساط الشباب، إلى مزيد من الانخفاض في معدلات الخصوبة. وتراجع معدل النمو السكاني من 1.3% سنة 5891 إلى 9.1% سنة 1995، و5.1% في عام 8002. وقد أدى هذا النمو البطيء في عدد السكان إلى تقليص الضغط على سوق العمل، وساهم في الحد من البطالة.

ب- انخفاض معدلات المشاركة: بالإضافة إلى التحول الديمغرافي وأثره على توفر اليد العاملة، لا تزال معدلات المشاركة في سوق العمل في الجزائر منخفضة بشكل استثنائي فوصلت في عام 2009 نسبة 4.14% فقط ويبلغ المتوسط العالمي للمشاركة في سوق العمل 46%، فيما يبلغ 56% في أميركا اللاتينية، و69% في جنوب شرق آسيا، و73% في شرق آسيا، وبين الجدول (6) تطور معدل مشاركة القوى العاملة في سوق العمل بالجزائر.

أما عن مشاركة المرأة في قوة العمل فقد شهدت خلال السنوات الأخيرة ارتفاعاً مستمراً من 21.4% خلال سنة 1980 إلى 39.8% في نهاية سنة 2008 ومع ذلك وعلى الرغم من التحسن الكبير في تعليم المرأة في الجزائر، إلا أن حصتها في التشغيل لا تزال منخفضة حيث انخفضت إلى أقل من 14% في سنة 2009 مقارنة بـ 17% قبل عشر سنوات¹³.

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، المرجع نفسه، ص195.

ج- تباطؤ نمو القوة العاملة: أدت أنماط تطور معدلات المشاركة في سوق العمل بالجزائر منذ العام 0002 إلى عدد أقل من الداخلين إلى سوق العمل، وأسهمت بشكل غير مباشر في انخفاض معدلات البطالة بشكل كبير وقد انخفض الطلب الإضافي على فرص العمل، كما يبلغ نمو القوة العاملة خلال الفترة 2000-2008 نسبة 25.2% بالمقارنة 1.4% في التسعينيات.

من الجدولين (8 و9) لا تزال قوة العمل تنمو بمعدل 2.5% إلى 5.3% سنويا، ووفقا لقانون "أوكن" (*) والذي يبين العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة يتطلب في المدى الطويل 2015-2020 معدل نمو سنوي لا يقل عن 5% لبلوغ معدل للبطالة في حدود 5% والجدول (9) يبين ذلك.

د- ضعف مساهمة القطاع الصناعي في التشغيل: بعد مرور أكثر من خمسة عشر عاماً على بدء برنامج التعديل الهيكلي فيها، فشلت الجزائر في التخلص من اعتمادها المفرط على قطاع النفط والغاز، لقد شكّل هذا القطاع نسبة 84% من مجموع الناتج المحلي الإجمالي، وهو يساهم بما يعادل أكثر من 95% من الصادرات، و75% من إيرادات الميزانية. ومع ذلك، فإن قطاع النفط والغاز الذي يتميز بكثافة رأس المال إلى حد كبير مسئول عن أقل من 5% من خلق فرص العمل في الاقتصاد.¹

لقد وّفر القطاع الصناعي الذي لا يزال غير قادر على المنافسة قادراً أقل من الوظائف الجديدة في السنوات الأخيرة، حيث تتناقص حصته من مجموع العمالة باطراد حيث بلغت 12.8% سنة 2008 مقارنة ب64.2% لقطاع الخدمات و14% للقطاع الزراعي وهو ما يبين أن قطاع الخدمات هو أول قطاع مولد لمناصب الشغل مما يتطلب توجيه ودعم الاستثمار في هذا القطاع لامتناع المزيد من القوى العاملة المتدفقة إلى سوق العمل، ويبين الجدول (10) نسب القوى العاملة في مختلف القطاعات بالجزائر.

