

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

بعنوان:

دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر

تحت إشراف :
- الأستاذة أوكيل حميدة.

من إعداد الطالبتين:
➤ معدن زينب.
➤ قاسمي حفيظة.

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	اسم ولقب الاستاذ
رئيسا	جامعة البويرة	أستاذ	فرحي كريمة
مشرفا	جامعة البويرة	أستاذ محاضر-أ-	أوكيل حميدة
مناقشا	جامعة البويرة	أستاذ محاضر-أ-	زواغي محمد

شكر و عرفان

قال الله تعالى «لئن شكرتم لأزيدنكم»

الحمد والشكر لله والصلاة والسلام على أفضل خلق الله الذي بسنته اهتدينا، وبالقرآن الكريم المنزل عليه تعلمنا وعليه لا يسعنا إلا أن نتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذة المشرفة: "أوكيل حميدة" التي ساعدتنا ويسرت لنا ما تعسر علينا، والتي لم تبخل علينا بتوجيهاتها القيمة من أجل إتمام هذا العمل.

كما نتقدم بأسمى معاني شكر والعرفان إلى كل أعضاء المناقشة الموقرة على قبولها مناقشة بحثنا هذا. وإلى كل أساتذة قسم العلوم الاقتصادية بجامعة البويرة.

وإلى كل من قدم لنا يد العون ولو بالكلمة الطيبة

إهداء

إلى أعزما أملك في الوجود نبع الحنان أمي الغالية وأبي

حفظها الله وأطال في عمرهما

إلى كل أفراد عائلتي

إلى كل من جمعني بهم الاقدار خلال المراحل العلمية والدراسية

إلى كل هؤلاء، أهدى هذا العمل المتواضع

زينب

إهداء

إلى التي تحمل أحق كلمة نطق بما اللسان ويهتزل لرضاها عرش الرحمن ووضعت تحت قدميها
الجنان

"أمي" أمد الله في عمرك فحاجتنا إليك في كل أن

إلى "أبي" الحبيب أمد الله في عمرك ووقفنا لبلوغ رضاك

إلى "زوجي" العزيز إلى سندي في هذه الحياة والذي له الفضل

الكبير من البداية من خلال تشجيعه لي إتمام الدراسة إلى هذه اللحظة

إلى أغلى ما أملك اولادي وقرّة عيني إلى بهجت حياتي، مريم، محمد عبد الجليل، التوأم

يوسف وتسنييم إلى أعز ما أملك في هذه الدنيا "إخواني وأخواتي"

حفظكم الله ورعاكم ووفقكم خير

إلى زميلاتي في العمل الله وشكرا على

ما قدمته لي ولو بالكلمة

إلى من يحبني وأحبهم في الله

حفيظة

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	كلمة شكر
II	الإهداءات
III	الملخص
IV	فهرس المحتويات
V	فهرس الجداول
VI	فهرس الأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول: تشخيص ظاهرة البطالة	
02	تمهيد الفصل
03	المبحث الأول: الإطار النظري لظاهرة البطالة
03	المطلب الأول: مفهوم البطالة
06	المطلب الثاني: نظرة المدارس الاقتصادية للبطالة
19	المطلب الثالث: أسباب ظاهرة البطالة وأنواعها
25	المبحث الثاني: مؤشرات البطالة ومحدداتها وطرق قياسها
25	المطلب الأول: المؤشرات المتعلقة بظاهرة البطالة
27	المطلب الثاني: طرق قياس البطالة
29	المطلب الثالث: محددات البطالة
31	المبحث الثالث: آثار البطالة وآليات علاجها
31	المطلب الأول: آثار البطالة
35	المطلب الثاني: آليات التخفيف من البطالة
38	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: تشخيص واقع البطالة في الجزائر	
40	تمهيد الفصل
41	المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر
41	المطلب الأول: تطور البطالة في الجزائر وخصائصها
48	المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر
50	المطلب الثالث: أنواع البطالة في الجزائر
54	المبحث الثاني: آليات الحد والتخفيف من البطالة
54	المطلب الأول: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر

61	المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر
68	المطلب الثالث: آثار الإجراءات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية للتقليل أو الحد من البطالة وأهم تحدياتها.
72	خلاصة الفصل الثاني
74	الخاتمة
79	قائمة المراجع

فهرس الجداول،

الأشكال

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
15	مقارنة بين المدرسة الكلاسيكية والكينزية	01
43	تطور معدلات البطالة والتشغيل خلال الفترة 2000-2023	02
44	توزيع البطالة حسب الفئة العمرية	03
45	يمثل توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية	04
46	نسبة البطالة عن كل من الذكور والإناث	05
54	التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي خلال 1973-1979	06
55	التشغيل حسب قطاع الاقتصادي 1980-1984	07
56	التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي 1990-1996	08
57	مناصب الشغل المستحدثة من برنامج دعم الانعاش الاقتصادي 2001-2003	09
58	مناصب الشغل المستحدثة خلال فترة 2005-2009	10
59	التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي 2005-2009	11
60	التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي خلال 2010-2014	12
69	مناصب الشغل المستحدثة من قبل أجهزة الدعم خلال الفترة 2005-2017	13

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
7	البطالة عند الكلاسيك	01
11	العلاقة بين الادخار والاستثمار	02
12	منحنى فيليبس في شكله الأصلي	03
14	منحنى فيليبس المعدل	04
67	البطالة والتشغيل هياكل وتدابير	05

مقدمة

مقدمة:

شكلت ظاهرة البطالة هاجسا اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا كبيرا لدى معظم حكومات العالم مما جعلها تحظى باهتمام الاقتصاديين وعلماء الاجتماع السياسي وغيره، حيث تعمقت الابحاث وتعددت النظريات التي فسرت من وجهة نظر متعددة هذه الظاهرة معتبرا إياها من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة سلبا على مستوى التنمية الشاملة، فمحاربتها والتقليل من حدتها يعتبر من بين الاهداف الرئيسية التي تضعها الدول كأولوية عن صياغة سياساتها الاقتصادية لذلك امتد الاهتمام بها من طرف الخبراء الاقتصاديين وبعض المنظمات الدولية وصناع القرار المحاولة تحديد ماهيتها والاسباب الكامنة وراءها وإيجاد الحلول والبدائل الممكنة بغرض التقليل من حدتها .

والجزائر كباقي الدول تعاني من إشكالية البطالة منذ الاستقلال لكن أسبابها متعددة الابعاد، وترتبط أساسا بوتيرة النمو الاقتصادي الذي يرتبط في حد ذاته باقتصاد النفط وانعدام التوازن الكيف بين جانبي العرض الكلي والطلب الكلي وغيرها من الاسباب الاخرى.

إن الرغبة في تحقيق التنمية الشاملة يستوجب تبني استراتيجية تنموية أولى أهدافها امتصاص البطالة، ولقد سمع الخوض في تنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال المخططات التنموية توفير مناصب شغل وامتصاص جزء من البطالة، الا أن ذلك كان على حساب الاقتصاد الوطني ومردودية قطاعاته التي كان يغطي عجزها مداخيل المحروقات.

من خلال هذا المنطلق يمكن صياغة الاشكالية في السؤال الجوهرى التالي:

ما مدى مساهمة الاستراتيجيات التنموية في الجزائر في معالجة مشكلة البطالة؟

وعلى إثر هذه الاشكالية يمكن طرح الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي الأسباب المؤدية لتنامي ظاهرة البطالة وتعدد أنواعها؟
2. كيف انعكست السياسات التنموية المتعاقبة في الجزائر على ظاهرة البطالة؟
3. إلى أي مدى ساهمت السياسات المنتهجة في الجزائر من خلال برامج وأجهزة التشغيل في توفير مناصب عمل دائمة؟
4. كيف ساهمت السياسات التنموية المنتهجة في الجزائر من التخفيف من ظاهرة البطالة وتوزيعها العادل بين القطاعات الاقتصادية؟

تدفعنا محاولة الاجابة على الاسئلة السابقة على ضبط فرضيات الدراسة في النقاط التالية:

1. تتعدد وتتشابك الأسباب المؤدية لظاهرة البطالة بين أسباب اقتصادية، اجتماعية وسياسية.
2. السياسات التنموية والاصلاحات المطبقة في الجزائر كان لها تأثير إيجابي في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر.
3. السياسات المنتهجة من خلال برامج وهيئات الدعم، ساهمت في توفير مناصب عمل مؤقتة بالنظر للقطاعات التي كان من نصيبها الحصة المالية الأكبر من برامج الدولة خاصة الخدماتية منها.
4. آليات التشغيل المنتهجة كانت أغلبها حلول سياسية بدل أن تكون حلول اقتصادية للضرورة، مما أدى إلى فشلها، مبرزة تنامي الظاهرة وعدم توزيعها العادل بين القطاعات.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تعالج اشكالية من بين الاشكاليات المهمة التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري خصوصا في ظل الظروف الاقتصادية التي تشهدها البلاد، (من جهة أخرى) ما يتطلب وضع سياسة تشغيل فعالة، وهو ما يجعل من هذه الاخيرة دعامة أساسية لاستقرار السياسي والاقتصادي.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف البحث في ما يلي:

1. الإلمام بالجانب النظري للموضوع من خلال تناول المفاهيم العامة المتعلقة بهذه المعضلة مع عرض أهم النظريات المفسرة لها.
2. محاولة اعطاء صورة واضحة وتشخيص معمق لواقع البطالة في الجزائر وخصائصها.
3. التعرف على أنواع وأسباب البطالة في الجزائر.
4. تحديد مختلف الآليات المعتمدة من طرف الدولة الجزائرية للتخفيف من حدة الظاهرة ومدى فعاليتها؟

أسباب اختيار الموضوع:

ان اختيارنا للموضوع نابع من دافعين، الأول شخصي والثاني موضوعي.

الدافع الشخصي: الدافع الاساسي لاختيار الموضوع نابع من اهتمامنا بموضوع البطالة باعتباره من المواضيع الحيوية والمصيرية في نفس الوقت.

الدافع الموضوعي:

إن المتتبع لموضوع البطالة في الجزائر في مختلف مراحل تطورها يدرك تماما أن معدلاتها غير مستقرة، وهو ما يجعل فضول الباحث يتوجه الى تفسير هذه الظاهرة وأبرز العوامل التي أدت الى تفاقمها.

المنهج المتبع:

طبيعة الموضوع اقتضت الاستعانة بـ:

المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لوصف الظواهر من الناحية النظرية ودراسة ملمة لواقع الظاهرة في الجزائر.

الإطار الزمني والمكاني: قمنا بدراسة واقع البطالة في الجزائر، حيث أن فترة الدراسة كانت من مرحلة بعد الاستقلال الى سنة 2023.

صعوبات الدراسة:

من أهم هذه الصعوبات التي يمكن أن يواجهها الباحث عدم الحصول على المعطيات الاحصائية اللازمة.

- تباين البيانات الاحصائية من مصدر إلى آخر وندرته خاصة خلال السنوات الأخيرة.
- نقص المعلومات خاصة الحديثة منها ودقة الاحصائيات وتضارب البيانات.

هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسات على النحو التالي:

مقدمة: يتم فيها التمهيد للموضوع، طرح الاشكالية والاسئلة التي تسعف الدراسة للإجابة عليها مع تحديد أهداف، أهمية الدراسة، المنهج المتبع والصعوبات.

الفصل الأول: نعت هذا الفصل بالإطار النظري للدراسة

حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث.

المبحث الأول أدرجنا فيه الإطار النظري لظاهرة البطالة، المبحث الثاني: تحدثنا عن مؤشرات البطالة ومحدداتها وطرق قياسها، أما المبحث الثالث: آثار البطالة وآليات علاجها

أما الفصل الثاني فخصصناه في تشخيص واقع البطالة في الجزائر وقسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر، أما المبحث الثاني: آليات الحد والتخفيف من البطالة.

الخاتمة العامة تلخص مختلف النقاط التي تطرق لها الموضوع، أهم الناتج الموصل اليها مع تقديم مجموعة من التوصيات بالإضافة لأفاق الدراسة كونها مواضيع تعمل أو تلم بموضوعنا أو كمنطلق لبحوث أخرى.

الفصل الأول:

تشخيص ظاهرة البطالة

تمهيد الفصل:

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد، حيث أنه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة ذلك أن العمالة الكاملة من وجهة نظر النظريات الاقتصادية هي مجرد وضع بعيد المنال، فهي تعتبر مشكلة عالمية، ومن بين المشكلات الاقتصادية التي تؤدي إلى اختلالات اقتصادية عالمية، حيث تعد مؤشرا لضعف أداء الاقتصاد الوطني وقصور الجهاز الإنتاجي، وتكمن الخطورة في زيادة كل من حجم العمالة والتقليل من حجم البطالة والتي تعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يركز عليها المخططين وواضعي السياسات الاقتصادية.

ولفهم هذا المشكل يستوجب علينا أن نعرض بشكل عام تشخيصا لظاهرة البطالة من خلال ثلاث مباحث.

يتمثل الأول في الإطار النظري للبطالة والذي تطرقنا فيه إلى مفهوم البطالة، أسبابها، أنواعها والنظريات المفسرة لها ويتمثل المبحث الثاني في محددات البطالة والمؤشرات المتعلقة بها وطرق قياسها، أما المبحث الثالث فتناولنا فيه آثار البطالة وآليات علاجها.

المبحث الأول: الإطار النظري لظاهرة البطالة

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت وتواجه اقتصاديات العالم كونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطور الاقتصادي، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف أفكارهم ومذاهبهم من فترة إلى أخرى لذلك ارتأينا في هذا المبحث التطرق إلى مفهوم البطالة، أسبابها، أنواعها وكذا المدارس الاقتصادية المفسرة لها.

المطلب الأول: مفهوم البطالة

يرتبط مفهوم البطالة أساسا بالقدرة، الرغبة والبحث عن العمل، وتمس الفئة النشيطة أو القوى العاملة التي سوف يتم التعرض إليها لاحقا من خلال تعريفها وطريقة حسابها، وتختلف تعاريف البطالة من منظمة إلى أخرى ومن تشريع لآخر إلا أنها تصب في اتجاه واحد

أولا: المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي للبطالة

1- المفهوم الرسمي للبطالة:

تمثل البطالة مشكلة تعاني منها الدول النامية والمتقدمة بنسب متفاوتة، كذلك تمثل مشكلة متعددة الجوانب فهي ليست اقتصادية فقط بل سياسية اجتماعية، وأمنية وبصفة عامة يمكن التفرقة بين مفهومين للبطالة هما المفهوم الرسمي والمفهوم العلمي¹.

تتمثل البطالة وفقا للمفهوم الرسمي في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور.

2- المفهوم العلمي للبطالة:

هي الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا أو أمثلا، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع كحل يمكن الوصول إليه²

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، طبعة 2، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2015، ص10.

² - نفس المرجع، ص15.

ثانيا: تعريف البطالة من طرف الهيئات الدولية

1- تعريف منظمة العمل الدولية:

تعرف منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند الأجر السائد لكن دون جدوى، وأن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية، وهو معدل يصعب حسابه بدقة، وذلك لاختلاف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري، قروي) وحسب الجنس والسن ونوع التعليم والمستوى الدراسي¹.

2- تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU):

يكون في البطالة كل شخص بلغ سن محدد ولا يقوم بأي عمل مأجور ولا آخر، رغم أنه متاح للعمل وبذل جهدا للبحث عنه²

3- تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT):

تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 59 سنة ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن إحدى الفئات التالية³

النوع الأول:

بدون عمل أي الذين لا يعملون مقابل أجر، الهدف من هذا المعيار التمييز بين البطالة والتشغيل، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل اطلاقا.

النوع الثاني:

متاح العمل أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا، يعني هذا المعيار أنه إذا ما عرض العمل على فرد فإنه سيكون مستعدا أو قادرا عليه فورا خلال فترة البحث.

¹ - وليد ناجي الحياي، دراسة بحثية حول البطالة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، ص19.

² ONU, Rapport mondial sur le développement humain de Boeck université Bruxelles, 2000-P277

³ - سعودي عبد الصمد، تقييم برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001-2014)، رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016، ص113

النوع الثالث:

يبحث عن العمل أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة زمنية معينة للبحث عن العمل، أي الأشخاص المتخذين لخطوات معينة للحصول على عمل (جدية البحث)

كما يعرف البنك الدولي البطالة على أنها الجزء من القوى العاملة الذي ليس له عمل لكنه متواجد للبحث عن الوظيفة.¹

وجاء في مصطلحات القوى العاملة أن البطالة هي عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه.²

ثالثاً: تعريف البطالة وفق المفكرين الاقتصاديين

ينظر إلى مفهوم البطالة لدى البعض من علماء الاقتصاد على أنها عدم القدرة على استيعاب أو استخدام الطاقات أو الخدمات البشرية المعروضة في سوق العمل الذي يعتمد على العرض والطلب والذي يتأثر بقرارات أصحاب العمل والعمال والأنظمة التي تفرضها عن الدول من أجل التقيد بها، وفي سوق العمل تتلاقى هذه القرارات مع قرارات هؤلاء الذين هم في حاجة إلى خدمات الأفراد.

فالبطالة بهذا المفهوم تعني عدم استخدام القوى البشرية التي تعتمد في حياتها المعيشية اعتماداً كلياً على تقييم الغير لها بالرغم من حريتها القانونية.

ومن التعريفات التي قبلت في مفهوم البطالة تذكر كذلك:

يعرف البعض البطالة بالطريقة الشمولية على أنها الحالة التي تنطبق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له وراغبين فيه وباحثين عنه.

وموافقين عليه بالأجر السائد ولكنهم لا يجدونه بالنوع والمستوى المطلوبين، وذلك في مجتمع معين لفترة معينة، نتيجة للقيود التي تفرضها حدود الطاقة والقدرة الاستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع.³

¹ - زينب صالح الاشوح، الأطراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 2003، ص75.

² - زيد بن محمد الرماني، كيف عالج الإسلام البطالة، الأزهر، مصر، دت، 2005، ص 10.

³ ناصر دادي عدون، عيد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص46.

كما تعرف بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه، قادر عليه في مهنة تتناسب مع استعداداته وخبراته وذلك لحالة سوق العمل.¹

وهي مظهر من مظاهر الخلل في البناء الاقتصادي وتعتبر ظاهرة اقتصادية، اجتماعية، لها أبعاد تاريخية، وتعني وجود فئة نشيطة بدون عمل قادرة على العمل ولا تعمل بسبب عدم وجود فرص للعمل رغم أنها تبحث عنه بشكل متواصل وجدي.

المطلب الثاني: النظريات الاقتصادية للبطالة

الفرع الأول: النظريات التقليدية

أولاً: المدرسة الكلاسيكية

تبلورت آراء هذه المدرسة حول:²

1. دور الدولة في الحياة الاقتصادية ونادوا بضرورة تجسيد هذا الدور وجعله مقتصرًا على وظيفة تقديم الخدمات العامة وتوفير النظام والأمن³
 2. الثروة لا تجد مصدرها في الأرض فقط كما يتصورها الطبيعيون وإنما كذلك في النشاط الانساني⁴
 3. المناداة بالتخصص وتقسيم العمل الفرد يعمل لمصلحته الخاصة دون تعارض مع المصلحة العامة.
 4. استبعد الكلاسيك إمكانية حدوث بطالة في المدى الطويل وفي حالة حصولها تكون اختيارية.
 5. خضوع النظام الرأسمالي لمبدأ المنافسة الكاملة في كافة الأسواق ومرونة الأجور والأسعار مما يلغي من الناحية النظرية وجود الاحتكار بأشكاله.
 6. سيادة حالة الاستخدام الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما فيه عنصر العمل، وهذا يعد الوضع الطبيعي للاقتصاد وقد كان قبول الاقتصاديين لحالة الاستخدام الشامل مبني على أمرين:
- أ. عدم إمكانية حصول نقص في الطلب الفعال في السوق لأن العرض يخلق الطلب عليه (قانون ساي للأسواق).
- ب. نظام الأسعار في السوق الحر يعمل بشكل تلقائي للقضاء على البطالة.

¹ عبد الخالق عفيفي، بطالة الشباب وأثرها على التنمية الشاملة الأهرام، القاهرة، 1993، ص38.

² خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص 16.

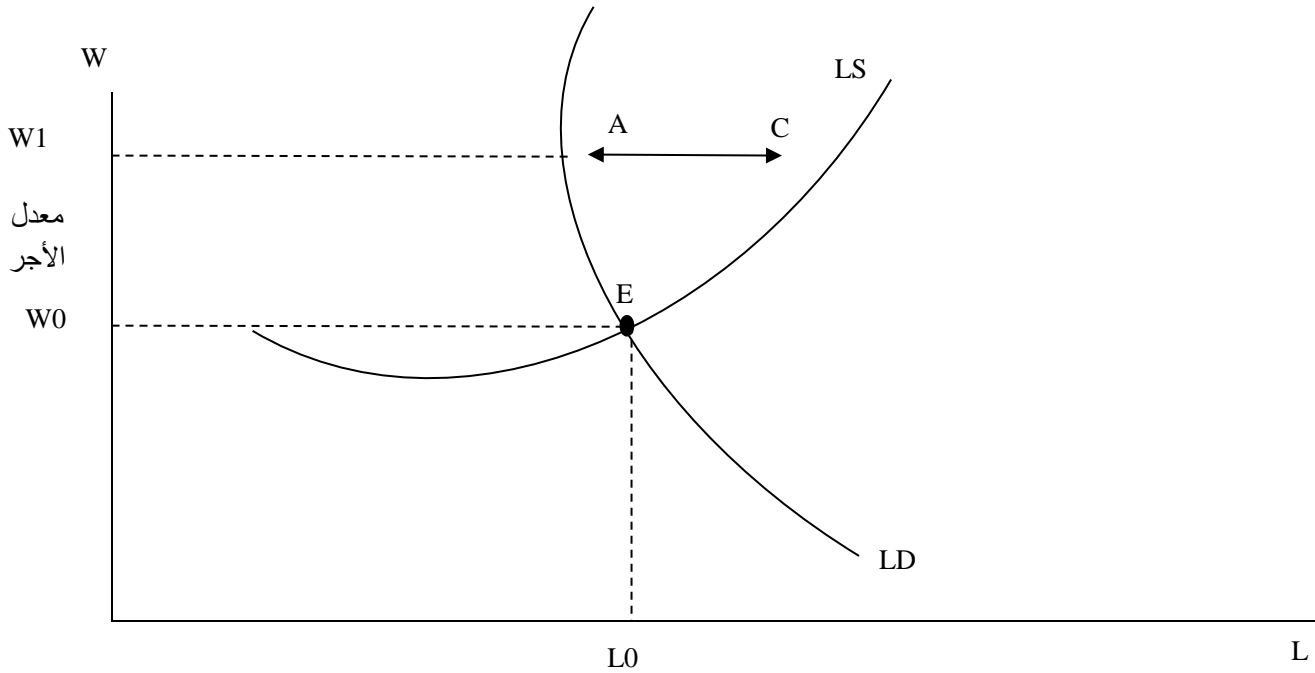
³ أرك رول، تاريخ الفكر الاقتصادي، ترجمة راشد البراوي، دار الكاتب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968، ص140.

⁴ عدنان عباس علي، تاريخ الفكر الاقتصادي، الجزء الأول، المكتبة الوطنية بغداد، 1979، ص238.

- إن المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود البطالة الاجبارية، وإن وجدت فهي اختيارية، نظرا لرفض العاطلين على العمل بالأجر السائد في السوق أو بطالة احتكاكية تلك التي تحصل نتيجة انتقال العمل من وظيفة لأخرى¹

ويمكن توضيح البطالة من وجهة نظر الكلاسيك في الشكل التالي:

الشكل رقم (1): رسم بياني يوضح البطالة عند الكلاسيك



المصدر: رمزي زكري أحمد، الاقتصاد السياسي للبطالة، ص 168.

من الرسم البياني الممثل في الشكل يتحدد مستوى العمالة التوازني عند النقطة L_0 كما يتحدد لنا أيضا مستوى الأجر النقدي التوازني عند W_0 فاذا افترضنا وجود نقابات عمالية قوية رأّت ان هذا الأجر التوازني منخفض نسبيا، ومن ثم قامت برفع الأجور إلى المستوى W_1 وهو أعلى من الأجر التوازني W_0 ، فهنا تنشأ بطالة اختيارية تقدر بالمسافة الأفقية (ac)، حيث يكون عرض العمالة أكبر من الطلب عليها، فوفقا للكلاسيكيين أن عدم مرونة الأجور النقدية في الاتجاه التنازلي هو السبب في نشأة مثل هذا النوع من البطالة، وإذا وافقت النقابات العمالية على تخفيض الأجور النقدية، فإن البطالة الاختيارية سوف تختفي ليتحقق مستوى العمالة الكاملة.

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 35.

في هذه الحالة فإن الاستخدام الكامل لدى الكلاسيك يتفق مع وجود بطالة اختيارية ويسمح بمستوى معين من البطالة الاحتكاكية نتيجة لانتقال العمال من مهنة لأخرى ولا يتفق مع وجود البطالة الاجبارية.

ويمكن توضيح ذلك من خلال المعادلات التالية:¹

$$L^D = E + V \dots \dots \dots (1) \dots \dots \dots \text{دالة الطلب على العمل}$$

$$L_s + E + U \dots \dots \dots (2) \dots \dots \dots \text{دالة العرض على العمل}$$

حيث أن:

E تشير إلى العمالة الفعلية

V تشير إلى الوظائف الشاغرة

U تشير إلى البطالة الاحتكاكية

وعند التوازن في سوق العمل يكون كل من عرض العمل (L_s) يساوي الطلب على العمل (L^D)

وبهذا فإن الوظائف الشاغرة تساوي البطالة الاحتكاكية

$$U = V$$

وعليه فإن الفكر الكلاسيكي لا يرى هناك ضرورة لتدخل الحكومة واتخاذها سياسات لمعالجة مشكلة البطالة، إذ وجود البطالة الاجبارية هو وجود مؤقت سرعان ما يترتب عليه تخفيض الأجور الحقيقية والعودة إلى الوضع التوازني التلقائي عند مستوى الاستخدام الكامل وبهذا يلقي الكلاسيك مسؤولية وجود البطالة لأمد طويلة على عاتق العمال ونقاباتهم والذي من شأنه أن يقلل مرونة الأجور.

ثانيا: المدرسة الكينزية

تعتبر من أهم المدارس وأكثرها تأثيرا، وتنسب إلى المفكر الإنجليزي J-M-Keyns، قبل الأزمة العالمية كان هناك إجماع كلي بين الاقتصاديين أنه لا يوجد بطالة إجبارية.²

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح عليها، مرجع سابق، ص37.

² Physique cuilot, la pensée économique parles texte de PDF P8

حيث بنت أفكارها بناءاً على الانتقادات التي انتقد بها المدرسة الكلاسيكية، وبصفة عامة يمكن تلخيص أفكار المدرسة الكينزية في مجال تحليل وتفسير مشكل البطالة في العناصر التالية:¹

1. ضرورة الاهتمام بجانب الطلب الكلي أو العملي عكس قانون ساي للمنافذ التي تؤكد أن المشكلة هي مشكلة عرض وليس مشكلة طلب أي أن العرض يخلق الطلب عليه.
2. المناداة بتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية لضمان تسوية وتصحيح الاختلال الموجود في سوق العمل وسوق السلع والخدمات وسوق رؤوس الأموال توصل كينز أن حالة الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد والبطالة.
3. معالجة وتسيير المشاكل التي يتعرض لها الاقتصاد إنما يتم انطلاقاً من الاهتمام بالنظرية الكلية للاقتصاد بدلاً من الاقتصاد الجزئي.
4. يمكن أن يتحقق التوازن الاقتصادي في مستويات مختلفة قد تكون تحت مستوى التشغيل الكامل وليس بالضرورة عند التشغيل الكامل كما يرى الكلاسيك.
5. لقد رفض كينز في النظرية العامة فكرة البطالة الارادية وإمكانية الوصول إلى حالة التوازن في كل الأسواق ومن بينها سوق العمل حيث يرى مرونة الأجور والأسعار لا تسمح بالعودة على التوازن عن طريق آليات السوق²، ومنه نجد مفهوم البطالة عند كينز مقرون بانخفاض الطلب الكلي.

ما يميز التحليل الكينزي هو الاختلاف في تحليل دالة العرض عن النظرية الكلاسيكية في النظرية العامة فيرى أن العمال يرفضون أي انخفاض في الأجور النقدية بغية رفع مستوى الاستخدام التام، في حين نجدهم لا يعارضون أي تخفيض في أجورهم الحقيقية عند ارتفاع مستوى الأسعار.³

وحسب كينز يعتبر هذا تصرف عقلائي ورشيد بحيث أن تخفيض الأجور النقدية لا تتأثر به فئة معينة فقط، أما تخفيض الأجور الحقيقية فيتأثر به الجميع بالتساوي دون أن يؤدي ذلك إلى تغيير أجورهم الحقيقية النسبية⁴

وحسب كينز أن الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد واسترجاع آليات السوق، التوازن التلقائي يتطلب تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث هذا التأثير، وتتمثل

¹ - الوادي محمد حسين، العيساوي كاظم جاسم، الاقتصاد الكلي والتحليل النظري والتطبيقي، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص56.
² Solry et Neraz élément macroéconomie, une approche empirique et dynamique Edition Elipres 1996, P190.

³ ضياء مجيد الموسوي، العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص337.

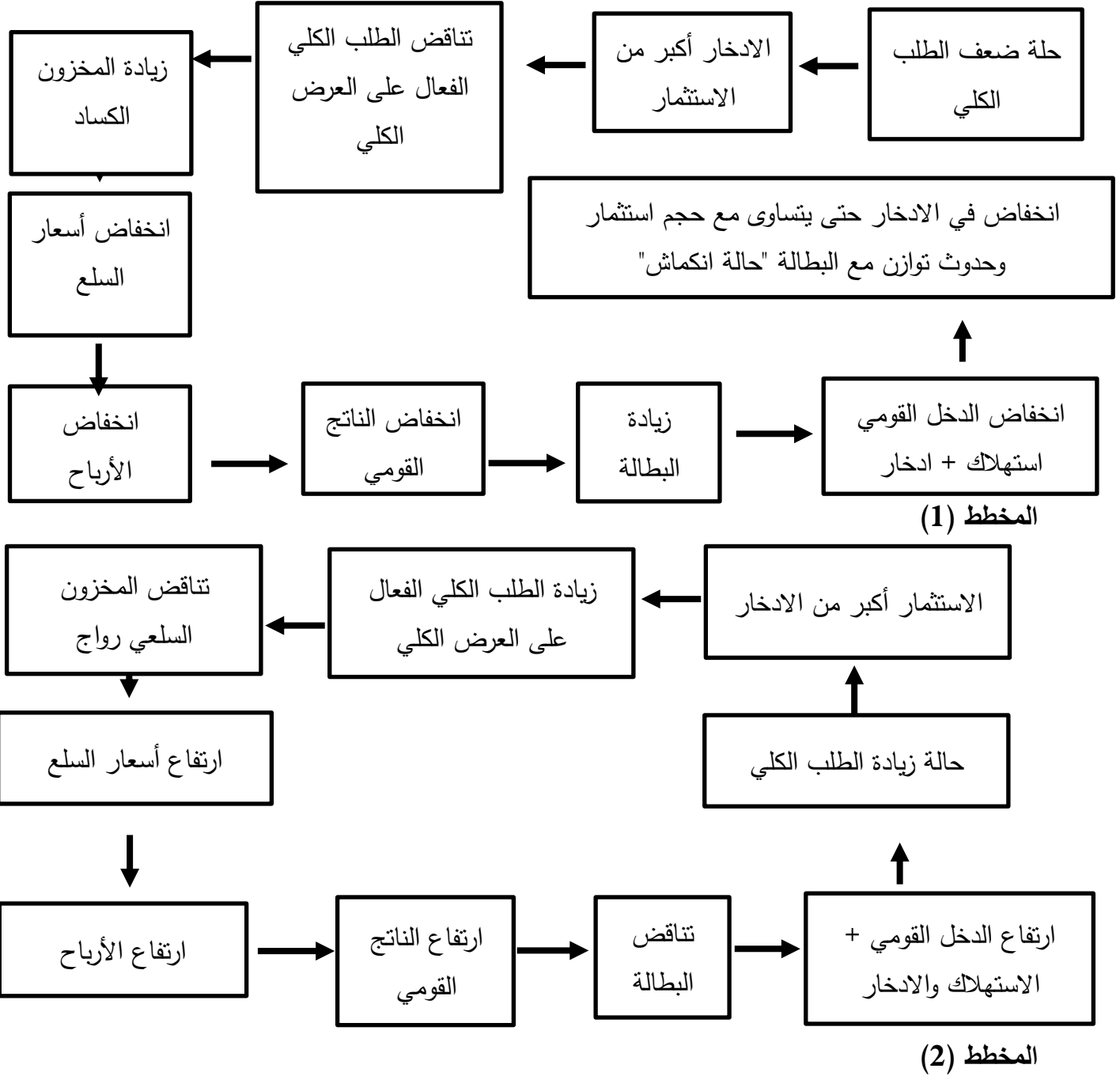
⁴ نفس المرجع، ص343.

هذه السياسة في تخفيض الضرائب، زيادة الانفاق العام، تحفيز الطلب الكلي بشقيه الاستهلاكي والاستثماري.¹

ويمكن أن نبين أن زيادة الطلب الكلي سيؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة والعكس، واعتمد كينز في تحليله للاختلال الذي يصيب هذا الطلب على العلاقة بين الادخار والاستثمار وذلك من خلال المخططات التالية:

¹ عقبة عبد اللاوي بن أحمد، تطبيقات التحليل الاقتصادي الكلي، مطبعة الرمال الوادي، 2020، ص143.

الشكل رقم (02): العلاقة بين الادخار والاستثمار



المصدر: من إعداد الطالبتين

-علاقة البطالة والتضخم :

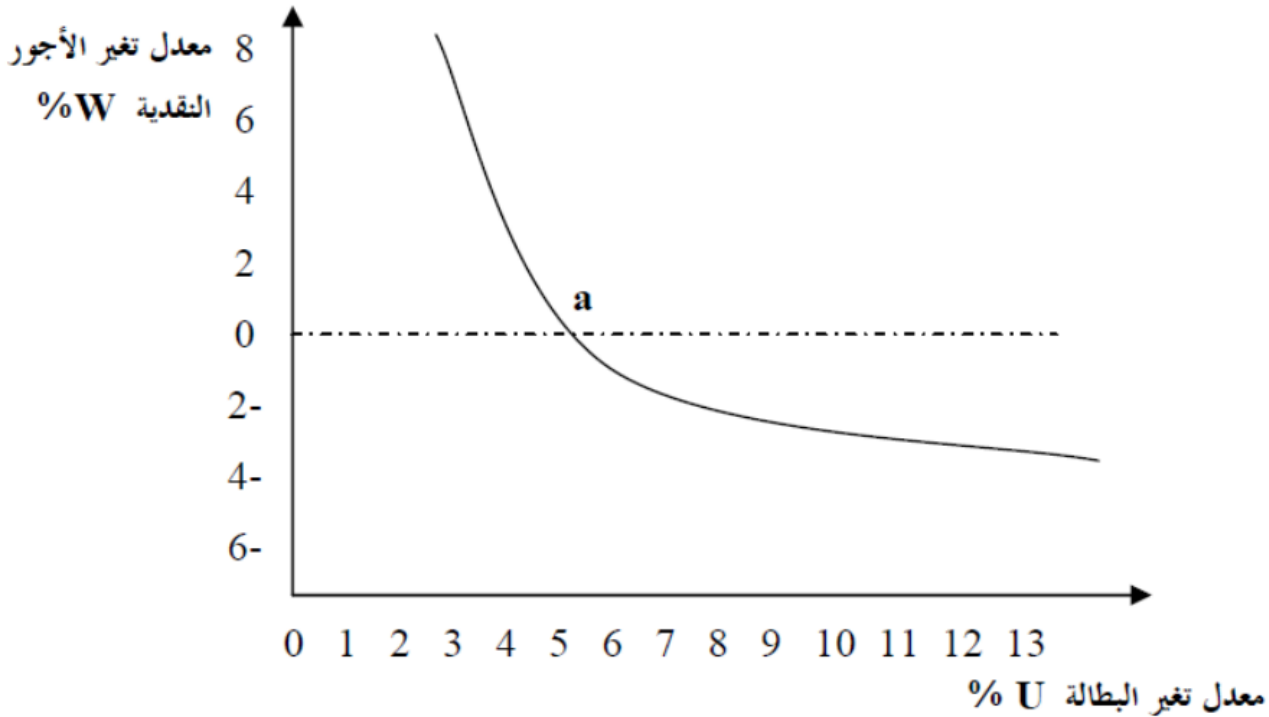
أولاً: منحني فيليبس

قام البروفيسور فيليبس (A.Philips) عام 1958 نشر بحثه، المشهور في مجلة "Economica" حول العلاقة التي تربط بين معدل البطالة والمعدل الذي تتغير به الأجور النقدية في المملكة المتحدة عبر

مسار زمني وتاريخي طويل امتد إلى ما يزيد عن 90 عام (1861-1957)، فقد أثارت نتائج ذلك البحث الاهتمام، وبيّنت بوضوح أن هناك علاقة دالية عكسية ومستقرة تربط بين معدل التغير في الأجور النقدية $(\frac{\Delta W}{W})$ وبين معدل البطالة (U) ففي فترات الرواج الاقتصادي تنخفض معدلات البطالة لأن الطلب على العمل يكون مرتفع وبالتالي من السهل على العمال المطالبة برفع الأجور، ويحدث العكس في فترات الانكماش.

ويقدم لنا الشكل الموالي صورة توضيحية للعلاقة العكسية التي تربط بين البطالة ومعدل تغيير الأجور.¹

الشكل رقم (03): منحنى فيليبس في شكله الأصلي



المصدر: رمزي زكي، ص 204

يعتمد التفسير الأساسي لمنحنى فيليبس على تحاليل سوق العمل، فإذا كانت الفكرة المعتمدة هي مرونة الأجور والأسعار، يكون فائض عرض العمل أداة ضغط لقبول العمل بنمو منخفض في الأجور النقدية، أما إذا كان العكس، وكان هناك فائض طلب في سوق العمل لكون المؤسسات مجبرة على دفع أجور مرتفعة ويعبر عن ذلك بالمعادلة التالية:

¹ منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشروق، القاهرة، 1995، ص 89.

$$W_t = a + bu_t^{-1}$$

حيث W و U هما معدل تغير الأجور ومعدل البطالة على الترتيب¹ يبين المنحنى تجاوزا في الأجور النقدية لفائض الطلب على العمل وكلما كان الفائض مرتفع، كانت الزيادة في الأجور سريعة، ومادام أن معدل تغير الأجر كان يتحرك مباشرة مع فائض الطلب الذي يتطور بدوره عكسيا مع معدل البطالة فإن تضخم الأجر يرتفع مع نقص البطالة وينخفض مع زيادة البطالة، كما يوضحه الميل السالب للمنحنى.

إضافة إلى ذلك، فإنه نظرا للاحتكاك الاضطراري في سوق العمل ينتج أن بعض البطالة الاحتكاكية سوف تكون موجودة في ظل توازن السوق كما هو في النقطة a التي تمثل التي تعود الي الاقتصاد إذا توقفت السلطات على دعم الاختلال في سوق العمل عن طريق تثبيت فائض الطلب على العمل.

وعلى هذا الأساس هناك (علاقة) دالة متناقضة بين المؤشرين وهو ما يعني وجود علاقة عكسية بين معدل ارتفاع الأجر الرسمي ومعدل البطالة.

إن العلاقة العكسية بين معدل البطالة ومعدل نمو الأجور، صنعت مشكلة أمام صناع السياسة الاقتصادية، حيث يستحيل تحقيق رغبة تحقيق معدلات منخفضة لكل من البطالة والتضخم في وقت واحد معا فاستلزم ذلك البحث عن سياسة اقتصادية مناسبة تؤدي إلى معدل بطالة مقبول ومعدل تضخم معتدل. ولعل إزاحة منحنى فيليبس إلى جهة اليسار يعمل على تحقيق هذا الهدف (أقل نسبة بطالة مع أقل نسبة تضخم).

ومن الوسائل المؤدية إلى ذلك:

- تدريب العمل
- التعجيل في عملية اتجاه مناصب العمل
- توفير التسهيلات اللازمة لتشجيع انتقال العمال من منطقة لأخرى.
- إزالة العوائق التي تواجه إعادة تخصيص الموارد الاقتصادية واتباع السياسات النقدية والمالية الهادفة إلى تشجيع الاستثمار وزيادة النمو الاقتصادي من جهة والحد من ارتفاع التضخم من جهة أخرى²

¹ - المدهون حسن، إشكالية العلاقة بين البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية الكلية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009، ص43.

² عبد الوهاب الأمين، مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص200.

ثانيا: منحنى فيليبس المعدل

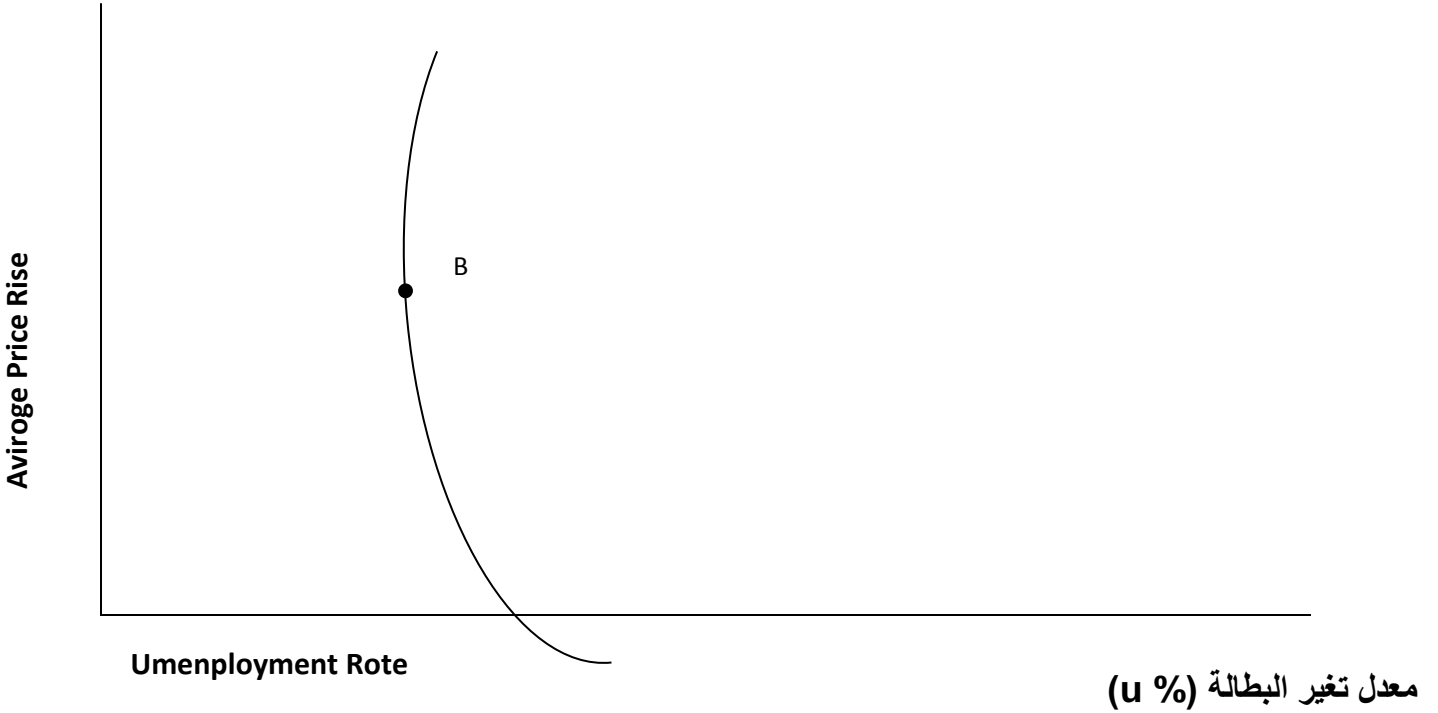
قام كل من (solow) و (samuelson) سنة 1960 بإعادة منحنى فيليبس بالاعتماد على معطيات الولايات المتحدة خلال فترة 1900 إلى 1958 من خلال بناء علاقة عكسية بين البطالة والتضخم حيث توصل الباحثان إلى:

- معدل التضخم المعدوم الذي يظهر في النقطة (A) يوافق معدل البطالة 5%.