هـ- الدور المحدود للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام في التشغيل:

لا تزال الوظائف الحكومية في الكثير من الدول النامية، رغم كون مرتباتها الأدنى، جذابة مشيرة للاهتمام العام، ينظر إليها على أنها تمنح المنافع والعلاوات، وتعتبر بأنها أكثر أماناً من غيرها من الوظائف، وينظر إلى الوظائف الحكومية على أنها أكثر مدعاةً للاحترام، وهي توفر الرواتب التقاعدية، وتتيح في بعض الحالات الحصول على الرشاوى وهي، أكثر إثارةً للاهتمام العام من تلك الوظائف التي تتم إنشاؤها في القطاع الخاص، إن كثافة التركيز على التوجه على العمل في القطاع العام، خصوصا من قبل أصحاب الكفاءات العلمية وبالتالي ذوي الرواتب العالية، من شأنها أن تفاقم كلفة فرصة توجيه رأس المال البشري بعيداً نحو وظائف تحفز

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، المرجع نفسه، ص196.

النمو الاقتصادي. وعلى المدى الطويل سوف تؤدي الكلفة المرتبطة بكثافة التركيز على وظائف القطاع العام إلى التسبب بانخفاض عامل إجمالي نمو الإنتاجية الأمر الذي يؤثر سلبا في الجهود التي تبذل¹. وتعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم حيث يقدر متوسط حصة القطاع العام من إجمالي التشغيل بحوالي 11% بالعالم أما متوسطه بالدول العربية فيبلغ 17.5% ويرتبط التشغيل بالقطاع العام بالجزائر بعدة عوامل من أهمها تواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمة بيئة الأعمال والميزات التي يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور وضمانات التشغيل الصريحة والضمنية والأمن الوظيفي واستخدام وظائف القطاع العام كوسيلة لتقديم الحماية الاجتماعية¹⁵.

إن القطاع الخاص يشغل في متوسط الفترة 2009/2003 ما بسبته 64% من حجم التشغيل مقارنة بـ 36% للقطاع العام غير أن مساهمته في التشغيل مازالت متدنية على الرغم من التحفيز التي يحصل عليها، حيث يتيح القطاع الخاص أكثر من 85% من فرص العمل في الدول المتقدمة وهو ما يطرح تساؤلا هاما حول ضعف التوظيف في القطاع الخاص .

لقد أوضحت معظم الدراسات على أن نجاح القطاع الخاص في التشغيل إنما يتطلب توفير المناخ الاستثماري المناسب في بيئة الأعمال في الجزائر، والتي تتسم الآن بضعف البنية التحتية وتعقيد الإجراءات الإدارية، وانعدام الشفافية، والأنظمة التشريعية غير المستقرة، فتقرير ممارسة أنشطة الأعمال للعام 2010 الصادر عن البنك الدولي يصنف الجزائر في المرتبة 631 من بين 381 بلداً، وهي تتخلف عن تونس 96، والمغرب 821 ومعظم البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.²

القطاع المصرفي في الجزائر، الذي لا يزال في غالبيته مملوكاً للقطاع العام، لا يسهم إلا بشكل ضعيف في تمويل الاقتصاد، إذ لا تتجاوز القروض المصرفية المقدمة للقطاع الخاص نسبة 6.53% من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر، في حين وصلت إلى 54.8% من الناتج المحلي الإجمالي في تونس، و9.77% في المغرب، في العام 2009 إن ضعف الحصول على التمويل يعوق تطوير القطاع الخاص، ويمنع أصحاب المشاريع المحتملين من الدخول في استثمارات ذات أحجام كبيرة والاعتماد على تقنيات حديثة.

¹ البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية ودار النشر بالجريف ماميلان، مطبوعة مشتركة، تقرير أنشطة الاعمال، 2010، ص23.

² مولاي لخضر عبد الرزاق، المرجع نفسه، ص197.

و- ارتفاع مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل¹: أحد المؤشرات الرئيسة التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم أداء سوق العمل، إضافة إلى الانخفاض في أرقام البطالة الرسمية، هي طبيعة ونوعية فرص العمل. فقد لعب القطاع غير الرسمي دوراً هاماً في عملية خلق فرص العمل. وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها.