- عند مستوى البطالة 3% والذي يعتبر مستوى الاستخدام الكامل في الاقتصاد الأمريكي يكون مستوى التضخم 5% وعند إذن القيمة الحقيقية للنقود تكون مستقرة ويكون التضخم تحت السيطرة.¹

الشكل رقم (4): منحنى فيليبس المعدل

معدل تغير الأجور
النقدية (W %)



Source: paul A samulson, Robert solow, Anakytical Aspect of anti-inflation policy ibid p192

¹ -paul A samulson, Robert solow, Anakytical Aspect of anti-inflation the American Economic review just or, 1960, p192

الجدول رقم (01): مقارنة بين المدرسة الكلاسيكية والكيينزية

الخاصية	المدرسة الكلاسيكية	المدرسة الكييزية
الرؤية	المدى الطويل	المدى القصير
الأجور	مرنة	ثابتة / جامدة
الأسعار	مرنة	ثابتة / جامدة
التوظيف	توظيف كامل	البطالة الجزئية ممكنة
الإنتاج	قانون ساي العرض يخلق الطلب	الطلب يخلق العرض نموذج يستند إلى مفهوم الطلب الكلي
النظام الاقتصادي	سياسة عدم تدخل الدولة والتوازن التلقائي	تدخل الدولة لأجل تحقيق التوازن
السياسات الميزانية	لا تعطي مصداقية للسياسات النقدية والمالية	اتخاذ السياسات المالية والنقدية كأدوات لتحقيق الاستقرار
الميزانية	ميزانية متوازنة	العجز المنظم للميزانية
الإثمان	التوازن بين الادخار والاستثمار من خلال سعر الفائدة	التوازن بين الادخار والاستثمار من خلال مستويات الدخل
منحنى العرض	عمودي	انحدار صعودي
منحنى الطلب	انحدار تنازلي	خط مستقيم تنازلي
النقود	لا قيمة جوهرية لها (وسيلة تبادل)	لها تأثير للبنك والنشاط الاقتصادي

المصدر: إيهاب عيسى المصري، البطالة مضمونها أسبابها وخصائصها، اتجاهات عربية عالمية، دار المنهل للنشر والتوزيع، 2017، ص 20، 21.

ثالثاً: المدرسة الماركسية

يرى كارل ماركس 1818-1883 أن البطالة ظاهرة ناتجة عن تطور النظام الرأسمالي، وكان يرفض منطق الرأسمالية أي أن أفكار هذه المدرسة جاءت مناقضة لأفكار المدرسة الكلاسيكية وهذا للأسباب التالية:

- كون المدرسة الكلاسيكية كانت تبني وتمجد النظام الرأسمالي.
- كانت تمنح مزايا اليد الخفية والليبرالية الاقتصادية.
- يسعون إلى تحقيق أقصى ربح من خلال المنافسة.
- العامل لديهم مجرد سلعة.

كما أصبحوا يستعملون (الآلات) التكنولوجيا مما يترتب عنه الاستغناء عن العمال.

وفي نظر ماركس جزء لا يتجزأ عن الرأسمالية وعليه فإن البطالة هي نتيجة للعمل في الأنظمة الرأسمالية للتراكم.¹

كما أشار أن هناك وسائل معنية يلجأ إليها الرأسماليون لإيقاف مفعول اتجاه الأجور نحو الارتفاع (التزايد) مع تزايد تراكم رأس المال وهي:²

- تكثيف العمال عن طريق إطالة يوم العمل.
- استخدام الآلات التي محل العمل الإنساني وتؤدي طريقة (وسيلة)، استخدام الآلات (التكنولوجيا الجديدة) إلى زيادة البطالة مشيراً على أن البطالة هي جزء لا يتجزأ من أسلوب الإنتاج الرأسمالي وهي شرط لوجوده.

هناك مصلحة مزدوجة يحققها الرأسمالي من وجود هذا الجيش الاحتياطي من ناحية يمول بما يحتاج إليه دوماً من يد عاملة بصرف النظر عن معدلات نمو السكان.

رابعاً: المدرسة الكلاسيكية الجديدة

أنصار هذه المدرسة يرون أنه إذا توافرت عدة ظروف منها:³

¹- بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة، رسالة ماجستير، كلية العلوم والتسيير جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2001، ص 65.

²- رمزي أحمد زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشاكل الرأسمالية المعاصرة، علم المعرفة، العدد 26، الكويت، 1998، ص 201.

³- لبيب شنقر، تاريخ الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، مصر، القاهرة، د.س، ص 178.

- تطابق ظروف المنافسة الكاملة في سوق العمل.
- التجانس التام في عنصر العمل.
- حرية انتقال العمل.
- العلم التام بأحوال السوق.

إضافة إلى المرونة التامة في الأجور، فإن البطالة الاجبارية سوف تختفي، وسيضمن التخصص الأمثل للموارد وتوزيع العمل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة توزيعاً أمثل، ولكن حتى بداية الثلاثينات، كان هناك شعور بين الاقتصاديين بأن الأجور تفشل في النزول تجاوباً مع هبوط الأسعار في فترات الكساد، وبالتالي تنتشر البطالة فكانت وسيلة علاج مشكلة البطالة هي خفض معدلات الأجور، وهذا من وجهة نظر الكتاب الكلاسيك من أمثال "بيجو"، حيث كانوا يرون أنه من الصعب عملياً تخفيض الأجور بسبب معارضة نقابات العمال لذلك.

الفرع الثاني: النظريات الحديثة

حيث سعت هذه النظرة إلى ادخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق، وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور، فهي تبين توفر المعلومات مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبياً، كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح¹، وعليه يتم حصر هذه النظريات في النقاط التالية:

- الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- الأفراد العاطلين هم أوفر حظاً في الحصول على معلومات وذلك من خلال حركيتهم المستمرة واتصالهم الدائم بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين لتصبح البطالة من هذه النظرة استثماراً.
- هناك حد أدنى للأجور، لن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أدنى منه يسمى بالأجر الاحتياطي.

وبالتالي تخلص نظرية البحث عن العمل إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد إرادية - احتكاكية، تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل وفرص عمل أكثر ملائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة طالما أنها تؤدي في النهاية إلى حصول كل فرد على أفضل فرص عمل متاحة.

¹ - عقون سليم، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - حالة الجزائر، مقدم كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009، ص 27.

ثانيا: نظرية تجزئة سوق العمل

تهدف هذه النظرية إلى تفسير ارتفاع معدلات البطالة، وأسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه ندرة في عنصر العمل في قطاعات أخرى¹ تفرض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق:²

1. سوق رئيسي:

هو سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنون إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة، وتعمل هذه المنشآت على الاحتفاظ بهم بما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم ومن ثم يتميز هذا السوق بفرض عمل أفضل وأجور أعلى كما تتسم ظروف العمل فيه بدرجة كبيرة من الاستقرار.

2. سوق ثانوي:

سوق المنشآت صغيرة الحجم، تستخدم فيه أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل... وهو عكس السوق الرئيسي (أجور منخفضة حركة عالية لليد العاملة).

إن الفئة الأكثر عرضة للبطالة هي تلك التي تنتمي إلى السوق الثانوي أين تخضع تقلبات العمل فيه الظروف الاقتصادية، حيث يسهل تشغيل العمال في أوقات الرواج، كما يسهل التخلص منهم في أوقات الكساد وهذا يعني أن المشغلين أكثر عرضة للبطالة وهذا لا يعني أن البطالة لا تمس القطاع الرئيسي، بل يمكن حدوث ذلك في أوقات الركود، فإذا مست البطالة عامل ينتمي إلى السوق الرئيسي ويرفض العمل في الثانوي فهي بطالة إرادية.

ثالثا: نظرية أجر الكفاءة

تصنف هذه النظرية ضمن التيار النيوكنزي، وترى أنه عندما يكون سوق العمل في توازن تنافسي تواجه المؤسسات حركة قوية من انتقال العمال من منصب إلى آخر فتضطر هذه المؤسسات على رفع من مستوى أجر التوازن لتقليل من تكاليف حركة الانتقال وجلب أفضل المرشحين لرفع من مستوى قدراتهم الإنتاجية، فحسب هذه النظرية يرجع سبب البطالة إلى تعميم هذه العملية من طرف المؤسسات لأن رفع الأجور عن مستوى الأجر التنافسي يؤدي إلى التقليل من القوى العاملة مما يؤدي إلى البطالة الإرادية.³

¹- ناصر عبد الرحمان عدون، عبد الرحمان عايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل، مرجع سابق، ص32.

²- المدهون حسن، إشكالية العلاقة بين البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية الكلية، مرجع سبق ذكره ص40.

³- Patrik artus, pierre Alain, op.cit , p88

وذلك لأن طالب العمل يكون مستعدا للعمل بأجر منخفض على أجر الكفاءة (الأجر التنافسي)، إلا أنه لا يجده لأن المؤسسات تسعى إلى رفع نوعية عمالها وبالتالي ترفض أولئك الذين يعرضون قوة عملهم مقابل أجر منخفض لأنها غير متأكدة من مستوى كفاءتهم وقدرتهم المهنية ولتفادي تكاليف انتقالهم في حالة عثورهم على منصب عمل مرتفع الأجر¹

رابعاً: نظرية اختلال التوازن

تعتمد على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع والعمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغيير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب وتصبح البطالة بذلك إجبارية.²

إلا أنه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات حيث لا يكون عن طريق الأسعار والأجور بل عن طريق الكميات لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض العمل والطلب عليه، تدرس العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع.

ويتفاعل هاذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعان من البطالة:³

النوع الأول:

يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل، حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظراً لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه.

النوع الثاني:

يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أكبر من عرضها مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل

المطلب الثالث: أسباب ظاهرة البطالة وأنواعها

تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر وتختلف حتى في المجتمع الواحد نفسه، وتأخذ أشكالاً متعددة مما يترتب على ذلك إجراءات مواجهتها.

¹ -Gry Tchiboz (G) ; Economie de travail, paris : Dunod, 1998, p33

² - E.Malinvaud, théorie Macro-économique, édition conjoncturelles bondas paris 1982, P60.

³ - شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر (2001-2004)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير علوم اقتصادية، جامعة الجزائر، 2004، ص31.

الفرع الأول: أسباب ظاهرة البطالة

أولاً: الأسباب الاقتصادية

تتمثل في:

1. **التقدم التكنولوجي واستخدام الآلة:** يؤدي التقدم التكنولوجي الى استحداث فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع محل الفنون الإنتاجية والسلع القديمة وإحلال الآلة محل الانسان وهو ما يترتب عنه الاستغناء عن خدمات العديد من العمال الذين كانوا يعملون في مجال الإنتاج القديم¹
2. **الشركات متعددة الجنسيات:** إن كانت هذه الشركات العملاقة تساهم في امتصاص البطالة لما توفره من فرص عمل بمختلف مستويات العمالة، إلا أن عدم استقرارها وانتقالها عبر الحدود بحثاً عن أسواق في مواطن أخرى سيؤدي لتسريح من كانوا يعملون بها سابقاً، فيصبحون في حالة بطالة هيكلية فهذا النوع من المؤسسات يستهدف البلدان التي تنقصها حوافز للاستثمار فضلاً عن الأيدي العاملة الرخيصة²
3. **التغير في هيكل الطلب:** وهذا يعني أن تطور الاقتصاد الذي يقود في بعض الأحيان إلى الانتقال من قطاع إلى قطاع آخر وهذا يعني أن الاقتصاد يعتمد بشكل كبير على قطاع معين واهمال بعض القطاعات الأخرى مما يؤدي إلى انتشار البطالة³.
4. **إغراق السوق المحلي بالبضائع المستوردة بسعر أقل من المنتج المحلي:** حيث يؤدي ذلك إلى انصراف المستهلك إلى شراء المنتج المستورد لانخفاض ثمنه وركود البضائع المحلية مما يؤدي إلى عدم انتاج هذه البضائع مرة أخرى، ومن ثم تعطيل الأيدي العاملة وآلات الإنتاج، ويؤدي ذلك إلى غلق المصانع التي تنتج المنتج المحلي ومحلات البيع التي تقوم ببيعه⁴.
5. **عجز الحكومات:** وخاصة في الدول النامية عن تطبيق سياسيات حازمة لمواجهة ارتفاع أسعار الواردات وانخفاض وتقلب أسعار الصادرات⁵.

¹ - أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، الطبعة 07، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص40.

² - آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير، جامعة الجزائر، 2010، ص62.

³ - طاهر فاضل البياني، خالد توفيق الشمري، مدخل إلى علم الاقتصاد، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2009، ص300.

⁴ - أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2008، ص25.

⁵ - إياد عبد الفتاح الستور، أساسيات الاقتصاد الكلي، الطبعة 1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن 2013، ص211-212.

ثانياً: الأسباب الاجتماعية

تكمن الأسباب الاجتماعية في العديد من المحاور التي أثرت بشكل كبير في سوق العمل والتي من خلالها أضحت مصطلح البطالة هاجساً اجتماعياً يراود كل فرد فيه ومن تلك الأسباب نذكر ما يلي:

1- ارتفاع معدلات النمو السكاني: إن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارها في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة.

2- إعانات البطالة: وهي من الأمور المشجعة على البطالة.

3- الهجرة من الريف إلى المدينة: التي أدت إلى ابتعاد السكان عن العمل الفلاحي وانصرافهم للعمل في الأنشطة الاقتصادية¹

4- خروج المرأة للعمل:

إن خروج المرأة للعمل من بين العوامل التي سببت تفاقم البطالة فالحديث عن حرية المرأة والمساواة بينها وبين الرجل و بروز ظاهرة المرأة المعيلة، وكون المرأة تتولى الانفاق عن أسرتها، أدى إلى خروجها إلى سوق العمل، فأصبحت تنافس الرجل في الحصول على وظيفة²

5- عدم التنسيق بين قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل: بمعنى أنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين في مهنة معينة بينما يوجد عجز في الجهات الأخرى، وفقاً ما يحتاجه سوق العمل ويؤدي إلى زيادة حجم البطالة³

6- رفع سن التقاعد:

الذي يحول دون فرض الإحلال لقوة العمل الجديدة والناشئة محل كبار السن وسبب قلة هذا الإحلال تحسن ظروف المعيشة ارتفاع مستوى الأعمار⁴.

¹- د. لؤي أديب العيسى، الفساد الإداري، البطالة، ط1، دار المكتبة مندي للنشر والتوزيع، 2014، ص174.

²- الجميل أحمد محمد عبد العظيم، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، مرجع سابق ص41.

³- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية، مرجع سابق، ص30.

⁴- بن يحيى عبد الحق، العلاقة بين البطالة والتضخم، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص اقتصاديات العمل، جامعة بن خلدون تيارت، 2018، ص13.

ثالثا: الأسباب السياسية

1- تفاقم أزمة المديونية:

تعد المديونية من بين أكبر المشاكل التي تعاني منها العديد من الدول، ومن بين نتائج الاستدانة، انخفاض الانفاق الاستثماري وهذا رجع لتدهور أسعار الصرف، ضعف قدرة الدولة على الاستيراد، تعطل الطاقة الوظيفية، وهو ما يؤثر سلبا على النمو الاقتصادي ككل، وانسداد فرص التوظيف أمام طالب العمل سواء في القطاع العام أو الخاص.¹

2- تفشي الفساد في أجهزة ومؤسسات الدولة:

من أخطر المشكلات التي تواجهها الدولة وخاصة النامية الفساد في مؤسساتها في النشاط الاقتصادي وهو ما ينجم عنه آثار سيئة، فالفساد يمس جوانب عديدة كتهب الأموال وموارد الدولة، كما يمس فساد القرارات وعدم وضع سياسات صحيحة ومنتجة تخدم وتتماشى مع الواقع وذلك لتعالج قضايا كبيرة كالبطالة.²

3- الأحداث والتطورات المتسارعة وحالة عدم الاستقرار التي تشهدها الدول وظهور الحروب والأزمات العسكرية والثورات.

4- الهجرة غير الشرعية التي تدفع بالأفراد للبحث عن فرص عمل في الدول المجاورة.

4- فشل السلطة السياسية في صياغة برامج تنموية تكون قادرة من خلالها على خلق فرص عمل جديدة للسكان.³

الفرع الثاني: أنواع البطالة

تتخذ البطالة أشكالا مختلفة تبعا لسببها مما يؤدي إلى اختلاف خيارات مكافحتها، وهناك نوعان رئيسيان هما: السافرة أو الصريحة، والمقنعة، إضافة إلى أنواع أخرى.

¹ - إسماعيل بن علاق، آثار الاستثمار الأجنبي المباشر في تخفيض البطالة في الجزائر (2000-2014)، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة بسكرة، ص57.

² - الجمل أحمد محمد عبد العظيم، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، مرجع سابق، ص46.

³ - إياد عبد الفتاح الستور، مرجع سابق، ص312-314.

أولاً: البطالة الصريحة أو السافرة

وتتمثل في وجود أفراد قادرين على العمل ولا يشغلون اية وظيفة وبالتالي يكون وقت العمل بالنسبة لهم صفراً، وانتاجيتهم صفراً، ونجد فيها نوعان:

1- البطالة الاجبارية: يتضمن هذا النوع الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة في ظل الأجور السائدة.

ويمكن التمييز بين عدة أشكال للبطالة الاجبارية وفقاً لأسباب المؤدية إلى كل منها:

1-1 البطالة الاحتكاكية:

هي بطالة تنشأ بسبب الحراك المهني وتحدث نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل.¹

كما يقصد بها زيادة حجم البطالة عن فرص العمل المتاحة، وهذا يعي هدر الجهود واضاعة الوقت ويعود ذلك إلى سوء التخطيط أو إلى تغير آليات سوق العمل وتتصف هذه البطالة بأنها تمتد لفترة مؤقتة.²

2-1 البطالة الهيكلية:

تظهر سبب عدم التوافق بين مؤهلات العاطلين ومتطلبات الوظائف الشاغرة وذلك نتيجة

تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني مرده حدوث تغيرات في هيكل الطلب على المنتجات أو راجع إلى تغير أساسي في الن التكنولوجي المستخدم.³

أو إلى تغيرات في سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة.⁴

3-1 البطالة الدورية:

وهي ترافق الدورة الاقتصادية ومداهها الزمني من 03 سنوات إلى 20 سنة.⁵

¹ - خالد محمد الزواوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مرجع سابق، ص19.

² - د. سامر مظهر قنطقجي، مشكلة البطالة وعلاجها في الفقه الإسلامي، الطبعة 02، دار احياء للنشر الرقمي، د.س، ص10.

³ - محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي، الاقتصاد الكلي تحليل نظري وتطبيق مرجع سابق، ص164.

⁴ - نفس المرجع، ص165.

⁵ - صلاح محمد عبد الحميد، أزمة البطالة، دراسة مقارنة، الطبعة 1، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011، ص172.

وهي بطالة مرتبطة بالدورات الاقتصادية التي تتعرض لها النشاطات الاقتصادية حيث تزداد البطالة في مرحلة الانكماش أو الركود أو الكساد ويتم تفسير أسبابها استناداً إلى انخفاض الطلب الكلي والذي يؤدي إلى ضعف استخدام الطاقة الإنتاجية في الاقتصاد، ومن ثم انخفاض درجة الاستخدام، وتتنخفض البطالة في حالة الانتعاش والازدهار حيث تزداد وتتسع النشاطات الاقتصادية.¹

2- البطالة الاختيارية:

تتمثل بتوافر فرص العمل للأفراد القادرين عليه باختصاصاتهم نفسها إلا أنهم يفضلون البطالة عليها وهذا ما يحدث في المجتمعات المتطورة، وهذا بغية زيادة دخل الفرد أو السبب ظروف الانتعاش الاقتصادي الذي يعيشه الناس في تلك الدول.²

ثانياً: البطالة المقنعة

تعرف على أنها حالة التحاق بعض الأفراد بوظائف معينة يتقاضون عليها أجوراً في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج³ فهي عمالة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون التأثير على الكمية المنتجة وتسمى كذلك البطالة المستترة لأنها غير ملحوظة⁴ والبطالة المقنعة يصعب قياسها واكتشافها، ذلك أن قوة العمل العاطلة تسحب مع القوة المستعملة، بينما في الحقيقة تعتبر معطلة، والسبب في ذلك أن إنتاجها ضعيف جداً أي أنها توقفت عن العمل، فإن ذلك لن يؤثر في الناتج المحلي.⁵

ثالثاً: أنواع أخرى للبطالة:

1- البطالة الإقليمية:

هي البطالة التي تنشأ في إقليم معين بسبب ظروفه الاقتصادية أو الطبيعية.

¹ - مليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، الطبعة 1، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص335.

² - د. سامر مظهر قنطقجي، مشكلة البطالة وعلاجها في الفقه الإسلامي، مرجع سابق، ص25.

³ - حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، طبعة 03، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2007، ص257.

⁴ - هيثم الزعبي وحسن أبو زيت، أسس ومبادئ الاقتصاد الطلي، دار الفكر والاقلاع، دمشق 2000، ص148.

⁵ - د. زيد بن محمد الرماني، كيف عالج الإسلام البطالة، مرجع سابق، ص 8-9.

2- البطالة الانكماشية:

هي البطالة التي ترجع إلى أسباب تتمثل في انكماش حجم النشاط في بعض الصناعات وقلة الطلب على العمل فيها بالنسبة للمعروض منه.

3- البطالة القطاعية:

وهي التي تحدث في إحدى القطاعات كالقطاع التجاري والصناعي.¹

4- البطالة الموسمية:

تظهر في بعض النشاطات الاقتصادية أو تزدهر بشكل موسمي مثل الزراعة أو بعض المنتجات التي تستهلك أساساً في إحدى فصول العام صيفاً أو شتاءً ففي الموسم المخصص لتلك المنتجات يزداد الطلب على القوى العاملة المستخدمة في تلك الصناعات.

5- شبه البطالة:

سميت بهذا الاسم لأنها لا تشكل بطالة كاملة وإنما جزئية، حيث أن هناك أشخاص يعملون دواما جزئياً رغم أنهم يرغبون بالعمل دواما كاملاً لو توافرت لهم فرص العمل، لكن الظروف الاقتصادية تمنعهم² من ذلك يضطرون للعمل لساعات معدودة في اليوم.

6- بطالة الفقر:

ناتجة بسبب النقص في التنمية والغالب في هذه البطالة أن الأفراد لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم والمستمر وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو، والتي يسودها الركود وضعف التنمية، كما ينشأ أفرادها إلى اللجوء إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة دون الاستقبال.³

¹ خالد واصف الوزني، أحمد حسن الرفاعي، الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، الطبعة 11، دار وائل للنشر، الأردن، 2014، ص270.

² حربي محمد، مونس عريقات، مبادئ الاقتصاد (التحليل الكلي)، الطبعة 01، دار وائل للنشر، الأردن، 2006، ص147.

³ محمد عزيز محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، الطبعة 1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 1997، ص25.

المبحث الثاني: مؤشرات البطالة ومحدداتها وطرق قياسها

يعد معدل البطالة أحد المؤشرات ذات الدلالة البالغة في رسم السياسات وتقسيم فعاليتها وفي الأداء الاقتصادي ومدى نجاعته، فلا يمكن إيجاد حلول لمشكلة البطالة ما لم يكن هناك تصور حقيقي لها من خلال حساب نسبتها.

لذلك ارتأينا في هذا المبحث التطرق إلى بعض المؤشرات المتعلقة بالبطالة، محدداًها وكذلك تبين طرق قياسها.

المطلب الأول: المؤشرات المتعلقة بظاهرة البطالة

تستخدم هذه المؤشرات في تلخيص حالة سوق العمل وتقييم مدى كفاءة منظومتها وتتمثل في:¹

1- مؤشر معدل البطالة:

هو المؤشر الأكثر تداولاً في سوق العمل، يتم اللجوء إليه لتسهيل المقارنة بين الدول وعبر الزمن، ويعتبر مؤشر حقيقي، كما يعد أحد مقاييس أداء سوق العمل، فالبطالة تشكل أحد مظاهر الهدر في استثمار الموارد البشرية.

وهو نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة في فترة زمنية معينة

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

ويشير مصطلح قوة العمل إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون بالعمل في ظل الأجور السائدة.

2- معدل النشاط: TA

هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأنه يدمج أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل.²

¹ - نادر مريان، ممدوح السلامة، خميس رداد، دليل مؤشرات سوق العمل، مركز المنار، دائرة المطبوعات والنشر، الأردن، ماي 2006، ص 06.

² - البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، ص 181.

معدل النشاط الخام = إجمالي عدد القوى النشطة / إجمالي عدد السكان $\times 100$

معدل النشاط المنقح = إجمالي عدد القوى النشطة / إجمالي السكان في سنة العمل $\times 100$

3- معدل التشغيل (T_0) ومعدل العمالة (TE)

تظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لأطفال هذا الشخص أما معدل العمالة فهو نسبة السكان المشغلين من السكان في سن العمل، ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية التي هي أهم الموارد.¹

معدل التشغيل = عدد الأفراد العاملين / إجمالي عدد السكان $\times 100$

معدل العمالة = عدد الأفراد العاملين / إجمالي عدد السكان في سن العمل $\times 100$

4- معدل ساعات العمل:

استنادا إلى مفهوم الحجم الساعي للعمل، يمكن أن نميز بين الدوام الكامل والجزئي في الكثير من البلدان عدد ساعات العمل العادية هي 40 ساعة في الأسبوع يزاولها العامل ليكون بذلك حقق مفهوم الدوام الكامل، إلا أنه يوجد معيار دولي متفق عليه، فكل بلد يجب أن يضع عتبة يستند عليها في هذا الصدد فالشخص الذي يعمل بدوام جزئي يعاني بظالة جزئية كما سبق وأشرنا لتعريفها سابقا، فالبطالة الجزئية أو العمالة الناقصة التي تعكس الاستخدام الناقص لإمكانيات الإنتاج للقوى العاملة، ويدمج هذا المفهوم في الإطار التعريفي لقياس القوى العاملة الذي اعتمد في المؤتمر 13 لإحصائيات العمل، ففئة العمال الناقصة هي فئة فرعية من السكان العاملين والذي يتم تحديدهم لمقارنة الحالة العملية الحالية بالحالة البديلة التي يكون العامل متاح ومستعد للقيام بها بمفهوم أبسط العمالة الناقصة تمثل جميع العاملين خلال الأسبوع المرجعي ولكنهم متاحين ومستعدين للعمل بشكل أفضل²

5- بطالة طويلة الأجل:

ويتم قياس البطالة طويلة الأجل وفق صيغتين:

¹ - البشير عبد الكريم، مرجع سابق، ص 181.

² - بن تركي أمينة، محددات البطالة في الاقتصاد الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الطور الثالث، علوم اقتصادية تخصص اقتصاد كلي مطبق، جامعة الجزائر 3، 2020-2021، ص 30.

معدل البطالة طويلة الأجل = نسبة الأشخاص الذين هم في حالة بطالة منذ سنة أو أكثر / مجموع القوى العاملة

نسبة البطالة طويلة الأجل = نسبة الأشخاص الذين هم في حالة بطالة منذ سنة أو أكثر / البطالة الكلية.

6- إنتاجية العمل:

وهي كمية الإنتاج لكل وحدة من وحدات العمل، وهي تقيس مدى الكفاءة التي تستخدم بها احجام العمل في الاقتصاد لإنتاج السلع والخدمات وتسمح بقياس النمو الاقتصادي والقدرة التنافسية ومستوى المعيشة في بلده ما وتقاس من خلال (PIB) معبرا عنها بتعادل القوة الشرائية (PPA) لمراعاة الفروق في الأسعار بين البلدان.¹

المطلب الثاني: طرق قياس البطالة

لفهم ظاهرة البطالة بشكل أفضل من الضروري فهم آلية قياسها وهذا لتسهيل المقارنات مع مرور الوقت أو فيما بين الدول ويتم حساب ذلك لما يسمى معدل البطالة ولهذا يجب التمييز بين المقياس الرسمي والمقياس العلمي الذي سيتم التطرق اليها فيما يلي:

الفرع الأول: المقياس الرسمي

إن معدل البطالة حسب هذا المقياس هو نسبة بين عدد العاطلين على العدد الكلي للعمال المشاركين في فترة زمنية محددة وذلك باستخدام الصيغة التالية:

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

قوة العمل تتمثل في جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل في ظل الأجور السائدة أي أن:

$$\text{قوة العمل} = \text{حجم العمالة} + \text{حجم البطالة}^2$$

¹ International laics office, kilmi 6 : la productivité du travail stad / documents / publications / wmcns -501568

² على عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، مرجع سابق، ص17.

اذن العناصر التي تتضمنها الفئة النشيطة أو قوة العمال هي:

1- العاملون: (Population occupé):

هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير، أو في مؤسسة خاصة أو الذين يعملون طول الوقت أو بعض الوقت.

2- العاطلون (Chômeurs):

هم الأفراد القادرون على العمل وبيحثون ولكن ليس لديهم وظيفة، وهناك تستبعد من القوة العاملة والتي سنذكر فيها ما يلي:

- الأفراد دون سن معنية: تختلف هذه السن من دولة إلى أخرى فمثلا في الجزائر يستبعد الأطفال دون الخامسة عشر.
- الأفراد فوق سن معنية: هو سن التقاعد.
- الأفراد من فئات معنية: كالمرضى والطلبة.
- الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل: كربات البيوت.¹

الفرع الثاني: المقياس العلمي

وفقا لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي.

بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من المعدل الطبيعي.

وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم الفعلي ويحدث ذلك إما سبب:

- عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل.

- عدم الاستخدام الأمثل لقوة العمل²

ويتم حساب معدل البطالة كما يلي:

¹ - عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص 210-212.

² - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، مرجع سابق، ص 23.

معدل البطالة = 1 - (إنتاجية متوسطة فعلية / إنتاجية متوسطة محتملة)

وتعرف الإنتاجية المتوسطة المحتملة على أنها متوسط الإنتاجية بين قطاعات المجتمع¹

المطلب الثالث: محددات البطالة

هناك عدة عوامل أو محددات يمكنها التأثير على البطالة إما إيجابا أو سلبا تتمثل فيما يلي:

أولاً: حجم النمو السكاني

إن تزايد النمو السكاني وما ينتج عنه من زيادة عدد السكان الناشطين اقتصاديا يؤدي إلى زيادة المعروض من العمالة، حيث يعتبر من أهم العوامل في تحديد جانب العرض، عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض قوة اليد العاملة، سيؤدي حتما إلى زيادة حجم البطالة ومعدلها.²

ثانياً: معدل التضخم

العلاقة بين معدل التضخم ومعدل البطالة وفقا للمنطق التقليدي ومنحنى فيليبس علاقة عكسية، فعندما تكون الظروف الاقتصادية جيدة يرتفع الطلب الكلي ومستوى الأسعار مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة وترتفع مستويات التوظيف عندما ينخفض معدل البطالة ويحدث العكس في حالة الركود الاقتصادي، غير أن الفكر الاقتصادي الحديث قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي، حيث يزداد كل من حجم ومعدل البطالة مع ارتفاع معدلات التضخم لذا فإنه يمكن القول أن العلاقة بين كل من التضخم ومعدل البطالة غير واضحة.³

ثالثاً: سعر الفائدة

يستخدم كبديل لزيادة رأس المال، حيث أن زيادته تؤدي إلى انخفاض معدل البطالة مما يؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج وزيادة الطلب الكلي كما يؤدي إلى زيادة معروض العمل وهذا سبب تحسين الأجور.⁴

¹ - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة، مرجع سابق، ص 24.

² - بن حمودة نجيب، البطالة ومحدداتها في دول المغرب العربي، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014، ص 8-9.

³ - ساهرة حسين زين الثعليب، اختيار أفضل نموذج لقياس أثر المتغيرات لقياس أثر المتغيرات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 31، مجلة البصرة، 2017، ص 13-14.

⁴ - صاولي مراد، عبد الرحمان فارس، محددات البطالة في الجزائر، دراسة قياسية باستعمال نماذج أشعة الارتباط الذاتي (1970-2015)، مجلة أبحاث اقتصادية، المجلد 13، العدد 01.

رابعاً: الانفاق الحكومي (العام)

يؤثر الانفاق العام الذي تقوم به الدولة في صورة اعانات اجتماعية لصالح بعض الفئات الطبقية إلى زيادة الطلب الداخلي على السلع والخدمات، وكما أنه قد أثبتت الدراسات أن الانفاق العام على تمويل المشاريع الضخمة يعطي نتائج فعالة أكثر فهو يخلق العديد من فرص العمل، فإذا كانت المشكلة في الاستقرار هو ارتفاع معدل البطالة فإن الدولة تستعمل سياستين أو كلاهما (النقدية والمالية).

فيمكن استخدام السياسة المالية من خلال زيادة الانفاق العام أو السياسة النقدية من خلال زيادة عرض النقود¹

خامساً: الناتج المحلي الإجمالي

يتمثل في جميع المنتجات والخدمات النهائية التي يتم انتاجها في بلد معين خلال فترة زمنية معينة، ووفقاً للنظرية الاقتصادية كلما ارتفع الناتج المحلي الإجمالي ومعدله كلما زاد تشغيل العمالة وخلق فرص عمل جديدة مما يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة وتحقق في ظل الانتعاش الاقتصادي أي وجود علاقة عكسية بين الناتج المحلي الإجمالي ومعدل البطالة²

سادساً: النمو الاقتصادي

هناك علاقة عكسية بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل البطالة فإذا سجل الأول ارتفاعاً، فالثاني يسجل تراجعاً والعكس صحيح.

سابعاً: الاستثمار

حيث زيادة الاستثمار يؤدي إلى الوصول إلى مسار أمثل للنمو والتنمية والرفع من معدلات التشغيل، ومنه انخفاض معدلات سعر الصرف³.

¹- صاولي مراد، عبد الرحمان فارس، مرجع سابق، ص 50.

²- ساهدة حسين، زين حسين الثعلبي، مرجع سابق، ص 15.

³- وسام حسين، محمد تريعة، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الدولة العربية (1980-2019)، مجلة البحوث الاقتصادية المالية، مجلد 03 العدد

01، جامعة أم البواقي جوان 2022، ص 616-617.

المبحث الثالث: آثار البطالة وآليات علاجها

البطالة مشكلة لها جوانبها السلبية اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا ونفسيا، وهي تؤثر على الفرد والأسرة والمجتمع، وهي تولد السخط والحقد في النفس والآخرين، هذا ما دفع بعض المنظمات العالمية كمنظمة العمل الدولية والعربية والأمم المتحدة إلى الاهتمام بمشكلة البطالة من خلال مؤتمراتها والحث على توفير فرص عمل مناسبة وخاصة لدى فئات الشباب.

المطلب الأول: آثار البطالة

يمكن تقسيم آثار البطالة إلى آثار اقتصادية، سياسية، اجتماعية وأمنية وغيرها.

أولا: الآثار الاقتصادية

إن تزايد معدلات البطالة في أي بلد سيخلف آثارا سيئة على صحة الاقتصاد فيه دون أدنى شك، الأمر الذي يتطلب من الساسة والمفكرين الاقتصاديين الوقوف عن تلك الظواهر من أجل دراستها وتحليل أسبابها لكي يتم اختيار العلاج المناسب، فالوضع الاقتصادي هو انعكاس لسلامة بقية القطاعات الإنتاجية والخدمات الأخرى، أي بعبارة أخرى إن سلامة الوضع الاقتصادي يعكس مدى التكامل والتناغم الحاصل ما بين المكونات الأساسية لأي مجتمع، ولهذا علينا أن ندق ناقوس الخطر عندما نلاحظ أن مؤشرات البطالة في تصاعد.¹

ومن الآثار الاقتصادية للبطالة نذكر:²

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل من جراء تعطل أعداد من العاملين عن الإنتاج.
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاج لدى أفراد، والإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعادة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الانفاق على التعليم، حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاق غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض جميع الضرائب على الدخول الناجم عن البطالة.

¹ - وليد ناجي الحياي، دراسة بحثية حول البطالة، مرجع سابق ص19.

² - مجلة ارتقاء البحوث والدراسات الاقتصادية عدد 1، 2018، ص20.

ثانياً: الآثار السياسية

تفرز البطالة عندما تصل إلى مستويات عالمية آثارها السياسية التي تؤثر بشدة على النظام السياسي، فشعور الفئة العاطلة بالتفاوت الاجتماعي يولد بداخلها نقمة على النظام السياسي باعتباره المسؤول على بطالتهم، وقد لا يتوقف الأمر على مجرد النقمة، وإنما يمتد إلى رفض النظام السياسي، وإذا لم تتوفر فرص لتأطير هذا الشعور في أطر شرعية، فإن المشكلة ستتعمق، حيث يشكل العاطلون أرضاً خصبة للأفكار المتطرفة الراضة للنظام.¹

ومن الآثار التي تؤثر على المجتمع بصورة واضحة ما يسمى بضعف الانتماء، فالمجتمع لا يشكل واقعياً وعلمياً دون نزوع أفرادها واتجاههم للارتباط بهذا الكيان المكاني والاجتماعي وتفاعلهم معه ومشاركتهم الفعلية فيما يمارس من أنشطة يرتد عائداً إليهم وإلى مجتمعهم بأشكال وصور مختلفة.²

ثالثاً: الآثار الاجتماعية

تعتبر البطالة من الأمراض الاجتماعية التي يواجهها المجتمع لما يترتب عنها من آثار اجتماعية سيئة تتمثل في أمراض وشور اجتماعية ومشاكل عائلية قد تؤدي إلى تفكك المجتمع الذي تستفحل فيه ويؤدي إلى انقسام هذا المجتمع وتشوه القيم الأخلاقية والاجتماعية.³

ويمكن ذكر بعض هذه الآثار في:

1. الهجرة: ان تجربة الانسان من حقه في العيش الكريم يولد لديه شعور بأنه في المكان الخطأ وغريب في وطنه الذي لم يوفيه حقه، ولم يوفي بالعهد والعقد الاجتماعي متمثلاً في عدم تمكنه من حقه في العمل، فتكون الهجرة بمثابة صمام الأمان الذي يمنع الوضع من الانفجار رغم عدم سهولته اجتماعياً ونفسياً⁴
2. الانتحار: للبطالة تأثير سلبي على نفسية الفرد من احباط وعدم ثقة في النفس وجدوى الحياة، ويزداد هذا الشعور كلما طال أمد البطالة، ومما لا شك فيه أن لهذا الشعور تأثير مدمر على البطال قد تصل به الى الانتحار.

¹ - محمد صفي الدين أبو العز، البطالة وأسباب مكافحتها، بدون طبعة، القاهرة، 1992، ص 180.

² - مصطفى عراقي، البطالة نظرة واقعي وحلول عملية، كلية دار العلوم، جامعة القاهرة، 2009، ص 52.

³ - وليد ناجي الحياي، دراسة بحثية حول البطالة، مرجع سابق، ص 22.

⁴ - أحمد حويطي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998، ص 143

3. **الفقر:** الفقر هو الجوع العام الذي لا تجد معه الفرد اشباعا لحاجاته الجسمانية والنفسية والاجتماعية، وهو حالة من مستوى المعيشة المنخفض الذي إذا طال أمده أثر على صحة الفرد وأخلاقه واحترامه لذاته، كما أنه جريمة لأنه يجرّد الانسان من انسانيته.¹

رابعاً: الآثار الأمنية

من أخطر الآثار لمشكلة البطالة الأثر الأمني الذي يهدد المجتمع وأمن الدولة والنظام الحاكم، ويتزايد هذا الخطر زيادة طردية مع زيادة البطالة، حيث تتزايد معدلات ارتكاب نوعيات محددة من الجرائم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمعدلات البطالة، من حيث نوعية الجرائم المرتكبة، والمتهم الذي ارتكبها سواء أكان عاطلاً أم متعلماً أم غير ذلك ويؤثر الأبعاد المختلفة للبطالة على البعد الأمني لها فكلما المشاكل الاقتصادية وزاد حجم البطالة بسببها وقل الدخل الفردي، زاد ارتكاب بعض الجرائم الاقتصادية لاستعراض النقص في الدخل بطريقة غير مشروعة.

كما تؤدي البطالة إلى زعزعة الأمن الداخلي من خلال انخراط أعداد كبيرة من العاطلين في التنظيمات السياسية والدينية غير المشروعة² إضافة إلى ذلك نجد:³

خامساً: الآثار النفسية

البطالة تؤدي إلى نشوء احباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق جواً نفسياً مضطرباً، إذ تخلق لديه عدم الثقة في النفس وفي الآخرين وعدم الايمان بالمستقبل وفقدان الأمل.

تؤدي البطالة إلى قتل الطموح والنبوغ خاصة لدى الدارسين وطلاب العلم المتوقفين.

سادساً: الآثار الخلقية:

تؤدي البطالة إلى الانحراف الخلقى وعدم قيام العاطل بالسلوك القويم طبقاً للتعاليم الدينية، فهو في سبيل الحصول على القوت من الممكن أن يتسول أو يسرق أو يقوم بعملية نصب أو رشوة.

¹ - أحمد حويطي وآخرون، مرجع سابق، ص144.

² - طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، ط2 2015 ص60

³ - أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية، مرجع سابق، ص47.

سابعاً: الآثار الدينية

عدم الاستقرار في أداء الشعائر الدينية، إن لم تجعله لا يؤديها تماماً، لأن فكره وعقله مشغولان بالبحث عن عمل بل ومن الممكن أن تؤدي البطالة إلى كفر، ذلك لأن البطالة تعني الفقر والفقر من الممكن أن يؤدي بالإنسان إلى الكفر.