لقد شكل القطاع غير الرسمي في الجزائر نسبة 72% من مجموع العمالة في سنة 2007، مرتفعاً من 02% في سنة 2002 وبما أن جميع عمليات التوظيف الحكومية توصف بأنها رسمية، فإن هذا المؤشر يميل إلى التقليل من شأن المساهمة الحقيقية للقطاع غير الرسمي في خلق فرص العمل. إن حصة التوظيف في القطاع غير الرسمي بلغت 6.24% في سنة 2007، مرتفعة من 9.43% إذا أخذنا في الاعتبار فقط عمليات التوظيف في القطاع الخاص في المناطق الحضرية. وفقاً لذلك فإن مساهمة القطاع غير الرسمي في خلق فرص العمل على مدى الفترة 2002-2007 تصل إلى 510 ألف وظيفة جديدة كل عام، أي ما يعادل 54% من فرص العمل المستحدثة في خلال تلك الفترة .

وتظهر الإحصاءات الرسمية أن الانخفاض في معدل البطالة سار جنباً إلى جنب مع تنامي القطاع غير الرسمي، وفيما انخفض معدل البطالة من 03% إلى 01% تقريباً على مدى العقد الماضي، ازدهر القطاع غير الرسمي، وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفرها الاقتصاد من 02% في عام 2002 إلى أكثر من 72% في العام 2007.

ز- ارتفاع البطالة لدى المتعلمين : على الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة إلا أن معدلها في صفوف الشباب والمتعلمين مرتفعاً، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات ويعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد والتي أفادت في الأغلب للعمال الأقل تعليماً. فمثلاً ارتفع معدل البطالة في صفوف الجامعيين من 12.08% سنة 2002 إلى أكثر من 23.78% سنة 2009 .

إن ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين تعليماً عالياً يشوه صورة الجامعة، ويعكس عدم قدرتها على تلبية متطلبات الاقتصاد من حيث العمالة، في حين لا يمكن تجاهل التفسير القائم في جانب الطلب على العمالة، والذي يركز على عدم قدرة الاقتصاد على خلق وظائف تحتاج إلى مهارات عالية، لذا فإن ظاهرة البطالة المرتفعة في أوساط المتعلمين تعكس إشكالية جودة التعليم وموائمتها لمتطلبات أسواق العمل في الجزائر.

¹ صندوق النقد العربي، تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، التقرير الاقتصادي الدولي الموحد، ص 190.

ح- ضعف إنتاجية العمل : تعتبر الإنتاجية عاملاً مهماً من عوامل النمو الاقتصادي الرئيسية، وبالتالي يعتبر تحسينها ورفعها مصدراً رئيسياً لتحقيق مكاسب عالية للعاملين في شكل أجور وخدمات وتأمينات وغيرها، لذلك تعتبر العلاقة بين فرص العمل والإنتاجية والأجور مهمة جدا لتقييم التقدم المحرز في توفير العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع.

وتعاني الجزائر من ضعف إنتاجية العمل (الجدول (16) ، وتعزى أهم الأسباب وراء ضعف نمو الإنتاجية إلى الاعتماد الكبير على القطاع العام في التوظيف والإنتاج بما قد يتسبب في ظهور فائض في العمالة أو ما يعرف بالبطالة المقنعة. بالإضافة إلى ركود الديناميكية الاقتصادية للقطاع الخاص ومحدودية دوره في الاقتصاد وعجزه عن سد الثغرة التي خلفها انحسار دور القطاع العام رغم الفرص التي أتاحت له من خلال نظم الحماية التجارية، ومنح الائتمان، وتطبيق سياسات الخصوصية. أما ضعف إنتاجية القطاع الخاص فيرتبط بمجموعة من المعوقات منها عدم مواكبة المؤسسات الخاصة للتطورات التقنية الحديثة في فنون الإنتاج والإدارة، ونقص تأهيل وتدريب العاملين إضافة إلى إختلالات الاقتصاد الكلي وبيئة الأعمال غير الجاذبة التي تلعب دوراً كبيراً في ضعف الإنتاجية.¹

إن تحسين الإنتاجية في الجزائر يحتاج إلى بذل جهود كبيرة تساهم فيها الدولة نفسها، من خلال ما تقره من سياسات وتسنة من قوانين وتضعه من أنظمة إدارية ضرورية لتحسين نوعية التعليم والتدريب، وتحسين ظروف العمل، وتطوير الخدمات الصحية والضمانية، وتحسين مهارات القوى العاملة لتواكب مسيرة التحولات العلمية والتقنية المعاصرة، وهي على جانب كبير من الأهمية بسبب العلاقة الوثيقة بين الموارد البشرية والتقنية المستخدمة في الأنشطة الاقتصادية، إذ يسهل تطبيق التقنية المتطورة، كلما ارتفعت مستويات معارف ومهارات الأيدي العاملة.