المطلب الثاني: آليات التخفيف من البطالة

إن خطورة مشكلة البطالة في العالم لا تتبع من الارتفاع الحالي لمعدلاتها ونتائجها الراهنة فحسب بل وفي توقعات زيادتها في المستقبل، لهذا فالسؤال المقدم هو كيف يمكن الخروج من مأزق البطالة؟ هو سؤال محوري نظراً لأهميته لمستقبل البشرية وما يجعل الإجابة عن السؤال المقدم على درجة عالية من الصعوبة هو عدم وجود اتفاق على الأسباب الحقيقية للبطالة الراهنة، الأمر الذي يجعل هناك صعوبة في وضع برامج فاعلة للخروج من هذه الأزمة¹

وتختلف طرق الحد من البطالة من دولة إلى أخرى، حيث أن كل دولة تتبع سياسة خاصة في مسألة الحد من البطالة وذلك للوصول الى الاستخدام الكامل، وهذا لا يعني مجرد حصول العاطل عن العمل على فرصة عمل فقط، بل وجود وظائف شاغرة تفوق عدد العاطلين وإن معالجة لبطالة يختلف حسب نوع البطالة فمثلاً:²

1. **البطالة الدورية:** مرهونة بشكل الأزمة وفترتها ولكنها انعكاس للحالة الاقتصادية، فالوسائل المتبعة في حالة الركود الاقتصادي هي نفسها المؤثرة في الحد من البطالة فمثلاً زيادة الاستثمارات تفتح آفاق جديدة أمام العاطلين عن العمل للدخول في صناعات جديدة أو صناعات تم توسيعها أو تجديد رأسمالها الثابت.
2. **البطالة المقنعة:** يتم الحد منها بتوفير خطة سليمة لتوزيع عادل للعمال على مستوى القطاعات الإنتاجية والمناطق، وسحب فائض العمالة من القطاعات والمناطق التي تعاني البطالة المقنعة واستخدامها في القطاعات التي تعاني من نقص العمال، وهذا بدوره يتطلب قبل كل شيء وجوب الحد من ظاهرة البيروقراطية.
3. **البطالة الموسمية والهيكلية:** يمكن الحد منها بإدخال التقدم العلمي والتكنولوجي واستخدام منجزات العلم في الأنشطة الاقتصادية ورفع درجات مهارة العاملين.

¹ فانت علي منصور، البطالة وأثرها على التنمية الاجتماعية، رسالة أعدت لنيل درجة ماجستير كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، 2014، ص43.

² هلال سومة، موسوس عفاف، دور الدولة في معالجة البطالة، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاديات مالية وبنوك جامعة البويرة، 2014، ص23.

4. **البطالة الاجبارية:** يمكن الحد منها من خلال السياسة الاقتصادية فالواجب أن تعتمد الحكومات إلى السياسات المالية والنقدية التوسعية التي تساعد على خلاصها سريعا من الركود الاقتصادي وفي البلدان النامية يلزم بالإضافة إلى ذلك بذل جهود إنمائية مكثفة حتى يمكن رفع المعدلات الاستثمارية، وتنمية النشاط الانتمائي في الأجل الطويل مما يخلق فرص متزايدة للعمل وينبغي تفادي الاعتماد على التقنيات الحديثة التي تدفع درجة تكثف رأس المال في العمليات الإنتاجية حيث هذا يقلل من الطلب على العمل¹
5. **البطالة الاختيارية:** عن طريق نظام المعلوماتية الذي يعطي معلومات عن أماكن العمل التي تتناسب مع المهارات والمؤهلات العلمية للعامل²
6. **البطالة الاحتكاكية:** التقليل منها عن طريق خدمات المعلومات التي يكون الهدف منها إعطاء معلومات كافية عن أماكن وشروط الوظائف الحالية ومزاياها، وكذلك إذا أمكن الشباب الذين يبحثون عن عمل لأول مرة اختيار الوظيفة المناسبة فعلا، وهذا يأتي عن طريق النصيحة المقدمة من ذوي الخبرة ذلك أنهم إن أخطأوا في اختيار الوظيفة المناسبة سيتركونها بعد ذلك³ ومن هناك يتضح أن الحد من البطالة عملية معقدة تتطلب تخطيطا شاملا يصنع مقدمات أهدافه التناسب بين عقدي انتاج العمل ورأس المال، والتناسب بين مختلف حلقات الاقتصاد الوطني، وهذه المسألة من الصعب على القطاع الخاص القيام بها، ولذلك فإن الدولة يجب أن تتدخل لعلاج ظاهرة البطالة، ويمكن علاجها كما اقترحها كينز عن طريقتين هما:⁴

أولا: السياسة النقدية

أي الإجراءات التي تتخذها السلطات النقدية بغرض تغيير عرض النقود، وفي حالة الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة، تلجأ السلطات النقدية إلى زيادة عرض النقود، حيث أن زيادة عرض أي سلعة مع إبقاء المتغيرات الأخرى على حالها، يترتب عليه انخفاض في سعر السلعة، كذلك بالنسبة للنقود، فإن زيادة عرض النقود، يترتب عليه خفض سعر الفائدة، حيث أن سعر الفائدة يشكل جزءا كبيرا من تكاليف الاستثمار، يعني خفض تكلفة الاستثمار، ومن ثم فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الاستثمار الذي يعني زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة معدل التشغيل وانخفاض معدل البطالة.

¹ عبد الرحمان سيد أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص308.

² أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص356.

³ عبد الرحمان سيد أحمد، مرجع سابق، ص 309.

⁴ أوكليلي الهام، مساهمة السياسة النقدية في معالجة البطالة، حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص89.

ثانيا: السياسة المالية

إن حالة الركود الاقتصادي يصحبها ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض حركة البيع والشراء والاستثمار والإنتاج، ولذا فإن السياسة الحالية التي تنتهجها الدولة في هذه الحالة تعتمد على زيادة الانفاق الحكومي سواء الاستهلاكي منها أو الاستثماري وزيادة الانفاق الحكومي تعني مزيدا من الطلب الكلي، ويترتب على هذا مزيدا من الإنتاج الذي يتطلب زيادة التوظيف ومن ثم ينخفض معدل البطالة، كذلك استخدام الضرائب كأداة من أدوات السياسة المالية، ففي حالة الركود الاقتصادي تخفض الدولة ضريبة الدخل والإنتاج، ويعني تخفيض ضريبة الدخل زيادة الدخل المتاح للأفراد ومن ثم زيادة الانفاق على السلع والخدمات، وإن تخفيض ضرائب الإنتاج تعني تخفيض تكلفة الإنتاج وبالتالي زيادة الإنتاج وزيادة معدل التوظيف وانخفاض معدل البطالة، وهنا تجب الإشارة إلى أن دفع معونات للعاطلين هي مسألة مهمة جدا لأنه لا يستهلك بالمعنى العام للاستهلاك، فإن حصل على إعانات يصبح كغيره من العاملين قادرا على انفاق إعانات على الاستهلاك وبالتالي زيادة الطلب على المنتجات، الأمر الذي يزيد من الاستثمار الذي بدوره يعمل على تخفيض البطالة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه يمكن القول أن البطالة من إحدى أخطر المشاكل والتحديات التي تواجه العالم أجمع في القرن الحادي والعشرون، إذ تتجلى في خلل السياسات والأنظمة الاقتصادية كما تعتبر مؤشرا مهما يدل على تدهور الوضع الاقتصادي للدولة يعتمد التقدم الاقتصادي في أي مجتمع إلى حد كبير على الاستخدام الفعال للموارد البشرية المتاحة له والتي تعد المؤشر الرئيسي لتطوره، وللبطالة أبعاد مختلفة فهي ظاهرة اقتصادية تشير إلى وجود خلل في النظام الاقتصادي، كما تعتبر ظاهرة اجتماعية لها آثار اجتماعية على بنية المجتمع، وأيضاً لها آثار سلبية ليس على الفرد فحسب بل على الدولة بأكملها.

ولذا يتوجب على الدولة أن تسرع في إيجاد السياسات والاستراتيجيات التي يسمح لها بمواجهة هذه المشكلة دون تفاقم المشاكل الناجمة عنها.

الفصل الثاني:

تشخيص واقع البطالة في الجزائر

تمهيد الفصل:

تعتبر الجزائر من بين الدول التي أولت اهتماما كبيرا لظاهرة البطالة وذلك نظرا لتزايد شدتها وانتشارها في جميع مناطق البلاد فعمدت السلطات الجزائرية إلى محاولة القضاء والتخفيف من حدتها لدفع عجلة التنمية في شتى المجالات.

وهذا من خلال الجهود المبذولة وتفعيل الآليات اللازمة ووضع كافة التدابير والترتيبات المؤسسية المختلفة من أجل الحد من هذه الظاهرة.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى تشخيص واقع ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال مبحثين يتمثل المبحث الأول في واقع البطالة في الجزائر والذي تطرقنا فيه إلى تطور البطالة في الجزائر وخصائصها، اسبابها، أنواعها، ويتمثل المبحث الثاني آليات الحد والتخفيف من البطالة والذي تطرقنا فيه إلى الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الإجراءات المتخذة من طرف الدولة للتخفيف او الحد من البطالة، آثار الإجراءات المتخذة للحد من هذه الظاهرة ثم التحديات والآفاق.

المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر

تعتبر الجزائر من أكثر الدول معاناة من البطالة، ورغم الجهود التي بذلت وما زالت تبذل، فإن البطالة تبقى تشكل نسبة عالية مقارنة مع الدول ذات الاقتصاديات المتشابهة معها، ورغم ما تحقق من تخفيف نسبتها بفضل الجهود المبذولة، إلا أن مشكلة البطالة أكثر تعقيدا من كونها مشكلة مالية وتتجسد مشكلاتها في تلك التي تتسم بالتعقيد أكثر في عملية التشغيل.

المطلب الأول: تطور البطالة في الجزائر وخصائصها

يمكن تقسيمها إلى:

أولا: البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية ما بعد الاستقلال إلى سنة 2000

1- مرحلة ما قبل 1973:

تم خلق عدد كبير من مناصب العمل 30% في قطاع البناء 28% في الصناعة 23% في التوظيف العمومي، 19% في الخدمات، مما أدى إلى انتقال البطالة من 33% سنة 1966 إلى 18,6 سنة 1973.¹

2- مرحلة ما بين (1973 - 1985) عصر النفط:

تم التحكم الجيد في معدل البطالة بحيث تم خلق حوالي 150,000 منصب شغل سنويا² بسبب ارتفاع أسعار النفط من جهة والتركيز على الصناعة من جهة أخرى، على العموم تراجعت معدلات البطالة سنة 1984 إلى حوالي 8,7% وهو أضعف معدل منذ الاستقلال.

3- مرحلة ما بين (1986 - 2000) البطالة والمأزق الاقتصادي:

تزامنت مع الصدمة البترولية هذه الوضعية الخطيرة التي عرفها الاقتصاد الجزائري بداية 1986 كان لها انعكاسات على مختلف الأصعدة والمجالات خاصة البطالة التي ارتفعت معدلاتها من 13,59% سنة 1985 إلى 16,14 سنة 1986 لتصل إلى مستويات قياسية بمعدل 29,7% سنة 2000 والظروف الامنية التي عاشها الجزائر خلال هذه الفترة، ساهمت في ارتفاع معدلات البطالة كذلك، إضافة إلى القيود التي

¹ - شريفي صارة، حداد محمد، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر (2017-1966)، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 02، 2018، ص 190.

² - شريف بقة، عبد الرحمان العايب، العمل والبطالة كمؤشرين لقياس المستدامة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 4، 2005، ص 107.

فرضتها عملية الاصلاحات الهيكلية ، والتي انجر عنها غلق آلاف المؤسسات حيث تم تسريح ما يقارب 400,000 شخص خلال (1994-1998)¹.

ثانيا: البطالة في ظل برامج الانعاش الاقتصادي 2001 - 2019

تميزت تعزيز الوضعية المالية الخارجية بفضل ارتفاع مداخيل الجزائر من عائدات صادرات المحروقات نتيجة ارتفاع أسعار النفط دوليا، هذا التحسن في الوضعية المالية إضافة إلى اعتماد الجزائر على المقاربة الكنزوية القائمة على تدعيم الطلب عن طريق إجراءات تحفيزية للاستهلاك ما يساعد المؤسسات على مضاعفة الانتاج لغرض تلبية الطلب.

أدى إلى تفعيل سوق العمل وتسجيل تراجع محسوس في معدلات البطالة من 29,7 % سنة 2000 إلى 10% سنة 2001، ووصلت إلى أدنى حد لها سنة 2013 بنسبة 9,8 % ويعود ذلك إلى التدابير والسياسات التي انتهجتها الحكومة للنهوض بالتشغيل ومن بينها صدور القانون الأساسي التوجيهي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك برنامج التنمية الفلاحية (2003)، برنامج الانعاش الاقتصادي كما خصصه سنة 2004 مبلغ 215 مليون دولار للقضاء على البطالة

ثم يعود معدل البطالة للارتفاع 11,7% سنة 2017 بسبب تراجع الانفاق الحكومي على الاستثمارات المولدة لمناصب الشغل حيث تم تجميد العديد من المشاريع وتقليص التوظيف في القطاع العمومي نتيجة تراجع إيرادات الدولة جراء انهيار أسعار النفط.

- بلغ معدل البطالة 11,7% في سبتمبر 2018 مقابل 11,1 في أفريل من نفس السنة، وبلغ في ماي 2019 سنة 11,4 % مع انخفاض محسوس لدى فئة الرجال.

ثالثا: البطالة من 2020 - 2023: عرف الاقتصاد الجزائري أواخر 2019 و 2020 حالة ركود نظرا

- الحراك الشعبي الذي زاد ضبابية وضعية الاقتصاد ونسبة المخاطرة في بيئة الاعمال الجزائرية، حيث أعلنت وزارة العمل فقدان نحو 51 ألف وظيفة بسبب غلق مصانع ضمن أسباب سياسية اغلق مصانع لتكريب وتجميع سيارات أغلبها مملوكة لرجال أعمال مقربين بالرئيس الراحل بوتفليقة.

- ظهور جائحة كورونا (Covid19) والتي تعمقت فيها حدة البطالة التي وصلت نسبتها إلى 14,2 % سنة 2020، فالإجراءات الوقائية التي فرضتها الدولة للوقاية من الوباء عمقت من حدة البطالة، لاعتماد الكثير على الاعمال الحرة كالتجار والحرفيين وعمال النقل والمقاهي.

¹ - عامر هوارى، حيزية قاسم، السياسات الاقتصادية في الجزائريين خلق البطالة ومكافحتها، الملتقى الوطني حول السياسات الاقتصادية الراهنة في الجزائر الواقع والتحديات، جامعة سوق أهراس، 2013، ص 05.

- أما عام 2022 فقد شهد حسب ما أفاد به تقرير البنك الدولي عودة الاقتصاد الجزائري لمستوى ما قبل جائحة كورونا وتواصل إلى النصف الأول من عام 2023 وتوقع التقرير ذاته عودة النمو في الجزائر إلى المسار الذي كان عليه قبل الجائحة.
- حيث ساهمت زيادة الاستثمار ومنها الاستثمار في المشاريع الصناعية الكبرى في دفع عجلة النشاط الاقتصادي في الربع الأول من عام 2023.
- وأفاد ذات التقرير بأن الافاق الاقتصادية لعامي 2024 و2025 تبقى مرهونة بتقلب أسعار النفط العالمية والظروف غير المستقرة.
- وقد بلغ معدل البطالة سنة 2022 12,5% بينما كان 13,7 سنة 2021، بينما انخفض إلى 12,3% سنة 2023.

الجدول رقم (2): تطور معدلات البطالة والتشغيل خلال الفترة (2000-2023)

السنوات	2000	2001	2003	2004	2005	2006
معدل البطالة	28,90	27,30	23,7	17,70	15,3	12,3
معدل التشغيل	30,5	29,8	30,4	34,7	34,7	37,2
السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012
معدل البطالة	13,8	11,3	10,2	10	10	11
معدل التشغيل	35,3	37,0	37,2	37,2	36,0	37,4
السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
معدل البطالة	9,8	10,6	11,2	10,5	12,3	11,7
معدل التشغيل	39,0	36,4	37,1	37,4	36,9	36,8
السنوات	2019	2020	2021	2022	2023	
معدل البطالة	11,7	14,2	13,7	12,5	12,3	
معدل التشغيل	38,2%	30%				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نشریات الديوان الوطني للإحصاء ومعطيات البنك الدولي

تاريخ الاطلاع: www.albankaldawli.org، تاريخ الاطلاع: 2024/05/09 و <https://www.ons.dz> تاريخ

الاطلاع: 2024/05/09

الفرع الثاني: خصائص البطالة في الجزائر

تتميز البطالة في الجزائر بالخصائص التالية:

أولاً: بطالة خاصة بفئة الشباب

لمعرفة خاصية البطالة الخاصة بفئة الشباب نقوم بدراسة تطور توزيع البطالة حسب الفئة العمرية من أقل من 20 سنة إلى سن 59 سنة في سنوات مختلفة.

الجدول رقم (03): توزيع البطالة حسب الفئة العمرية

أقل من 20 سنة	24 -20	29-25	34-30	39-35	44-40	49-45	54-50	59-55	
534660	739819	539451	265605	131361	75101	65064	97081	39582	2000
256907	505378	462633	206447	104297	58291	41583	24577	91422	2004
140000	388000	348000	149000	69000	34000	19000	15000	7000	2008
114000	365000	355000	178000	88000	54000	34000	20000	8000	2014
123000	377000	466000	211000	108000	66000	49000	36000	26000	2018
106000	336000	449000	229000	134000	85000	56000	3700	17000	2019

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نشرات الديوان الوطني للإحصاء ومعطيات البنك الدولي

<https://www.ons.dz> تاريخ الاطلاع: 2024/05/09

من خلال الجدول نلاحظ أن انتشار البطالة في أوساط الشباب بين أعمار 20 إلى 35 سنة حيث تشمل الشباب.¹

ثانياً: بطالة حسب المناطق الجغرافية.

إن توزيع البطالة حسب الرقعة الجغرافية يسمح بمعرفة أين تكون البطالة أكثر انتشار في الريف أو في المناطق الحضرية.

الجدول رقم (04): يمثل توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية

السنوات	المدن الحضرية	النسبة %	الريف	النسبة %
2001	1455341	62,21	8841108	37.79
2003	1223119	58,85	855151	41.15
2004	943371	58.21	677163	41,379
2005	835056	57,66	613232	42,34
2006	777366	62,65	463475	37,35
2007	878309	63,89	496354	36,11
2010	75400	70,07	322000	29.93
2011	746000	70,24	316000	29,76
2012	912000	72,79	341000	27,21
2013	864000	73,53	311000	26,47
2014	886000	72,98	328000	27,02

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نشرات الديوان الوطني للإحصاء ومعطيات البنك الدولي
<https://www.ons.dz> تاريخ الاطلاع: 2024/05/09

من خلال الجدول رقم (04)، نلاحظ الفارق في توزيع البطالة في الحضر والريف فمن خلال الفترة المدروسة تجد أن معدل البطالة في المناطق الحضرية أعلى من المناطق الريفية وهذا في أغلب الفترات المدروسة ويمكن إرجاع سبب ذلك إلى:

- ارتفاع سكان المدن (المناطق الحضرية)، عن عدد سكان الريف.
- التسريح الجماعي في السنوات السابقة إثر الإصلاحات الهيكلية.
- النزوح الريفي وعمل عدد كبير من سكان الريف في المناطق الحضرية¹.

¹ موسى جديدي، مرجع سابق، ص 178.

ثالثا: البطالة حسب الجنس (ذكور - إناث)

الجدول رقم (05): نسبة البطالة عند كل من الذكور والإناث

النسبة	إناث	النسبة	ذكور	السنوات
17,29	4040539	82,71	1934910	2001
15,32	318336	84,68	1759933	2003
18,01	301119	81,99	1370415	2004
17,21	249213	82,79	1199074	2005
20,35	302659	79,65	988288	2006
22,02	301000	77	1071975	2007
25,75	320000	70,25	868000	2008
29,85	34800	70,15	752000	2009
32,31	324000	67,69	729000	2010
30,51	365000	69,49	738000	2011
29,13	371000	70,87	888000	2012
31,57	355000	70,87	804000	2013
29,24	475000	68,43	859000	2014

المصدر: من إعداد الطالبان اعتماد على معطيات الديوان الوطني الاحصاء ONS

تاريخ الاطلاع: 2024/05/22

من خلال الجدول رقم (05): نلاحظ أن انتشار البطالة يمس الذكور أكثر من الإناث¹.¹ <https://www.ONS.dz>

رابعاً: بطالة خاصة بفئة ضعيفة التأهيل

التحصيل العلمي والتكوين والخبرة كلها عوامل تزيد من فرص الحصول على منصب شغل، وكذلك تؤثر حتى على مستوى الأجر الذي يتلقاه الفرد، لكن بالنظر إلى بنية البطالة في الجزائر فإن أغلبية البطالين لا يتمتعون لا بالخبرة ولا بالمستوى العلمي ولا تكوين فني سنة 1989 كان 82,55% من البطالين لا يتعدى تكوينهم التعليم المتوسط 14,7% مستوى ثانوي في حين أن البطالين ذو المستوى العالي لا تتجاوز نسبتهم 0,03% وبلغت نسبة البطالين الذين لا يتعدى تكوينهم التعليم الابتدائي 24,8% سنة 1997 في حين 70% من طلبات التشغيل المسجلة في السداسي الأول من سنة 2011 لا تستجيب لمتطلبات المؤسسات الاقتصادية وإن 320000 شاب تم تصنيفهم خلال نفس الفترة في إطار برامج التشغيل التي تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل 40% جامعيون 30% لهم مستوى أو تكوين مهني.¹

من خلال هذه الخصائص نتبع ما يلي:

- ارتفاع نسبة البطالة في الريف يعود إلى نمو الشغل في المناطق الحضرية.
- الجزائر لم تشغل أهم جزء من الطاقة الإنتاجية لمجتمعها وهو الشباب الذي تتراوح أعمارهم ما بين 16 و19 سنة.
- أغلب البطالين من فئة الذكور ولا تمثل نسبة الإناث 20,4% من طالبي العمل.
- العديد من الباطلين لا يتمتعون بالخبرة والمؤهلات.
- البطالة في عالم الريف في ارتفاع رغم المخطط الوطني للتنمية الريفية وذلك رابع لعزوف الشباب عن مزاوله الاعمال الفلاحية والبحث عن أعمال قليلة الجهد.

¹ عبد القادر يحي، دور المؤسسات المغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، مذكرة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة وهران، 2012/2011، ص 47.

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر

أسباب البطالة في الجزائر كثيرة ومتنوعة المصادر نذكر منها:

أولاً: أسباب تتعلق بالوضعية السكانية (الديمغرافية)

عدد السكان يلعب دور مهم في تحديد عروض العمل حيث أن الزيادة في عدد السكان مع الزيادة في الانتاج تؤدي إلى انتشار البطالة.

عرفت الجزائر منذ الاستقلال زيادة في عدد السكان. حيث بلغت نسبة النمو الديمغرافي سنة 2000، 2,43% هذا ما أدى الى تزايد نسبة السكان الناشطين اقتصاديا.

كما يميز الجزائر تباين واختلال في توزيع السكان وكثافتهم حيث أن أغلبهم تتركز في مناطق الشمال (97%) الامر الذي جعل مدن الشمال الكبرى ذات كثافة سكانية مرتفعة.¹

فالتباين في التوزيع الجغرافي، أدى الى تفاقم البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة، هذا الواقع أفرز خلل كبير في سوق التشغيل في الجزائر، إضافة إلى خلل في توازن معدلات البطالة من منطقة لأخرى.

ثانياً: قلة التنسيق بين التعليم والتكوين في سوق العمل

حيث أن عدم التنسيق بين التعليم والتوظيف في أي بلد يؤدي حتما إلى تراجع عائد العمل، وكذلك مردوده النوعي، وهذا غالبا يعود إلى إخفاق السياسة التعليمية ومواكبتها لمتطلبات سوق للعمل.

فالسياسة التعليمية المنتهجة في الجزائر تعاني من عجز جزئي كبير في تلبية حاجيات سوق العمل، إضافة إلى النقص في عملية التنسيق بين القطاعات المعنية بعالم الشغل.

ثالثاً: قوانين العمل وتشريعاته

حيث أن التشريعات الخاصة بقانون العمل كلها أو معظمها محمل بضغوطات التزامات الدولة الجزائرية باتفاقياتها مع الهيئات والمنظمات الدولية، ومن المسلم به كذلك عملية الانتقال من نظام القانون الاساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لتيسير علاقات العمل ما أثر على أجور العمال

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2020، الدورة العامة 19 نوفمبر 2001، ص 68.

التي أصبحت تتحدد وفق هذه التشريعات مما أدى الى انخفاض ملموس في انتاجية العامل في القطاعات الحكومية¹، وكذلك الأمر بالنسبة للقطاع الخاص.

رابعاً: قلة التخطيط في تكوين القوى العاملة في الجزائر

تتمثل في قلة المؤسسات البحثية، ونقص توفير البيانات والدراسات الاحصائية من جهة، وتطبيق المناهج المتطورة في هذا الخصوص من جهة أخرى سواء بالتقصير او بعدم توفير متخصصين في تخطيط المناهج المتطورة، إضافة إلى قلة التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل وكذلك ضعف المهارات العائد إلى ضعف المنظومة التربوية.²

خامساً: الاختلالات الهيكلية

المتتمثلة في:

- نقص التكامل بين التكوين والتشغيل.
- قلة الفاعلية في الجهاز الاداري ونقص المرونة في المحيط المالي وادارته، الذي يشكل عائق أمام الاستثمارات.
- انخفاض دعم الاستثمارات تشكل عام وانعدامها في بعض القطاعات لأوقات طويلة.
- ضعف ديناميكية الانتاج في القطاعين الزراعي والصناعي.
- باعتبارهما أكبر القطاعات المنتجة، وبالتالي أكثرها توفيراً للشغل.

سادساً: برنامج الخصوصه

هي كل صفقة تترجم بالتحويل إلى اشخاص طبيعيين أو معنويين من الخواص، كل أجزاء ورأس المال اجتماعي أو أصول مؤسسات مملوكة بصفة مباشرة أو غير مباشرة للدولة. وأتبعته الجزائر سياسة الخصوصه كأداة للتنمية بعد عجز المؤسسات العمومية. وقد نتج عن برامج الخصوصه نقص في العمالة في المؤسسات الاقتصادية الامر الذي أدى الى البطالة.³

¹- أشرف محمد جمعة البنان، دور الصناعات الصغيرة في حل مشكلة البطالة في مصر، أطروحة دكتوراه جامعة القاهرة، 2012، ص 26

²- محمد كمال مصطفى، تخطيط القوى العاملة، مجلة كتاب الاهرام الاقتصادي، العدد 01، 1999، ص3

³- بن عيشي بشر، مشكلات عملية الخصوصه وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، مداخلة ضمن ملتقى دولي اقتصاديات الخصوصه والدور الجديد للدولة، بجامعة فرحات عباس سطيف، أكتوبر 2004، ص32

سابعاً: عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات سوق الشغل:

مما يعني فقدان همزة الوصل بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات الاقتصادية، أي أن عدم توافق العرض مع الطلب ناتج في واقع الأمر، عن عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات المستجدة والنادرة وهذا ما يفسر الفائض الكبير من عدد خريجي الجامعات والمدارس العليا والمعاهد ومراكز التكوين المختلفة.

ثامناً: هشاشة الاقتصاد الجزائري

يعتبر الاقتصاد الجزائري ضمن الاقتصاديات الأكثر ضعفاً وهشاشة في العالم لاعتماده الكلي على إيرادات المحروقات لتمويل المشاريع وكذا الانفاق العمومي دون السعي لايجاد بدائل اقتصادية جديدة رغم المجهودات المبذولة من طرف الدولة في وضع مخططات تنموية للإنعاش الاقتصادي والاستثمار في الموارد البشرية.

تاسعاً: جانحة كورونا (COVID 19):

رغم تعدد الاسباب المؤدية للبطالة ورغم اختلاف انماطها، فإن اغلب الدول تعمل على الحد منها. الا أن في أواخر 2019 وحلول سنة 2020، وجدت كل المؤسسات في دول العالم ومن بينها الجزائر نفسها مجبرة على اللجوء الى نظام البطالة الجزئية لأسباب صحية شملت القطاعين العام والخاص وذلك إثر ظهور وتفشي الجائحة.

لذلك فقد اتخذ المشرع الجزائري تدابير وقائية لئتم على إثرها تعليق نشاطات نقل الاشخاص الجوية والبرية والبحرية، وغلق المحلات التجارية، بالإضافة الى غلق المؤسسات الصغيرة مما أثر سلباً على معدل البطالة في الجزائر.

المطلب الثالث: أنواع البطالة في الجزائر

تتمثل أنواع البطالة في الجزائر فيما يلي.

أولاً: البطالة الهيكلية

عرفت البلدان الصناعية المتقدمة هذا النوع من البطالة نجم عن تعاضم ظاهرة العولمة عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في تحويل الكثير من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من الامتيازات التي وفرتها هذه البلدان للاستثمارات الأجنبية تاركة بذلك العلل الذين كانوا يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة

المدى، نجد أن معظم الدول التي تمر بتغيرات في هيكلها الاقتصادي يوجد لها هذا النوع من البطالة وان ارتفاعها يعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع التغيرات الجديدة في الاقتصاد وهذا جوهر المشكلة في الجزائر.¹

ثانيا: البطالة الدورية

ان اقتصاد الدول يمر بمرحلة من الرخاء والانعاش حيث تنشط عمليات الانتاج والبيع والتبادل، ويزيد كل من الناتج والتوظيف والدخل الى أن يصل الى حد معين هو قمة الرواج، عندئذ تنخفض معدلات البطالة وتقترب من التوظيف الكامل، أما في أوقات الازمات الاقتصادية، فينخفض حجم النشاط الاقتصادي بسبب انخفاض حجم الاتفاق الاستثماري، هذا ما يؤدي على الانخفاض في العمالة، تسريح العامل وهذا يعني ارتفاع معدلات البطالة وهذا ما يعرفه الاقتصاد الجزائري في اطار الاصلاحات الاقتصادية والانتقال الى اقتصاد السوق تدريجيا ويتجسد ذلك مع بداية خصصته قطاع العام.²

ثالثا: البطالة المقنعة

البطالة المقنعة في الجزائر انعكاس لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو الديمغرافي، مما أدى إلى فائض في العمل في قطاعات مختلفة، اهمها القطاع الفلاحي نتيجة خصوصيته والسياسية الفلاحية المتبعة في الجزائر منذ نهاية السبعينات كما أن البطالة المقنعة تعاضمت في قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية، وذلك نتيجة اتباع الجزائر سياسة اجتماعية ناتجة من أفكار الحزب الواحد، وتدخل النقابة في عملية التوظيف العشوائي بقرارات مركزية كتوظيف المجاهدين وذوي الحقوق وأبناء الشهداء.³

رابعا: البطالة الموسمية

عرف الاقتصاد الجزائري هذا النوع من البطالة خاصة في القطاع الفلاحي نظرا لطبيعة هذا النشاط كما انه يتزايد نسبيا في مواسم الاصطياف في مجال السياحة وعم أن هذه الاخيرة مهمة.

خامسا: البطالة الاحتكاكية

هي بطالة تحدث عندما يترك شخص ما عمله لبحث من عمل افضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي افضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر داخل الدولة، عرف هذا النوع من

¹ - مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجريبية الجزائرية، دار حامد، الأردن، 2008، ص 252-254.

² - ناصر دادي عدون عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 257.

³ - مسيود فاطمة الزهرة، صابر سميحة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2014/2014، ص 37.

البطالة في الجزائر في الاماكن الصناعية بالجنوب، خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في الشركات الاجنبية التي تمنحه اجرا أكبر من الذي يحصل عليه في الشركات الوطنية ، أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية، وعادة ما يستغرق هذا النوع من البطالة وقتا قصيرا، لذا تصنف ضمن البطالة المؤقتة.¹

سادسا: البطالة السافرة

ويقصد بها وجود فائض في الاشخاص الراغبين والقادرين على العمل لكنهم لا تجدونه أي لا يجدون وظائف يعملون بها والبطالة السافرة في الجزائر لها عدة اشكال كالبطالة الهيكلية وذلك في الصناعات الحديثة والبطالة الموسمية وخاصة في قطاعي الزراعة و المحروقات و بطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة خاصة من خريجي الجامعات والمدارس والمعاهد الجدد.²

سابعا: البطالة الاختيارية

وصف أطلقه كينز على البطالة التي تعزى مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم، لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة حقيقية معينة فهي البطالة التي يفضلها الفرد العامل اختياريا، وهذا النوع موجود في المجتمع الجزائري وخاصة لدى المنتمين لعائلات غنية لان العمل بالنسبة لهم مرتبط بالمال فقط وهم يمتلكونه.³

ثامنا: البطالة المستوردة

تواجه جزءا من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب انفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في القطاع يوجد هذا النوع في المجتمع الجزائري وبصفة خاصة في جنوب البلاد أين تنشط العديد من الشركات الوطنية في قطاع الطاقة، حيث أدى النقص في التأطير واليد العاملة المؤهلة الى الاعتماد على العمال الاجانب خاصة عند الحديث على نمط التكنولوجيا المتطور الذي يرتبط عضويا ووظيفيا بمستويات التأهيل الذي لم يجد صداه عند اليد العاملة المحلية.

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 235.

² - نفس المرجع، ص 236.

³ Wrich Kohli, Ambine maresuan.comique, Univesite de bimere. Departement d'economie polite que, De Boeck, Univesite Bruxelles 1995 19

تاسعا: بطالة الجامعيين

ينتشر هذا النوع بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حال عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والامكانيات المتوفرة لديهم.¹

¹ - ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص37.

المبحث الثاني: آليات الحد والتخفيف من البطالة

بدأت الجزائر كغيرها من الدول في انتهاج سياسات اصلاحية، حيث ارتبطت السياسة الاقتصادية في الجزائر بإشكاليه التنمية الاقتصادية، حيث كان التشغيل من بين أهم الاهداف التي يجب تحقيقها غداة الاستقلال، لكن يسلم تطبيق هذه الاصلاحات من الاثار السلبية وعلى رأسها تفاقم مشكلة البطالة وارتفاع حدتها لذا سنحاول في هذا المبحث تحليل إثر الاصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل والبطالة.

المطلب الأول: الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر

أولاً: مرحلة الاقتصاد الموجه (1970_ 1989)

عرفت هذه المرحلة بداية الانطلاق الحقيقي في مسار التخطيط من خلال برامج تنموية، رصدت لها امكانيات معتبرة في شكل استثمارات انتاجية وغير انتاجية مع الاشارة الا ان نهج التصنيع قد يكون قطاع الصناعة من استحوذاه على الجزء الأكبر من حجم الاستثمارات.

1- المخططات التنموية (1970-1979) وانعكاساتها على البطالة:

استهدفت خطط التنمية تخصيص مبالغ عالية من الاستثمارات بهدف تحقيق معدلات نمو مرتفعة وتنويع القاعدة الانتاجية للاقتصاد الوطني، فشهدت هذه المرحلة عدة انجازات كالمركب الصناعي للحجار المركب الأسمدة الكيماوي لأرزيو، مركب البتروكيميا في سكيكدة... الخ، وبهذا فقد انعكس هذا على واقع التشغيل من حيث تزايد مناصب الشغل والجدول الموالي يوضح توزيع اليد العاملة حسب القطاع الاقتصادي.

الجدول رقم (6): التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي خلال (1973-1979)

قطاع النشاط الاقتصادي	1973	1977	1978	1979
الصناعة	245	302	375	401
البناء والإشغال العمومية	190	345	399	437
النقل	85	132	120	130
التجارة والخدمات	355	183	430	470
الإدارة	434	397	565	615
المجموع	1309	1359	1889	2053

الوحدة: ألف عامل

Source : Office nationale des statistiques, (1970, 2002), rétrospective, Alger, p 47.

عموما سمحت السياسة المنتهجة في هذه المرحلة من إنشاء 1100000 منصب شغل خلال 10 سنوات سبقت عام 1979 أي ما يعادل ومنصب سنويا.

نذكر أن عرض وطلب الشغل كان بين الذكور المتراوح أعمارهم من (16 إلى 60 سنة) في حين لم تبرز ظاهرة طلب العمل بين النساء.

2- المخطط الخماسي الأول (1980-1984) انعكاساتها على البطالة:

خلال هذه الفترة بدأ تطور عدد السكان الناشطين ينقص نسبيا، وبذلك قل عدد طالبي العمل من الشباب الذين بلغ سنهم 16 سنة وأكثر ويرجع ذلك إلى عملية اجبارية التعليم والتكوين في المستوى المتوسط.

الجدول رقم 07: التشغيل حسب قطاع الاقتصادي (1980-1984)

1984	1983	1982	1981	1980	قطاع النشاط الاقتصادي
495	475	468	458	431	الصناعة
655	617	552	504	468	البناء والاشغال العمومية
166	160	152	148	142	النقل
594	568	541	507	487	التجارة والخدمات
845	797	752	705	660	الإدارة
2715	2617	2465	2322	2128	المجموع

الوحدة ألف عامل.

Source: office National des statistique, Retrospective. (1970. 2002), rétrospective, Alger. P47.

عموما تم انشاء خلال هذه الفترة منه 140 منصب شغل جديد اي ما يعادل 64,34% من الأنساء الفعلي وبذلك فإن معدل البطالة انخفض من 14,9 % سنة 1980 إلى 8,7% سنة 1984.¹

¹ - وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية (سابقا)، تقرير المخطط الخماسي الثاني لفترة (1980 - 1984)، الجزائر، ص16.

3- فترة 1985 - 1989 وانعكاساتها على البطالة (المخطط الخماسي الثاني):

أدى تراجع الاستثمارات خلال هذه الفترة إلى انخفاض معدل النمو الاقتصادي إلى أضعف مستوياته حيث قدر بـ 0,7 % نسبة 1987 مما أثر سلباً على مستوى التشغيل، وبالتالي انخفاض مناصب العمل المنشأة والمقدرة بـ 75000 سنوياً.¹

عموماً خلال هذه الفترة تم انشاء 380,000 منصب شغل جديد وهذا يعادل فقط بنسبة 40,16% من مناصب الشغل المنتظرة وبذلك شهر معدل البطالة ارتفاع كبير وذلك بسبب ضعف الاداء الاقتصادي خلال هذه الفترة على جميع القطاعات.

ثانياً: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية (1989 - 1999) وأثرها على البطالة

تميزت هذه المرحلة بمصاعب جمة على الصعيد الاقتصادي، وقد عرفت وضعياً الشغل تزايد في حدة الاتجاهات التي ميزت أواخر الثمانيات، وأكدت هذه الاتجاهات ترسيخ انكماش اقتصادي من خلال انخفاض عدد مناصب الشغل.

خلال فترة (1990 - 1994) بلغ عدد الوافدين لسوق العمل مليون طالب شغل في حين بلغت مناصب العمل المتوفرة منصب فقط كمعدل سنوي.²

كما تميزت 40000 هذه الفترة بارتفاع مساهمة القطاع الخاص في الشغل، ويعود ذلك إلى التوجه الاقتصادي الجديد حيث انتقلت نسبة التشغيل في القطاع الخاص من 21,4% سنة 1986 إلى 42% سنة 1992 لتصل إلى 49,9% سنة 1997، وهذا حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

الجدول رقم 08: التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي (1990 - 1996)

1996	1995	1994	1993	1992	1991	1990	قطاع النشاط الاقتصادي
502	519	528	532	782	615	670	الصناعة
705	678	667	659	613	588	683	البناء والاشغال العمومية
954	932	876	867	1062	1001	963	النقل، التجارة والخدمات
1326	1292	1211	1171	1360	1307	1318	الادارة
3487	3421	3302	3238	3817	3511	3609	المجموع

Source : ONS 1970 - 2021, rétrospective, Alger, p 47.

¹ (CNES, Rappat sur le developpement husmain, 2007, 110-120 fodil Hassam, chronique de l'economie Al gelleme liberales, 1986-2004) Sles chemins d'une croissincs retrouvée 77, editiom l'economie, Alger,

²- Fodil hassan, chronique de l'économie Algérienne vingt ans.

ثالثا: برنامج الانعاش الاقتصادي (2001 - 2004) وأثره على البطالة

الهدف العملي الذي تضمن هذا البرنامج هو اعادة تنشيط الطلب الكلي ودعم النشاطات التي توفر القيمة المضافة ومناصب الشغل، كما أن الغاية منه التخفيف من الاثار السلبية لإصلاحات على سوق العمل في الجزائر، ومنه خلق فرص عمل جديدة.¹

فقد ساهم هذا البرنامج الانعاشي في خلق مناصب الشغل منذ 2001 إلى 2004 لهدف دفع العجلة التنموية الاقتصادية مما يؤدي الى انشاء مناصب عمل وتجدر الاشارة الى أن خلال هذا البرنامج كان يتوقع إنشاء 7133150 منصب عمل منها 296300 دائم أي نسبة 41,5% من المجموع الاجمالي من المناصب المتوقع انشاؤها.²

الجدول رقم 09: مناصب الشغل المستحدثة من برنامج دعم الانعاش الاقتصادي (2001 - 2003)

النسبة%	مناصب الشغل المتوفرة	القطاعات
44,22%	273976	الفلاحة والصيد البحري
13,53%	83805	السكن وال عمران
10,44%	64661	الترفية والتكوين المهني التعليم العالي
7,77%	48166	الري
5,82%	36033	الأشغال العمومية
5,52%	34197	مساعدات وحماية اجتماعية
3,13%	19381	منشآت ادراية
2,80%	17331	منشآت شبابية وثقافية
1,82%	11250	طاقة
1,78%	11028	صحة
1,65%	10250	اتصالات
0,84%	5182	بيئة
0,34	2113	صناعة
0,28	1744	نقل
0,07	408	دراسة ميدانية
100	619534	المجموع

المصدر: زكريا مسعودي، مرجع سابق ص 19

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول تقويم أجهزة التشغيل جوان 2008، ص 142.

² - زكريا مسعودي سياسته التشغيل وفعالية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر المؤتمر الدولي حول تقسيم آثار برامج الاستشارات العامة وانعكاساتها (2001 - 2014) جامعة سطيف، ص 18 .

رابعاً: برنامج دعم النمو الاقتصادي 2005 - 2009 وأثره على البطالة:

إن المبالغ المالية المخصصة لبرنامج دعم النمو الاقتصادي كملة لتغيير الاختلالات الاقتصادية خصوصاً اختلالات سوق العمل ويلكن ملاحظة ذلك من خلال مناصب الشغل المستحدثة خلال فترة تطبيق البرنامج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 10: مناصب الشغل المستحدثة خلال فترة (2005 - 2009)

مناصب الشغل المستحدثة 2009 - 2005	التعيين
	مناصب الشغل التي استحدثتها الإدارات العمومية
531 797	1- مناصب الشغل التي استحدثتها المؤسسات العمومية (المؤسسات الاقتصادية، المؤسسات ذات الطابع الصناعي والتجاري، مؤسسات أخرى
675942	2- مناصب الشغل التي استحدثت لدى الوظيف العمومي
666510	مناصب الشغل التي استحدثت في أطر الاستشارات
155110	3- مناصب الشغل التي استحدثت في إطار الاستثمارات في الممولة من قبل البنوك
225 353	4- مناصب الشغل المن استحدثت في اطار ترتيب عقود ما قبل التشغيل
441914	5- ترتيب المساعدة على الادماج المعنى.
531 797	6- مناصب الشغل اللي استحدثت في اطار القرض الصغير
3166374	المجموع أ
666510	*معادل مناصب الشغل الدائمة سنويا التي استحدثت في اطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة الكثيفة.
	*مناصب الشغل التي استحدثت في إطار الترتيب التعويضات من النشاطات ذات المنفعة العامة الاشغال ذات اليد العاملة الكثيفة مناصب الشغل المأجورة ذات المبادرة المحلية)
186 5318	المجموع ب
5031692	المجموع الكلي (أ + ب)

المصدر: زكريا مسعودي مرجع سابق من 26 نقلا عن Source du premier ministre, Annexe à la déclaration de politique générale le 16 10 2010

الجدول الموالي يوضح توزيع المشتغلين حسب قطاع النشاط الاقتصادي

الجدول رقم (11): التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي (2005 – 2009)

2009	2008	2007	2006	2005	القطاعات الاقتصادية
1242	1252	1171	1610	1381	الزراعة
1718	1578	1524	1258	1212	البناء والاشغال العمومية
1194	1141	1028	1264	1059	الصناعة
5318	5178	4872	4738	4393	الخدمات
9472	9149	8995	8870	8045	المجموع

Source : Sauna of fica National des Statistiques (Retacespectiv1962 2011)
Alger P. 65-69

يتضح من الجدول هيمنة قطاع الخدمات 56,5 % ثم يليه قطاع الاشغال العمومية (18%) الزراعة (13%) أما القطاع الصناعي يغطي فقط 12,5 من إجمالي اليد العاملة.