ط- جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل : يمثل مؤشر توظيف العمالة والاستغناء عنها أحد المؤشرات الفرعية العشرة المكونة لمؤشر سهولة أداء الأعمال الذي يصدر سنويا عن مجموعة البنك الدولي مند عام 2004 ويقيس هذا المؤشر الفرعي مدى مرونة أو جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل حول العالم من 183 دولة يغطيها المؤشر الرئيسي لسهولة أداء الأعمال للعام 2010 ويشمل هذا المؤشر بدوره على

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، المرجع نفسه، ص198.

مؤشرات فرعية أكثر تفصيلا تتمثل في مؤشرات صعوبة التوظيف عمالة جديدة جمود ساعات العمل اليومية وتكلفة الاستغناء عن العمالة أو تسريحها.¹

لا تزال الجزائر تتوفر على توظيف أقل مرونة بالمقارنة مع معظم البلدان الناشئة، حيث تؤدي القيود المفرطة في الصرامة بشل التوظيف وتضخيم العمالة الزائدة عن الحاجة، إلى زيادة تكاليف العمل وتقليل الفرص المتاحة أمام الشركات للإفناق على الإبداع والابتكار والتكيف مع التكنولوجيات الجديدة وبالتالي انخفاض الإنتاجية وانتشار ظاهرة البطالة المقنعة والقطاع غير الرسمي. والجدول (17) يوضح ذلك.

لقد أجريت دراسات عديدة حول أهمية مرونة تشريعات سوق العمل حول العالم وكان من ضمنها دراسة أجريت في الهند وتوصلت إلى أن جمود تشريعات سوق العمل أدت إلى تراجع فرص العمل في قطاع التجزئة بما نسبته 15% وتشير نتائج دراسة أخرى أجريت على بيانات 90 دولة نامية إلى أن مرونة تشريعات سوق العمل في ظل سياسات تحرير التجارة ساعدت القطاعات التصديرية على النمو من نظيراتها في الدول النامية الأخرى التي تنتهج تشريعات أقل مرونة ويرجع جزء من هذا النمو وفقا لدراسة أخرى إلى قدرة المصدرين على التكيف مع صناعات يتسم الطلب على منتجاتها بالتذبذب وتوصلت دراسة أخرى إلى أن مرونة تشريعات العمل تزيد من معدلات النمو الاقتصادي في الاقتصاديات المنفتحة على العالم الخارجي بما نسبته 1.5% سنويا.

وتستنتج دراسة أخرى أن تطبيق قواعد شاقة ومرهقة يؤدي إلى صعوبة انتقال العمال بين الشركات والصناعات وتخلص إلى أن ذلك يؤدي على الأرجح إلى ارتفاع معدلات فقدان فرص العمل بسبب الصدمات الاقتصادية الخارجية ومن شأن قواعد التوظيف المتسمة بالصرامة أن تحد من قدرة أية شركة على الاستجابة بصورة ملائمة لصدمات الطلب والإنتاجية وهذا هو ما استنتجته دراسة لخيارات العمل الأسبوعي في سلسلة مطاعم الوجبات السريعة تضم 2500 منفذ للبيع في 43 بلدا.

إن عدم مرونة لوائح العمل في الجزائر وتعقيدها الإدارية توفر للمنشآت الاقتصادية إمكانية التحايل عليها من خلال تأسيس أعمالها بصورة غير رسمية، أو من خلال اتخاذ ترتيبات غير رسمية مع عمالها. ومن وجهة نظر العدالة والتماسك الاجتماعي، تحتاج أنظمة العمل إلى تحقيق التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعمال، وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي المستبعدين من أي حماية اجتماعية.²

¹ صندوق النقد العربي، تفعيل برامج التشغيل في الدول العربية، التقرير الاقتصادي الدولي الموحد، ص 191.

² مولاي لخضر عبد الرزاق، المرجع نفسه، ص 199.

وعليه نصل إلى نتيجة مفادها أن البطالة انخفضت في الجزائر على مدى العقد الماضي بشكل كبير، ومع ذلك يبقى معدلها مرتفع إذا ما قورن بالمتوسط العالمي البالغ 5.9%. إن انخفاض معدل البطالة لا يمكن أن يفسر دوماً على أداء أفضل في سوق العمل. حيث أدى الانخفاض الكبير في معدلات الخصوبة إلى تباطؤ نمو السكان ممن هم في سن العمل كما لا تزال العمالة غير الرسمية، وأنشطة القيمة المضافة المنخفضة، تشكل نسبة كبيرة من فرص العمل في الجزائر، في حين وفر القطاع الصناعي، الذي لا يزال غير قادر على المنافسة ويعتمد أساساً على أسواق التصدير القليلة، قدراً أقل من الوظائف الجديدة، حيث تتناقص حصته من مجموع العمالة باطراد، وعلى الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة، لا تزال البطالة في صفوف الشباب والمتعلمين مرتفعة، بل زادت في بعض الحالات.

إن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب وخريجي الجامعات، وكذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، إضافة إلى ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص وعدم وجود إستراتيجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الاقتصادية.

لكي يتم تحسين الأوضاع في سوق العمل ينبغي أن تتوجه سياسات التشغيل في الجزائر نحو يلي :

- تعزيز النمو الاقتصادي المستدام حيث أن القوى العاملة تنمو بمعدل يتراوح بين 2,5 و3% سنوياً. وللمجرد تثبيت البطالة على معدلها الراهن واستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل، تحتاج الجزائر إلى تحقيق نمو بمعدل لا يقل عن 5%.
- وضع إستراتيجية نمو في المدى المتوسط واقتراح حوافز كافية لتوجيه استثمارات القطاع الخاص، المحلي والأجنبي، نحو القطاعات ذات الإنتاجية العالية. تتطلب مثل هذه الإستراتيجية تحسناً كبيراً، في بيئة الأعمال في الجزائر، والتي تتسم بضعف البنية التحتية وتعقيد الإجراءات الإدارية، وانعدام الشفافية، والأنظمة التشريعية غير المستقرة.
- تغيير سياسات توفير فرص عمل جديدة من الكم إلى الكيف، وتعزيز القدرة التنافسية للصادرات في الأسواق العالمية.
- إتباع إستراتيجيات نمو تحتاج لمهارات عالية وخلق وظائف ذات قيمة مضافة مرتفعة.

- مراجعة لوائح العمل لتحقيق التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعاملين، وتعزيز قوانين العمل، وتوسيع تغطيتها لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي المستبعدين من أي حماية اجتماعية.
- إعادة النظر في السياسات الخاصة بسوق العمل لتحسين كفاءتها وزيادة فعاليتها، وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاطلين عن العمل غير المؤهلين، والمحرومين من أي مزايا أو ضمانات.
- معالجة السبب الرئيس لارتفاع معدلات البطالة من خلال إصلاح الأنظمة التعليمية وأنظمة التدريب المهني.

خاتمة

يعود تناولنا لهذا الموضوع إلى جدة وأهمية البحث فيه إن هذه المحاولة التي سعيت قدر الإمكان أن تكون جادة بغية توضيح دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004.

لقد شملت دراستنا المتواضعة هذه ثلاثة فصول مرتبة كما يلي:

الفصل الأول: حاولنا من خلاله التكلم عن البطالة وسوق العمل من الجانب النظري، وذلك بإعطاء بعض المفاهيم والتعاريف الأساسية للعمل والبطالة والتعرف أكثر على التحليل النظري لسوق العمل والبطالة من خلال إعطاء نبذة عن آراء الفكر الاقتصادي التقليدي والحديث.

الفصل الثاني: أردنا من خلاله التعرف أكثر على وضعية سوق العمل في الجزائر وذلك بالاستعانة بمختلف البيانات الإحصائية خاص تلك المتعلقة بالقوى العاملة في الجزائر بنوعيتها المشتغلة وغير المشتغلة وتوزيعاتها المختلفة، بالإضافة إلى إبراز تطورات العرض والطلب على العمل وكذلك البطالة التي ساعدت على ظهور النشاطات غير الرسمية.