خامسا: برنامج توظيف النمو الاقتصادي 2010-2014 وأثره على البطالة

إن أهم هدف طمح له هذا البرنامج الخماسي هو تحسين وضع التشغيل وتقليص البطالة وذلك عن طريق استحداث مختلف القطاعات الاقتصادية لأكبر عدد ممكن من مناصب الشغل والجدول التالي يوضح تطور حجم المشتغلين حسب قطاع النشاط الاقتصادي.

الجدول رقم: (12) التشغيل حسب قطاع النشاط الاقتصادي خلال (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010	القطاعات الاقتصادية
1007	1141	912	1034	1136	الزراعة
1743	1791	1663	1595	1886	البناء والاشغال العمومية
1329	1407	1335	1367	1337	الصناعة
6486	6449	6260	5603	5377	الخدمات
10565	10788	10170	9599	9736	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات رقم 726، 2015، ص 12

سادسا: برنامج الاستثمارات العمومية في الجزائر (2015، 2020) وأثره على البطالة

هذا البرنامج جاء في ظل تراجع أسعار البترول على عكس باقي البرامج السابقة، تحاول الحكومة من خلاله أن توافق بين الغرض والطلب من خلال تعزيز الاستثمار في القطاعات المحدثة لمناصب الشغل كفلاحة والصناعة والسياحة ، كما سيتم تحديد جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتخفيفه وتأسيسه على مقارنة اقتصادية في معالجه البطالة ، إلا أنه في 2015 و 2016 شهدنا ارتفاع معدلات البطالة بسبب سياسة التقشف التي تتبعها الحكومة ، ولم تجاوز المناصب المستحدثة 600 ألف منصب شغل¹.

مع حلول 2015 تبنت الجزائر إجراءات الهدف منها ترشيد النفقات العامة.

- بداية 2020 حدث تراجع في عروض الشغل على حدود 30% من 437 ألف عرض عمل في 2019 إلى 300 ألف
- تأخر في عمليات إدماج العمال الذين عملوا كمتعاقدين عقود ما قبل التشغيل
- وذكر أنه تم دمج 365 ألف شاب فقط في ديسمبر 2020.²

المطلب الثاني: الإجراءات المتخذة للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر

عمدت الحكومة الجزائرية للتقليل من حدة البطالة بالاعتماد على مجموعة من الآليات التي تتمثل في مختلف الهيئات والبرامج في التي يمكن إبراز بعضها فيما يلي:

أولاً: الهيئات المكلفة بالتقليل من حدة البطالة والحد منها:

1- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

تأسست هذه الوكالة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 259 بتاريخ 08 سبتمبر 1990 ، وهي بداية عشرية الإصلاحات في الجزائر على كل المستويات والتي مست عالم الشغل ، وجاءت هذه الهيئة عوضاً عن الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، وتلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطالبين

¹- زكريا جوفي، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر - دراسة تحليلية، قياسية للفترة 2000/2018، أطروحة المقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد مالي تطبيقي خيضر بسكرة، السنة الجامعية، 2020/ 2019، ص46.

²- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 39، الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 1990، ص125، الموقع الإلكتروني

www/HAR / Jorp .12 inlex . تم الاطلاع عليه يوم 05 ماي 2024.

له، ومن المهمة الأساسية التي لم يكن يؤديها الديوان الوطني لليد العاملة وذلك عن طريق المعرفة الدقيقة لسوق العمل من ناحية العرض والطلب على العمل.¹

ويمكن أن توجز مهام الوكالة فيما يلي:

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق الشغل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينهما.
- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنظيمهم.
- القيام بكل تحليل في مجال التشغيل واليد العاملة.²

2- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

هي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش.

وعليه فان المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها مما يلي:

- البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهيئات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي أو متعدد الجوانب الضرورية لتجسيد مهمتها الاجتماعية.
- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لما منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.³

3- الوكالة الوطنية لتطويل الاستثمار (ANDI):

المنشأة بموجب المادة 06 من الأمر 01-03 المؤرخ في 20/06/2001 والمعدل بمرسوم تنفيذي رقم 6 - 356 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تحت الوزير المكلف

¹ - مسعودي زكريا، تقييم فعالية برامج الاقتصادية في الجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل، دراسة تحليلية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم اقتصادية وتسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018/2019، ص 15.

² www.MTESS.gov.dz، تاريخ الاطلاع 2024/05/07.

³ - سعدية زاويدي، سياسات التشغيل بالجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، ديسمبر 2017، جامعة محمد بوضياف مسيلة، ص 195-196.

بترقية الاستثمارات¹ كانت تدعى في الأصل بوكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار من سنة 1993 إلى غاية 2000 وبموجب الأمر 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمارات أصبح اسم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ونوجز مهامها فيما يلي:

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.²
- تتكفل هذه الوكالة بالمستثمرين الوطنيين والأجانب وتمكينهم من تنفيذ المشاريع وضمان ترقية الاستثمار.
- تسيير صندوق دعم الاستثمار.
- تسجيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات.³

4- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل(ANSEJ):

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 28 سبتمبر 1990 والمعدل بموجب المرسوم التنفيذي 98-231 المؤرخ في 13 جويلية 1998 تأسست هذه الوكالة الجديدة لدعم وتشغيل الشباب وتوضع تحت سلطة رئيس الحكومة وتولى الوزير المخالف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة.⁴

تعمل هذه الوكالة على تشغيل الشباب العاطل عن العمل الذي تتراوح أعمارهم ما بين 19 - 35 سنة ويساهم الجهاز على التقليل من البطالة عن طريق استحداث نوعين من الأنشطة وهما : المساعدة على انشاء مؤسسات مصغرة، والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات.⁵

ويمكن أن نوجز مهام الوكالة فيما يلي:

- تقوم بمتابعة الاستثمارات الي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات

¹ - الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 64 المادة 1-03 من المرسوم التنفيذي 64-356 المؤرخ في 9 أكتوبر 2006 يتضمن صلاحية الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيم سيرها، ص 14.

² - شهلة قادري وحليمة السعدية قرش، المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمتوسطة كآلية لتخفيف من حدة البطالة، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 16-17 نوفمبر 2001، ص 14.

³ - نفس المرجع، ص 14.

⁴ - الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 52 المادة 2-03 من المرسوم التنفيذي 96-292 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن صلاحية لتطوير الاستثمار الوطنية لتطوير الاستثمار.

⁵ - شريف صارة، حداد محمد، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر (1980 - 2017)، مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة الجزائر، المجلد رقم 05، العدد 2، ديسمبر 2018، ص 202.

- تقديم الاستشارة و يد المساعدة للشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتدريب والتوظيف الأولي.
- إنشاء مناصب شغل دائمة للشباب البطالين البالغين 19 إلى 35 سنة¹.

5- جهاز الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية الضمان الاجتماعي تحت وصالة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و 1999 إلى مسيطرة تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، وبعد ذلك منحى الانتساب في التقلص انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل ، لا عدم العمل الحر التكوين بإعادة التأهيل.²

6- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/4 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.³

7- الوكالة الدعم وتنمية المقاولتية (ANAD):

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقا هيئة وطنية ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في سبتمبر 1996، تساهم في استحداث مناصب شغل من خلال إنشاء وتوسيع مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع والخدمات.

حسب المرسوم التنفيذي رقم 329/20 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 والذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 26/196 المؤرخ في 08/09/1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

¹- المرسوم التنفيذي رقم (76-77) المتعلق بمهام الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الشباب المؤرخ 18 فيفري 2006 العدد 52 ص 12.

²- عدالة بن مهدي، صالح زباني، التشغيل وانشغاله البطالة في الجزائر 2010، 2020، جوان 2022، ص 175.

³- نفس المرجع، ص 174.

وتحديد قانونها الأساسي وبغير تسميتها، فإن هذه الوكالة الوطنية ANSEJ تستعمل تسمية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

- تشجيع خلقه النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب أما مهامها نوجزها فيما يلي:
- تدعيم وتقديم الاستشارة وتوافق الشباب في إطار تطبيق مشاريع الاستثمارية.
- تكاليف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى، بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة ولحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية.
- تنظيم دورات تكوينية وتدريبية لتكوينهم وتحديد معارفهم في التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.¹

ثانيا: برامج التشغيل المكلفة بالتقليل والحد من البطالة:

1- جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP :

أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08/126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، وهو يشير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، بالتنسيق مع مديريات التشغيل الولائية أهم أهداف هذا الجهاز هو التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج التكوين، التشغيل والإدماج حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا الجهاز من التكفل التام بالأجرة الشهرية، وكذا اشتراكات الضمان الاجتماع وهذا لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الإداري .

ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود ادماج، تقوم مع المصالح التابعة للإدارة المخالفة بالتشغيل والمستخدم أو بين الهيئة المكونة والمستفيد وهي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID).
- عقود الإدماج المهين (CIP).
- عقود تكوين / ادماج (CFE).²

¹ النوارى قريش، مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاوالتية في خلق مناصب شغل وتقليص البطالة بولاية باتنة 2010 - 2023، دراسة حالة ANAD باتنة، مجلة طبية للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 06، العدد 02، ص 206.

² فاطمة بوسالم، نضال بدروج، سياسات التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد الثاني، سبتمبر 2017 ص 14.

2- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

هو برنامج تم إطلاقه سنة 1998 والهدف من هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها، وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات الذين تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة في سوق العمل وقد أدى هذا الجهاز إلى توفير 55550 منصب حق سنة 2004، إلا أنه شهد العديد من النقائص كضعف الراتب الممنوح للمستفيد.¹

مقارنة مع المناصب الدائمة في نفس الصنف، التميز بين الجنسين للاستفادة من خدمات هذا الجهاز، حيث نجد العنصر النسوي يفوق بكثير عدد الذكور، وسرعان ما شهد هذا الإجراء التعديل 2004 حيث استبدلت عقود ما قبل التشغيل بعقود إدماج دون الشهادات، وبهذا أخذ إقبال الشباب الجامعي على هذه السياسية منحنى نحو الارتفاع حيث أصبح عدد المندمجين الجامعيين سنة 2010 نحو 99691 طالب مما اثر إيجابا على انخفاض معدلات البطالة ولكن تبقى هذه السياسة ظرفية لاعتمادها على تمويل من طرف الخزينة العمومية فأى تراجع في المداخل من شأنه أن يؤثر على ديمومة خلق هذه المناصب.²

3-منحة البطالة : تنص المادة 190 من قانون المالية لسنة 2022 على أن منحة البطالة تمنح البطالين طالبي الشغل لأول مرة والمسجلين لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل ويتضح من المادة ان المنحة تخص البطالين المسجلين كطلبي عمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل وهي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة و تحفيزهم والتكفل بهم اثناء مرحلة بحثهم عن عمل .³

¹- شريقي صارة، حداد محمد، مرجع سابق، ص 203.

²- شريقي صارة، حداد محمد، مرجع سابق، ص 203-204.

³- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، رئاسة الجمهورية رقم 21-16 يتضمن قانون المالية لسنة المالية لسنة 2022 الجزائر، المطبعة الرسمية 2021،

ص 64.



المطلب الثالث: آثار الإجراءات المتخذة من طرف الدولة الجزائرية للتقليل أو الحد من البطالة وأهم تحدياتها

لقد خلفت مختلف الآليات والإمدادات التي وضعتها الدولة للتخفيف من حدة البطالة آثار إيجابية ولكن بالرغم من هذا المواقع يكشف لنا بعض الحقائق والآثار السلبية لهذه الإجراءات.

أولاً: الآثار الإيجابية

1- الآثار الاجتماعية:

- انخفاض معدلات البطالة في الجزائر من 30% سنة 1999 إلى 10% سنة 2014.
- تحسن المستوى المعيشي ببعض الأسر الجزائرية.
- دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بما كانت عليه سابقاً.
- تحسن مستوى التعليم في الجزائر حيث ان توفير يؤثر بشكل إيجابي على مستوى التعليم في الجزائر ويمكن إرجاع بسبب النسبة الكبيرة من التسرب المدرس إلى نقص مداخل الأولياء وعدم عملهم.
- انعكاس التشغيل على توفير الغذاء شيء واضح في الجزائر حيث أن معظم الأسر الجزائرية مكونة من ثلاث افراد فما فوق وهذا يستلزم على الأقل أجرة لإعالتها من المصاريف المتعلقة بالغذاء والتشغيل في الجزائر ساهم بشكل كبير في توفير وتحسين مستوى الغذاء للعائلات والأسر الجزائرية.
- انخفاض مستوى التسرب المدرس في السنوات الأخيرة في سنوات الأخيرة نتيجة ان حفاض معدلات البطالة وزيادة التشغيل.¹

2- الآثار الاقتصادية:

حققت أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب والتي سمحت² تمويل 528,2695 منصب عمل في فترة ما بين 1999 - 2007 بتكلفة مالية تقدر ب 150 مليار دينار جزائري.

- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الاجنبي.

¹- بوزار صافية، مرجع السابق ذكره، ص 564.

²- زواوية لزهراري، بونقاب مختاري، أهير عبد الجليل، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر ومقترحات لتنظيم وتحديث سوق الشغل، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المرك الديمقراطي العربي المالزيا برلين، العدد 02، جوان 2018، ص 56.

- إن برامج التنمية المتتالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث 3 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الإدارية والإنتاجية وإلى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج المحروقات إلى ما يفوق 6% رافقة تحكم أفضل في مستوى التضخم¹.
- استحداث عدد هام من مناصب الشغل وهذا ما نظره في الجدول التالي الذي يبين دور أجهزة الدعم في استحداث مناصب الشغل خلال الفترة (2015-2017).

الجدول رقم (13): مناصب الشغل المستحدثة من قبل أجهزة الدعم خلال الفترة 2005 - 2017

المساهمة في التشغيل %	المجموع	ANGEM	ANSEJ	CNAC	ANDI	السنوات
7,11	119480	4994	30376	5159	78951	2005
8,56	187492	33331	24500	6078	123583	2006
11,31	212776	25847	22685	6949	157295	2007
13,88	297309	63148	31626	5781	194754	2008
16,72	314495	91101	57915	9574	155909	2009
19,29	294641	77934	60133	15804	140770	2010
24,05	430162	161417	92682	35953	140110	2011
27,61	499384	219641	129203	59125	91415	2012
30,23	453015	166053	96233	41786	148943	2013
36,37	463121	176315	93140	42707	150959	2014
38,61	366284	126152	51570	37921	150641	2015
39,94	241075	32045	22766	21850	164414	2016
42,36	268353	62764	19672	18299	167618	2017

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك زيادات مثالية في عدد المناصب المستحدثة من قبل أجهزة الدعم، خاصة منذ سنة 2011.²

¹ - زواوية لزهاري، بونقاب مختاري، أهير عبد الجليل، مرجع سابق، ص 564.

² زكريا جوفى، مرجع سبق ذكره، ص 46.

التي شهدت مجموعة من الإصلاحات التي تدعو لتحقيق المزيد من الشفافية والسرعة في دراسة الملفات وصدور بعض التعليمات الوزارية التي تدعو إلى تخفيض الفوائد على بعض الأنشطة أو إلغائها دالياً ، فتجاوزت مناصب الفعل المستحدثة 450 ألف منصب شغل منذ سنة 2011 لأن منذ سنة 2015 تراجعت عدد المناصب المستحدثة بسبب سياسة التقشف المنتهجة من قبل الحكومة في ظل انخفاض أسعار البترول وكذا تجميد بعض الأنشطة بسبب تحقيق الاكتفاء الذاتي والتي كانت تمول من قبل ANSEJ ، حيث نلاحظ من خلال الجدول أن المناصب المستحدثة من قبل ANSEJ عرفت تراجعاً كبيراً خلال الفترة 2015 - 2017 وهو ما أثر على مجموع المناصب المستحدثة وهو راجع لشروط التأهيل التي فرضتها الوكالة على المستثمرين للحصول على الدعم باشتراط شهادة جامعية أو شهادة التكوين المهني، أما فيما يخص نسبة مساهمة هذه الوكالة إلى إجمالي العمالة المشغلة سنة 2016 فهي تقارب 40%، ذلك أن الوكالات استطاعت أن توفر ما يقارب 4.5 مليون منصب شغل منذ سنة 2000، وتعتبر ANDI الأكثر استحداثاً لمناصب الشغل لأنها تمول الاستثمارات الوطنية والأجنبية وبنسبة تفوقه 68.50% تليها ANSEM بنسبة تقارب 25% ثم ANSEJ بنسبة تقارب 20% وفي الأخير CNAC باعتبارها تمول فئة عمرية معينة وبنسبة لا تتجاوز 10%.¹

ثانياً: الآثار السلبية وغير المرضية الناجمة عن هذه الآليات

- إن المستفيد من أحد برامج التشغيل المؤقتة، عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني يعتبر في نظر الدولة عاملاً أما في نظر المختصين من رجال الاقتصاد وعلماء الاجتماع بطالاً و يدخل هذا ضمن أحد أنواع البطالة وهو البطالة المقنعة.²
- يعامل هذا الموظف كأنه موظف دائم في أدائه في الوظيفة، في حين نجده محروماً من بعض الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدائم ولحرمانه من الانتماء إلى الخدمات الاجتماعية، عدم توافق طبيعة العمل مع مجال تخصصه.
- تهافت أغلب المؤسسات للحصول على أكبر نسبة من العاملين في هذه البرامج المؤقتة من أجل التحكم والسيطرة.
- عدم وجود نصوص قانونية يلجأ إليها المستفيد لتحميه عكس الموظف الدائم الذي لديه نصوص قانونية تحدد حقوقه وواجباته.
- عدم توافق وتناسب الجهد المبذول مع الأجر فالعاملون في هذه البرامج يقومون بأعمال عديدة تخرج في بعض الأحيان عن الحمار وواجباتهم. عن العمل.

¹- زكريا جرفي، مرجع سابق، ص 47.

²- سميحة يونس، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، تحليل سوسيولوجي لانعكاسات سياسة التشغيل على الفرد والمجتمع، مجلة العلوم الاجتماعية، مرقار الديمقراطي العربي، برلين، العدد 6 أكتوبر 2018، ص 322.

- إن الشاب الذي يعاني من البطالة المقنعة هو في حقيقة الأمر غير راض عن الوضع الذي هو فيه، وهذا ما يؤكد لديه الشعور بعدم المساواة مع غيره من الأفراد العاملين ما يجعله يعيش حالة اغتراب عن المجتمع الذي ينتمي إليه أو شعور بعدم الاندماج.
- ان هؤلاء الافراد ونتيجة حالة البطالة المقدمة التي يعيشونها يرون أن أهم حقوقهم مسلوب منهم والذي يتمثل في العمل الدائم أو المستقل.
- التأخر في دفع الرواتب فالرسول صلى الله عليه وسلم يقول هو أعطوا الأجير حقة قبل أن يجف عرقه¹.
- التمرکز الكبير للمستفيدين من مناصب الشغل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني في الإدارة على حساب القطاعات الأخرى.²
- عدم المراقبة والمتابعة ينجر عنه تواطؤ من حاملي الشهادات الجامعية وبعض الخواص على تسجيل أنفسهم على أنهم مشغولون وبالتالي تتحمل قرينة الدولة الأعباء، على الرغم من عدم ممارسة أي عمل من طرف المستفيدين.
- ضعف نسب التثبيت في القطاعات الاقتصادية بالمقارنة مع عدد المسجلين والراغبين في العمل.
- عدم وجود معايير واضحة لتشغيل الجامعيين مثل التخصص وسنة التخرج مما ترك شعرة ليست الهيئة أثرت على التوزيع العادل لفئة عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني.

ثالثا: التحديات والصعوبات التي تواجه سياسة التشغيل

أهم المتحديات والمعوقات التي تقف أمام سياسة التشغيل في الجزائر تتمثل في :

- ضعف إنتاجية العمل وذلك بسبب الاعتماد الكبير والمفرط على القطاع العام في عمليتي الإنتاج والتوظيف، مما قد يسبب البطالة المقنعة - ضعف وعدم تكيف برامج واكيات التكوين والتعليم في الجزائر مع سوق العمل ومتطلباته وهذا ما يجعل المتخرجين من الجامعات ومراكز التكوين المهني عرضة للبطالة العلمية.
- اعتماد سياسة التشغيل في الجزائر اعتماد شبه دالي على القطاع العام وذلك بسبب مساهمة القطاع الخاص والذي يعتبر المستوعب الأكبر للعمالة في أي اقتصاد لأي بلد وهذا ما ترتب عنه خلق البطاقة المقنعة في القطاع العمومي.

¹ سميحة يونس، سبق ذكره، ص 323

² زواويد لزاهري، يونقاب مختار، طواهر عبد الجليل، مرجع سابق، ص 55.

- عدم الانسجام والتناسق بين مختلف الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة، ودعم التشغيل مما أدى إلى ضعف أداءها وبالتالي فشلها في الإقلال من البطالة وذلك بالرغم من الجهود المبذولة وكذا مقدار الأغلفة المالية التي تم رصدتها في إطار هذا المسعى.
- عجز في يد العاملة المؤهلة وعدم التوافق قوى العرض والطلب.
- ضعف روح المبادرة المقاولتية لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل مأجور.