الفصل الثالث: لقد تناولنا فيه التطورات التي عرفها التشغيل خلال الفترة 2000-2016 مع التطرق لأهم الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة مع صندوق النقد الدولي والآثار التي تركتها على التشغيل في نهاية التسعينات، بالإضافة إلى التعرض إلى الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة والتي اعتمدت بشكل كبير على أجهزة الشغل.

أخيرا بعد هذه الحوصلة الموجزة عن جزئيات البحث، أخلص إلى جملة من النتائج أهمها:

- ❖ إن وضعية سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الدولة ضمن برامج التعديل الهيكلية، وهو ما يثبت صحة الفرضية الأولى من فرضيات البحث حيث لاحظنا الاختلالات التالية:
- هناك اختلال في توزيع القوى العاملة المشتغلة، حيث نجد أن نسبة كبيرة من العمالة تتركز في القطاعات غير الإنتاجية (الخدمية)، عوض القطاعات الإنتاجية (الصناعة والفلاحة)، وهي تتركز بشكل كبير في المنطقة الحضرية مع سيطرة العمالة الذكورية على العمالة الأنثوية.
- انخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين مع تزايد النشاطات غير الرسمية.

- تفاوت معدلات البطالة بين مختلف الفئات العمرية للقوى العاملة، حيث نجد نسبتها الكبيرة عند الشباب.
- تفاوت معدلات البطالة بين مختلف المناطق، حيث تتركز في الوسط الحضري أكبر منها في الوسط الريفي.
- طول مدة البطالة مع ارتفاعها في الوسط النسوي (18% عام 2004).
- عجز المجتمع عن توفير الشروط الكفيلة بتشغيل كافة قواه العاملة أدى إلى ظهور إختلالات بين العرض والطلب على العمل وانتشار البطالة.

بعد معالجتنا لهذا الموضوع والتوصل على أن سياسة أجهزة الشغل ساهمت بشكل كبير في إنقاص معدل البطالة، وذلك بفعل الإنشاء المكثف لمناصب الشغل خلال السنوات القليلة الماضية بهدف إنعاش الاقتصاد، يمكن القول أن البطالة في الجزائر هي في حالة تراجع وهذا شيء إيجابي، لكن مع ذلك النشاطات غير الرسمية هي في حالة تزايد. لهذا لا بد من التركيز على النقاط التالية التي ندرجها في شكل التوصيات التالية:

✓ 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 وابتكاري والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.

خلاصة لما ذكرناه، إن كل ما ذكر في هذا البحث يحتاج بصورة منطقية إلى عمق في المناقشة وزيادة في التحليل المنهجي، فليست المعطيات المذكورة في هذا العرض إلا كليات أولية مستنبطة من الواقع النظري والواقع الميداني للحياة الاقتصادية. لهذا أعتقد أنه مهما يبذل من جهد فإن التحليل لا يمكن أن يكون كاملا ووافيا لأن ذلك يتطلب إماما شبه شمولي للكثير من المحددات الأخرى المرتبطة، على أن أوصل مستقبلا البحث في الجزئيات للوصول إلى نتائج وتوصيات أكثر دقة وأكثر منطقية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً- قائمة المصادر

المجلات والجرائد:

1. رمزي زاكي، تحليل لأخطار مشكلات الرأسمالية المعاصرة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998.
2. راضية بن زيان، يوسف زيان الحسين، أثر مكونات النمو الاقتصادي على الطلب على العمالة في الجزائر 1980-2014، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية، المجلد 7، العدد 1، 2018.
3. مدني بن شهرة، سياسات التعديل الهيكلي في الجزائر برنامج وآثار، مجلة علوم إنسانية، آية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، العدد 18، فيفري 2005.
4. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6.
5. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق ل 06 يوليو سنة 1994، العدد 44، الصادر في 27، محرم عام 1415 هـ ل 07 يوليو سنة 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين هن البطالة.
6. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 07 رجب عام 1431 الموافق ل 20 يونيو سنة 2010، العدد 39، الصادر في 10 رجب عام 1431 الموافق ل 23 يونيو سنة 2010، المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 .
7. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم الرئاسي رقم 10-156 المؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 03 يناير سنة 2004، العدد 03، الصادر في 18 ذي القعدة عام 1424 الموافق ل 11 يناير سنة 2004، المعدل والمتمم للمرسوم الرئاسي رقم 03-514 المؤرخ في 06 ذي القعدة عام 1424 الموافق 30 ديسمبر سنة 2003، والمتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين خمس وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة.
8. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 16 صفر عام 1417 الموافق ل 02 يوليو سنة 1996، العدد 41، الصادر في 17 صفر 1417 الموافق ل 03 يوليو سنة 1996، يتعلق بدعم تشغيل الشباب.

9. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أمر رقم 71-42 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391 الموافق ل 17 يونيو سنة 1971، العدد 53، الصادر في 06 جمادى الأولى عام 1391 الموافق ل 29 يوليو سنة 1971، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة.
10. الأمانة للحكومة، الجريدة الرسمية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق ل 08 سبتمبر سنة 1990، العدد 39، الصادر في 22 صفر عام 1411 الموافق ل، 12 سبتمبر سنة 1990، المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته.
11. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، "المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق ل 18 فبراير سنة 2006، العدد 09، الصادر في 20 محرم عام 1427 الموافق ل 19 فبراير سنة 2006، يحدد الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.
12. الأمانة العامة للحكومة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 19 أبريل سنة 2008، العدد 22، الصادر في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق ل 30 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
13. البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية ودار النشر بالجريف ماميلان، مطبوعة مشتركة، تقرير أنشطة الاعمال، 2010.

ثانيا- قائمة المراجع باللغة العربية

1/ الكتب:

1. أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
2. سامي خليل، مبادئ الاقتصاد الكلي، مؤسسة الصباح، الكويت، 1996.
3. سامي خليل، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الكتاب الأول، الكويت، 1994.
4. ضياء مجيد الموسمي، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
5. طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
6. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.
7. عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية: دراسة تحليلية تقييمية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط2، 2005.

8. محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، مصر، 1997.
 9. مصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2000 م .
 10. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (حالة الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
 11. نعمة الله نجيب ابراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
- 2/ الرسائل والأطروحات:
1. لعيش ليلي، ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2000.
 2. محمد شريف إلمان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994.
 3. عبد اللاوي سمية، دراسة تحليلية لسياسة تشغيل في ظل برامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2014/2015.
 4. شلاي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004/2005.
 5. الحبيب بن باير، محمد عبد العزيز بن كاملة، "التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والآليات لتنفيذ التنمية عرض نتائج الفترة 2010-2016"، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011.
 6. هيذب سهام، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر باستخدام نماذج BOX-JENKINS للفترة 1984-2016، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2016./2017.
- 3/ المواقع الالكترونية:
1. ف. هند، دراسة فرنسية تشير إلى فارق بين رأس المال البشري واحتياجات سوق العمل في الجزائر:

<https://www.djazairess.com/akhbarelyoum/229453>, 12/05/2018, 13:39

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Bureau international du travail , la normalisation international du travail, (nouvelle série 53, GENEVE, 1953.
2. l'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, (données statistiques, n°226, éditions ONS), ALGERIE, 1995.
3. conseil national économique et social, évaluation des dispositifs d'emploi,(dossier annexes, 20eme session planiere, Algérie, juin 2002.
4. Joéll jalladeau, introduction à la macroéconomie, (édition ouvertures économiques, Belgique ,1993.
5. David Marsden, Marche du travail, (édition economica, Paris; 1989.
6. E.Malinvauaud, Tbéorie Mcroeconomique, édition: conjonctureles bondas, paris 1982.
7. Eicher .j.e et Levy-Garboua, Economique de l'education, édition: Economica, Paris 1979.
8. conseil national économique et social, le secteur informel (illusions et réalité) ,(rapport commission relation de travail , Algérie, 2004.
9. Fodil HASSAM, "Chronique de l'économie Algérienne vingt ans de réformes libérales 1986- 2004 les chemins d'une croissance retrouvée", Edition l'économiste d'Algérie, Algérie, 2005.