خلاصة:

قامت استراتيجية التنمية الاقتصادية الجزائرية على نظام التخطيط المركزي، وخلق قاعدة صناعية تقوم على سياسة من خلال انتهاج سياسة المخططات التي ركزت مجمل استثماراتها في القطاع الصناعي والمحروقات. وقد حققت الجزائر خلال مرحلة الاقتصاد الموجد والى غاية النصف الأول من منتصف الثمانينات عدة نتائج ايجابية خاصة في ما يتعلق بالتشغيل، إلا ان الازمة الاقتصادية التي لاحت بظلالها 1986، عكست سلبية الاعتماد على المحروقات.

لذلك شرعت الجزائر إلى تصميم إصلاحات اقتصادية ووضعت حيز التنفيذ حيث تم من خلالها تحقيق بعض النتائج أواخر التسعينات واستكمالا للإصلاحات التي مهدت لدخول الجزائر في مرحلة الألفية الثالثة والتي رافقها صعود أسعار البترول، ما مهد إلى عقد برامج تنموية ضخمة كان لها تأثير إيجابي في زيادة التشغيل إلا أن هذا التأثير ظرفي يرتبط دائما باستمرار الانفاق على القطاعات الاقتصادية خارج المحروقات لأجل المحافظة على مستوى التشغيل.

الخاتمة

الخاتمة:

تعتبر البطالة احدى التحديات التي تواجد كل الدول بدرجات متفاوتة وهي من بين المؤشرات الهامة التي تعبر عن مدى نجاعة السياسات الاقتصادية للدول. كما تتأثر بجملة من المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، والتي نجد أسباب مختلفة لها كانهخفاض الاستثمارات وضعف الكفاءة في استخدام الموارد. مما يسفر عنها عدة أنواع منها الاحتكاكية الناشئة عن تغييرات ثابتة في الاقتصاد. فتمنع العمال المؤهلين العاطلين من الالتحاق بفرص العمل المتاحة بالإضافة لأنواع اخرى كالبطالة الهيكلية الناشئة عن تغييرات هيكلية في الاقتصاد، ويترتب عنها انعدام التوافق بين الاعمال والعمال الراغبين في العمل ... إلخ.

وقد كانت البطالة ولا زالت من أكبر المشاكل الاقتصادية لتشابك وتعدد أسبابها وكذا آثارها السلبية سواء اقتصادية أو اجتماعية الامر الذي جعل منها محل اهتمام الحكومات وصناع القرار اللذين بذلوا جهودا من أجل إيجاد الحلول المناسبة التي من شأنها العمل على التخفيض او الحد من معدلات البطالة كتقديم المشاريع التوفير فرص العمل.

من خلال هذا المنطق سعينا من خلال هذه الدراسة الاجابة على بعض التساؤلات واختبار الفرضيات. وفقا لمنهجية تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر، وهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة. اهتماما خاصا في برامجها التنموية، حيث سعت جاهدة للحد من الظاهرة بانتهاجها عدة إصلاحات وبرامج ومشاريع ساهمت في خفض معدلات البطالة إلى حد ما.

ولكن تحليل النتائج المتوصل إليها أثبت عدم صحة معدل البطالة المعلن عنه من طرف الجهات الرسمية، نظرا لطبيعة المناصب التي تم توفيرها والتي تتم من جهة بالطابع المؤقت، ومن جهة أخرى أغلبها يخص القطاع الخدماتي (قطاع غير منتج).

اختبار الفرضيات:

بعد دراسة موضوع البحث ومحاولة الإلمام ببعض جوانبه يمكن اختبار فرضياته كما يلي:

الفرضية الأولى: تتعدد وتتشابك الأسباب المؤدية لظاهرة البطالة بين أسباب اقتصادية، اجتماعية وسياسية. تم التأكد من صحتها.

الفرضية الثانية: السياسات التنموية والاصلاحات المطبقة في الجزائر كان لها تأثير إيجابي في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر. تم التأكد من صحتها.

الفرضية الثالثة: السياسات المنتهجة من خلال برامج وهيئات الدعم، ساهمت في توفير مناصب عمل مؤقتة بالنظر للقطاعات التي كان من نصيبها الحصة المالية الأكبر من برامج الدولة خاصة الخدماتية منها. تم التأكد من صحتها.

الفرضية الرابعة: آليات التشغيل المنتهجة كانت أغلبها حلول سياسية بدل أن تكون حلول اقتصادية لازمة، مما أدى إلى فشلها، مبرزة تنامي الظاهرة وعدم توزيعها العادل بين القطاعات. تم التأكد من صحتها.

نتائج البحث:

تمخضت عن دراستنا بعض النتائج نوجزها فيما يلي.

- 1- تعد البطالة واقع معقد، يحمل في طياته عدة أسباب متشابكة ومعقدة نجم عنها آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد.
- 2- يبقى أداء الاقتصاد الجزائري المرهون بالتبعية الاقتصادية لقطاع المحروقات متذبذب بالأداء للتخفيف من حدة ظاهرة البطالة وذلك وفقه الفترات التالية:
- اتسم الاقتصاد الجزائري خلال عقدي السبعينات والثمانينات بكونه اقتصاد موجد تم الاعتماد فيه على المخططات التنموية للوصول للأهداف المسطرة، تميزت هذه المرحلة بجم كبير من الاستثمارات وانخفاض معدلات البطالة. ومع أزمة 1988 اختلت المؤشرات الاقتصادية الكلية، وصاحب ذلك ارتفاع البطالة.
- تحسن بعض المؤشرات الكلية مع تنفيذ الجزائر برامج الاستقرار والتعديل الهيكلي نهاية الثمانينات وبداية التسعينات، إلا أن ذلك كان على حساب استفحال البطالة التي اتسمت بالارتفاع.
- مع ارتفاع أسعار البترول مطلع الالفية الثالثة قامت الدولة بخلق عدة برامج تنموية كان لها أثر إيجابي في رفع معدلات التشغيل. إلا أنه تأثير ظرفي وغير دائم.
- 3- إن الاستراتيجيات المتبعة لم تؤمن للاقتصاد الجزائري التنويع القطاعي اللازم الذي عجز عن التخفيض من حدة البطالة.
- 4- السمة الأساسية للقوى العاملة الجزائرية هو كبر حجم قاعدتها البشرية كنتيجة لارتفاع معدلات النمو السكاني خاصة فترة السبعينات والثمانينات، وارتفاع معدلات النشاط الاقتصادي، هذه الزيادات في حجم السكان، إضافة الى سوء التوزيع جغرافيا ألقى بظلاله على معدلات البطالة.
- 5- سياسة التشغيل لا زالت عاجزة عن التوفيق بين مخرجات التعليم والتكوين وسوق العمل.
- 6- يعد العمل المقاولاتي خيارا جديدا للحكومة، ومحاولة تحسين المستوى المعيشي.

7- كل البرامج التشغيلية المستحدثة عملت على التقليل من حدة البطالة في الجزائر ولكن فعاليتها كانت بنسب متفاوتة.

8- نسبة البطالة مرتفعة عند فئة الشباب، حيث قدرت سنة 2017 بـ 28.3% والتي تمثل الفئة الأكثر تضررا بنسبة تقدر بـ 62.5% حسب آخر إحصائيات الديوان الوطني.

9- ارتفاع بطالة المتعلمين، حيث نجد من بين كل أربع عاطلين عن العمل واحد منهم متحصل على شهادة جامعية، فالجامعة الجزائرية لم تتمكن من دعم قابلية توظيف طلابها، ويعود هذا إلى اهتمام الحكومة بالتعلم على حساب الكيف.

10- إختلال كبير في توزيع القوى العاملة المشغلة حيث نجد نسبة كبيرة من العمالة تتركز في القطاعات غير الإنتاجية (خدمائية).

التوصيات:

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، فإنه يمكن اعتماد نقاط أساسية لحفظه عمل قصد الحد من زيادة البطالة كما يلي:

- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال المقارنة وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية.
- العمل على بعث روح المقاوالتية خاصة لدى الشباب .
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في إعادة خلق مناصب عمل دائمة .
- إنشاء بنك معلومات يتوفر كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تحسين الظروف التي تساعد المقاولين في تحقيق متطلباتهم من أجل إنشاء أعمالهم وخلق مناصب شغل لصالح الافراد، ومنه المساهمة في رفع مستوى التشغيل.
- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية .
- تطوير برامج ونظم التعليم العالي والفني والمهني بصورة تجعلها أكثر تنوعا وملائمة مع احتياجات سوق العمل .
- دعم وتشجيع القطاعات الانتاجية في مجالات كثيفة العمال بالقطاع الزراعي والصناعي والسياسي.
- السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسة التشغيل.

- ضرورة تطوير السياسات القطاعية المتعلقة بالتعليم والتكوين والتمهين والتعليم العالي والبحث العلمي، والربط بينهما وبين متطلبات سوق العمل.
- ضرورة تكثيف السياسات الداعمة للمقاولاتية ووجود هيئات مرافقة لها.
- ضرورة معايرة الانعكاسات الخطيرة لظاهرة البطالة على المجتمع الجزائري، والمحاولة قدر الامكان إدماج وإتحاد تقارب بين مختلف طبقات المجتمع والقضاء على مظاهر الفساد الاداري والرشوة والمحسوبية).
- العمل على رفع جودة التعليم العالي كون خريجي الجامعات يعدون قاطر التنمية الاقتصادية للبلد.
- نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلبة بالاعتماد على الزيارات الميدانية وكذلك مناهج الدراسة لحالة الأعمال الحرة الناجحة.

آفاق الدراسة:

- 1- ما هو واقع البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر؟
- 2- إلى أي مدى ساهمت السياسات الاقتصادية المنتهجة في الجزائر في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

❖ المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب

- 1- أحمد حويتي وآخرون، البطالة وعلاقتها بالجريمة والانحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1998.
- 2- أحمد ماهر، تقليل العمالة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
- 3- أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، الطبعة 07، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2007.
- 4- أرك رول، تاريخ الفكر الاقتصادي، ترجمة راشد البراوي، دار الكاتب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968.
- 5- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2008.
- 6- إياد عبد الفتاح السنتور، أساسيات الاقتصاد الكلي، الطبعة 1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- 7- حري محمد، مونسي عريقات، مبادئ الاقتصاد (التحليل الكلي)، الطبعة 01، دار وائل للنشر، الأردن، 2006.
- 8- حسام داود ومصطفى سلمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي، طبعة 03، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2007.
- 9- خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، ط1، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004.
- 10- خالد واصف الوزني، أحمد حسن الرفاعي، الاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق، الطبعة 11، دار وائل للنشر، الأردن، 2014.
- 11- د. ساهر مظهر قنطججي، مشكلة البطالة وعلاجها في الفقه الإسلامي، الطبعة 02، دار احياء للنشر الرقمي، د.س.
- 12- د. لؤي أديب العيسى، الفساد الإداري، البطالة، ط1، دار المكتبة مندي للنشر والتوزيع، 2014.
- 13- رمزي أحمد زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشاكل الرأسمالية المعاصرة، علم المعرفة، العدد 26، الكويت، 1998.
- 14- زيد بن محمد الرماني، كيف عالج الإسلام البطالة، الأزهر، مصر، د ت، 2005.

- 15- زينب صالح الاشوح، الأطراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 2003.
- 16- صلاح محمد عبد الحميد، أزمة البطالة، دراسة مقارنة، الطبعة 1، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011.
- 17- ضياء مجيد الموسوي، العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- 18- طارق عبد الرؤوف عامر، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الطبعة الثانية 2015
- 19- طاهر فاضل البياني، خالد توفيق الشمري، مدخل إلى علم الاقتصاد، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2009.
- 20- عبد الخالق عفيفي، بطالة الشباب وأثرها على التنمية الشاملة الأهرام، القاهرة، 1993.
- 21- عبد الرحمان سيد أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- 22- عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.
- 23- عبد الوهاب الأمين، مبادئ الاقتصاد الكلي، الطبعة 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
- 24- عدنان عباس علي، تاريخ الفكر الاقتصادي، الجزء الأول، المكتبة الوطنية بغداد، 1979.
- 25- عقبة عبد اللاوي بن أحمد، تطبيقات التحليل الاقتصادي الكلي، مطبعة الرمال الوادي، 2020.
- 26- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، طبعة 2، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2015، ص10.
- 27- غالة بن مهدي، صالح زياني، التشغيل وانشغاله البطالة في الجزائر 2010، 2020 جوان 2022.
- 28- لبيب شنقر، تاريخ الفكر الاقتصادي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، مصر، القاهرة، د.س، ص 178.
- 29- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2020، الدورة العامة 19 نوفمبر 2001.
- 30- المجلس الوطنيين الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول تقييم أجهزة التشغيل جوان 2008.
- 31- محمد حنفي الدين أبو العز، البطالة وأسباب مكافحتها، بدون طبعة، القاهرة، 1992.
- 32- محمد عزيز محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، الطبعة 1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، 1997.
- 33- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجريبية الجزائرية، دار حامد، الأردن، 2008.
- 34- مصطفى عراقي، البطالة نظرة واقعي وحلول عملية، كلية دار العلوم، جامعة القاهرة، 2009.
- 35- مليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، الطبعة 1، عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

- 36- منى الطحاوي، **اقتصاديات العمل**، مكتبة نهضة الشروق، القاهرة، 1995.
- 37- نادر مريان، **ممدوح السلامة، خميس رداد، دليل مؤشرات سوق العمل**، مركز المنار، دائرة المطبوعات والنشر، الأردن، ماي 2006.
- 38- ناصر داداي عدون، **عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 39- ناصر قاسمي، **دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل**، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- 40- هيثم الزعبي وحسن أبوزيت، **أسس ومبادئ الاقتصاد الطلي**، دار الفكر والاقلاع، دمشق 2000.
- 41- الوادي محمد حسين العيساوي، **كاظم جاسم، الاقتصاد الكلي والتحليل النظري والتطبيقي**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 42- وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية (سابقا)، **تقرير المخطط الخماسي الثاني لفترة (1980 - 1984)**، الجزائر.
- 43- وليد ناجي الحياي، **دراسة بحثية حول البطالة**، الأكاديمية العربية في الدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد.

ثانيا: المذكرات

- 44- أشرف محمد جمعة البنان، **دور الصناعات الصغيرة في حل مشكلة البطالة في مصر**، أطروحة دكتوراه جامعة القاهرة، 2012.
- 45- بن تركي أمينة، **محددات البطالة في الاقتصاد الجزائري**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في الطور الثالث، علوم اقتصادية تخصص اقتصاد كلي مطبق، جامعة الجزائر 3، 2020-2021.
- 46- زكريا جوفى، **أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر - دراسة تحليلية، قياسية للفترة 2000/2018** أطروحة المقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد مالي تطبيقي خيضر بسكرة، السنة الجامعية، 2019/ 2020.
- 47- مسعودي زكريا تقييم فعالية برامج الاقتصادية في الجزائر وانعكاساتها على سياسة التشغيل، دراسة تحليلية- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم اقتصادية وتسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018/2019.
- 48- إسماعيل بن علاق، **آثار الاستثمار الأجنبي المباشر في تخفيض البطالة في الجزائر (2014-2000)**، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية.

- 49- عقون سليم، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة قياسية تحليلية - حالة الجزائر، مقدم كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009.
- 50- المدهون حسن، إشكالية العلاقة بين البطالة وبعض المتغيرات الاقتصادية الكلية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009.
- 51- أوكللي الهام، مساهمة السياسة النقدية في معالجة البطالة، حالة الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2016.
- 52- آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية في الجزائر، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير، جامعة الجزائر، 2010.
- 53- بن يحيى عبد الحق، العلاقة بين البطالة والتضخم، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر تخصص اقتصاديات العمل، جامعة بن خلدون تيارت، 2018.
- 54- شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر (2001-2004)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير علوم اقتصادية، جامعة الجزائر، 2004.
- 55- عبد القادر يحي، دور المؤسسات المغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، مذكرة نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، طلبة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- 56- مسيود فاطمة الزهرة، صابر سميحة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تخفيض مستوى البطالة، مذكرة ماستر كلية العلوم الاقتصادية جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2014/2014.
- 57- بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة، رسالة ماجستير، كلية العلوم والتسيير جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2001.
- 58- بن حمودة نجيب، البطالة ومحدداتها في دول المغرب العربي، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2014.
- 59- سعودي عبد الصمد، تقييم برامج الاستثمارات العمومية وانعكاساتها على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (2001-2014)، رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016.
- 60- فاتن علي منصور، البطالة وأثرها على التنمية الاجتماعية، رسالة أعدت لنيل درجة ماجستير كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، 2014.
- 61- هلال سومة، موسوس عفاف، دور الدولة في معالجة البطالة، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاديات مالية وبنوك جامعة البويرة، 2014.

ثالثا: المجلات

- 62- البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس.
- 63- زاوية لزهاري، بونقاب مختاري، أهير عبد الجليل، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر ومقترحات لتنظيم وتحديث سوق الشغل، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، المرك الديمقراطي العربي المالزيا برلين، العدد 02، جوان 2018.
- 64- ساهرة حسين زين الثعليب، اختيار أفضل نموذج لقياس أثر المتغيرات لقياس أثر المتغيرات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 31، مجلة البصرة، 2017.
- 65- سعدية زايدي، سياسات التشغيل الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 13، ديسمبر 2017، جامعة محمد بوضياف مسيلة.
- 66- سميحة يونس، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، تحليل سوسيلوجي لانعكاسات سياسة التشغيل على الفرد والمجتمع، مجلة العلوم الاجتماعية، مرار الديمقراطي العربي، برلين، العدد 6 أكتوبر 2018.
- 67- شريف بقة، عبد الرحمان العايب، العمل والبطالة كمؤشرين لقياس المستدامة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 4، 2005.
- 68- شريفي صارة، حداد محمد، دراسة تحليلية لظاهرة البطالة في الجزائر (1966-2017)، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 02، 2018.
- 69- صاولي مراد، عبد الرحمان فارس، محددات البطالة في الجزائر، دراسة قياسية باستعمال نماذج أشعة الارتباط الذاتي (1970-2015)، مجلة أبحاث اقتصادية، المجلد 13، العدد 01.
- 70- فاطمة بوسالم، نضال بدروج، سياسات التشغيل في الجزائر بين الأهداف المسطرة والنتائج المحققة، مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد الثاني، سبتمبر 2017.
- 71- مجلة ارتقاء البحوث والدراسات الاقتصادية عدد 1، 2018، ص 20.
- 72- محمد كمال مصطفى، تخطيط القوى العاملة، مجلة كتاب الاهرام الاقتصادي، العدد 01، 1999.
- 73- النواري قريش، مساهمة الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية في خلق مناصب شغل وتقليص البطالة بولاية باتنة 2010 - 2023، دراسة حالة ANAD باتنة، مجلة طيبة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 06، العدد 02.
- 74- وسام حسين، محمد تريعة، دراسة قياسية لمحددات البطالة في الدولة العربية (1980-2019)، مجلة البحوث الاقتصادية المالية، مجلد 03 العدد 01، جامعة أم البواقي جوان 2022.

رابعاً: الملتقيات والمداخلات

- 75- بن عيشي بشر، مشكلات عملية الخوصصة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، مداخلة ضمن ملتقى دولي اقتصاديات الخوصصة والدور الجديد للدولة، بجامعة فرحات عباس سطيف، أكتوبر 2004.
- 76- زكريا مسعودي سياسته التشغيل وفعالية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر المؤتمر الدولي حول تقسيم آثار برامج الاستشارات العامة وانعكاساتها (2001-2014) جامعة سطيف.
- 77- شهلة قادري وحليمة السعدية قريش، المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمتوسطة كآلية لتخفيف من حدة البطالة، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، يومي 16-17 نوفمبر 2001.
- 78- عامر هوارى، حيزية قاسم، السياسات الاقتصادية في الجزائريين خلق البطالة ومكافحتها، الملتقى الوطني حول السياسات الاقتصادية الراهنة في الجزائر الواقع والتحديات، جامعة سوق أهراس، 2013.

خامساً: القوانين والمراسيم

- 79- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 52 المادة 2-03 من المرسوم التنفيذي 96-292 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 يتضمن صلاحية لتطوير الاستثمار الوطنية لتطوير الاستثمار.
- 80- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية عدد 64 المادة 1-03 من المرسوم التنفيذي 64-356 المؤرخ في 9 أكتوبر 2006 يتضمن صلاحية الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيم سيرها، ص 14.
- 81- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، رئاسة الجمهورية رقم 21-16 يتضمن قانون المالية لسنة المالية لسنة 2022 الجزائر، المطبعة الرسمية 2021، ص 64.
- 82- دعم التشغيل الشباب المؤرخ 18 فيفري 2006 العدد 52 ص 12. مرسوم التنفيذي رقم (6-77) المتعلق بمهام الوكالة الوطنية.

❖ المراجع باللغة الفرنسية:

- 83- CNES, Rappat sur le developpement husmain, 2007,
- 84- fodil Hassam, chronique de l'economie Al gelleme liberales, 1986-2004)
Sles chemins d'une croissincs retrouvée 77, editiom l'economie, Alger,

- 85– E.Malinvaud, théorie Macro-économique, édition conjoncturelles bondas paris 1982.
- 86– Fodil hassan, chronique de l'économie Algérienne vingt ans.
- 87– Gry Tchiboz (G) ; Economie de travail, paris : Dunod, 1998, p33
- 88– <https://www.ONS.dz>
- 89– International laics office, kilmi 6 : la productivité du travail stad / documents / publications / wmcns -501568
- 90– ONU, Rapport mondial sur le développement humain de Boeck université Bruxelles, 2000.
- 91– Paul A samulson, Robert solow, Anakytical Aspect of anti-inflation the American Economic review just or, 1960.
- 92– Physique cuilot, la pensée économique parles texte de PDF P8
- 93– Solry et Neraz élément macroéconomie, une approche empirique et dynamique Edition Elipres 1996.
- 94– Wrich Kohli, Ambine maresuan.comique, Univesite de bimere. Departement d'economie polite que, De Boeck, Univesite Bruxelles 1995, P19.
- 95– WWW .MTESS .gov.dz
- 96– Jorp .12 inlex / HAR/ www
- 97– <https:cwww.oNs.dz>