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
26	توزيع العمالة المشتغلة وفقاً لفئات العمر 2001-2014.	01
27	توزيع حجم العاملة المشتغلة وفقاً للنوع 2001-	02
28	توزيع حجم العمالة المشتغلة وفقاً للمنطقة 2001-2014	03
29	توزيع حجم العمالة المشتغلة وفقاً للقطاع 2001-2014	04
30	توزيع نسب العمالة غير المشتغلة وفقاً لفئات العمر 2001-2014	05
31	توزيع العمالة غير المشتغلة وفقاً للمنطقة والنوع 2001-2014.	06
32	مدة البحث على العمل بالنسبة إلى الحائزين على شهادة التعليم العالي لسنة 2014	07
33	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2004	08
37	تطور طلبات وعروض العمل ومستويات التوظيف خلال الفترة 1966-2002	09
39	أوجه الشبه والاختلاف بين القطاع الرسمي وغير الرسمي	10
41	تطور الشغل الرسمي والشغل غير الرسمي في الجزائر إلى غاية 2003.	11
48	التركيبية المالية للتمويل الثلاثي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.	12
49	التركيبية المالية للتمويل الثنائي في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.	13
57	يمثل التطور السنوي لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1984-2016)	14

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
21	يوضح النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة	01

الفهرس

الفهرس

الصفحة	قائمة المحتويات
-	الشكر والإهداء
أ	مقدمة
الفصل الأول البطالة والعمل في الفكر الاقتصادي	
03	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي حول التشغيل والبطالة
03	المطلب الأول: مفهوم البطالة.
09	المطلب الثاني: ماهية العمل وسياسة التشغيل
14	المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة
14	المطلب الأول: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي التقليدي.
18	المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث
الفصل الثاني وضعية سوق العمل في الجزائر	
25	المبحث الأول: هيكل القوة العاملة وتوزيعها في الجزائر
25	المطلب الأول: القوة العاملة المشتغلة.
30	المطلب الثاني: القوة العاملة غير المشتغلة.
33	المبحث الثاني: البطالة والعرض والطلب في سوق العمل
33	المطلب الأول: البطالة في الجزائر
36	المطلب الثاني: العرض و الطلب في سوق العمل

الفصل الثالث: وضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة (2000-2016)	
41	المبحث الأول: سياسات التشغيل في الجزائر ضمن برامج ترقية التشغيل ومحاربة البطالة
44	المطلب الأول: سياسات ترقية التشغيل.
50	المطلب الثاني: سياسات محاربة البطالة.
56	المبحث الثاني: آثار سياسية التشغيل
56	المطلب الأول: تطور التشغيل و البطالة في الجزائر(2000-2010)
59	المطلب الثاني: تقييم أداء سوق العمل في الجزائر
67	خاتمة
71	قائمة المراجع
76	قائمة الجداول والأشكال
79	الفهرس
-	ملخص

ملخص:

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو علاج موضوع سياسة التشغيل في الجزائر. الفصل الأول يركز حول المفاهيم الأساسية للعمل و البطالة بينما في الفصل الثاني قمنا بتحليل وضعية سوق العمل في الجزائر. أما الفصل الثالث تضمن وضعية التشغيل وترتيبات مكافحة البطالة (2000-2016).

من خلال هذه الدراسة استنتجنا أن سوق العمل في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب وخريجي الجامعات ولهذا يجب أن تكون سياسة التشغيل أكثر فاعلية في خلق مناصب الشغل في الجزائر.

Abstract:

The main objective of this study is to address the issue of employment policy in Algeria. Chapter I focuses on the basic concepts of work and unemployment while in the second chapter we analyzed the situation of the labor market in Algeria. The third chapter included the status of employment and arrangements to combat unemployment (2000-2016).

In this study, we concluded that the labor market in Algeria is the mode of operation based on the economic growth generated by the exploitation of natural resources and the nature of unemployment, which is high among young people and university graduates, Therefore, the employment policy should be more effective in creating jobs in Algeria.