

جامعة وهران

كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير و العلوم التجارية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية

تخصص: مالية دولية

الموضوع:

التحليل الاحصائي و نمذجة سوق العمل في الجزائر

تحت إشراف البروفيسور:

بلمقدم مصطفى

من اعداد الطالب:

خدير أسامة

أعضاء لجنة المناقشة:

الدكتور / فقيه عبد الحميد	أستاذ محاضر - أ -	جامعة وهران	رئيسا
أ. الدكتور / بلمقدم مصطفى	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	مقررا
الدكتور / مبارك ناصر	أستاذ محاضر - أ -	جامعة وهران	مناقشا
الدكتور / بطاهر سمير	أستاذ محاضر - أ -	جامعة تلمسان	مناقشا

التشكرات

اعترفنا بالفضل لأهله و عملا لقول الرسول صلى الله عليه و سلم: " من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئوه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه".

نتقدم بخالص الشكر و فائق التقدير و الاحترام إلى الأستاذ الدكتور الفاضل "بلمقدم مصطفى" الذي مدّنا بالعون و التوجيه لإتمام هذا الإنجاز، كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر الجزيل لأساتذتنا الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة كل واحد بإسمه و هم :

الدكتور: فقيه عبد الحميد ، رئيسا، الدكتور: مباركى ناصر، مناقشا،
الدكتور: بطاهر سمير، مناقشا.

كما نتقدم بخالص الشكر و العرفان لكل من كان له العون في انجاز هذا البحث و أخص بالذكر، الأستاذ : وهراني عبدالكريم، الأستاذ: طيبي بومدين، الأستاذ: بن مسعود نصر الدين ، الأستاذ: بلعربي عبد القادر الذي نتمنى له التوفيق في مناقشة رسالة دكتوراه.

اهداء

قال الله تعالى: قل هو الذي أنشأكم وجعل لكم السمع والأبصار والأفئدة قليلا ما تشكرون فالشكر و الحمد لله سبحانه و تعالى على إتمامنا هذه المذكرة و عليه أتقدم بالشكر الجزيل إلى أحدى وردة أنعمني بها الله علي في حياتي هي أمي .

فإذا الله أنعم عليّ بأحدى وردة فلا بدّ لها من نصن ليحميها فهو ذاك أبي .

و أتقدم بالشكر الحار و الخالص إلى جميع إخوتي و أخواتي كل واحد باسمه .

كم أتقدم بالشكر إلى كل الأهل و الأقارب و كل الأصدقاء كل واحد باسمه .

فهرس

التحليل الإحصائي و نمذجة سوق العمل في الجزائر

I	فهرس.....
IV	قائمة الجداول.....
VII	قائمة الأشكال.....
أ	المقدمة العامة.....
أ	إشكالية البحث.....
ب	فرضيات البحث.....
ب	دوافع اختيار الموضوع و أهميته.....
ج	منهجية البحث.....
ج	محتويات الدراسة.....
ج	صعوبات الدراسة.....

الفصل الأول: الاطار النظري لسوق العمل.

02	تمهيد
03	المبحث الأول: ماهية سوق العمل
03	المطلب الأول: مفاهيم حول سوق العمل
04	المطلب الثاني: خصائص و متدخلين في سوق العمل
07	المطلب الثالث : خصوصيات سوق العمل في الدول النامية

09	المبحث الثاني: مؤشرات و محددات سوق العمالة
09	المطلب الأول: مؤشرات سوق العمل
17	المطلب الثاني : محددات سوق العمل
24	المبحث الثالث: الأجور و دور الدولة في ضبط سوق العمل
25	المطلب الأول: الأجور
30	المطلب الثاني: الدولة و اتجاهات سوق العمل
32	المطلب الثالث: سياسة إعادة النظر في التصحيحات
33	المطلب الرابع: الوظائف الحديثة للدولة و أهم الديناميكيات الجديدة
38	خلاصة

الفصل الثاني: البطالة، سوق العمل غير الرسمي و أهم النظريات المفسرة لسوق العمل

40	تمهيد
41	المبحث الأول: البطالة
41	المطلب الأول: البطالة تعريفها و أنواعها
51	المطلب الثاني: البطالة أسبابها و آثارها و طرق علاجها
63	المبحث الثاني: التحليل النظري للعمل غير الرسمي
63	المطلب الأول: العمل غير الرسمي بين النظرية و التحليل
65	المطلب الثاني: أهم التحاليل الخاصة بالعمل غير الرسمي
66	المطلب الثالث: التصورات النظرية للعمل غير الرسمي
69	المبحث الثالث: البطالة و سوق العمل في الفكر الاقتصادي
70	المطلب الأول: سوق العمل و البطالة في الفكر التقليدي
78	المطلب الثاني: سوق العمل و البطالة عند كيتز
82	المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل و البطالة
90	خلاصة

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

92	تمهيد
93	المبحث الأول: المحطات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائر
93	المطلب الأول : سوق العمل من 1966 إلى 1984
97	المطلب الثاني : 1985-1993
100	المطلب الثالث : نتائج برنامج التصحيح الهيكلي في الجزائر على سوق العمل
105	المطلب الرابع: تأثير الأزمة الاقتصادية على سوق العمل في الجزائر
108	المبحث الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر
108	المطلب الأول: القوى العاملة وتوزيعها
131	المطلب الثاني: سوق العمل غير الرسمي في الجزائر
135	المطلب الثالث: البطالة في الجزائر: أسبابها و خصائصها
141	المبحث الثالث : السياسات المنتهجة لمكافحة البطالة
141	المطلب الأول: الإجراءات المتخذة لتخفيف البطالة
150	المطلب الثاني : الاستثمار والتشغيل في الجزائر خلال الفترة 1994/2009
157	خلاصة

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

159	تمهيد
160	المبحث الأول : الدراسة الميدانية لواقع البطالة
160	المطلب الأول: تقديم الاستجواب
162	المطلب الثاني: طرق تفسير و مناقشة النتائج.
165	المطلب الثالث: تحليل النتائج المتحصل عليها

179	المبحث الثاني: تقديم نموذج الانحدار الخطي المتعدد
179	المطلب الأول: تمثيل نموذج الانحدار الخطي المتعدد
180	المطلب الثاني: طرق قياس كفاءة نموذج الانحدار الخطي المتعدد
181	المطلب الثالث: تقييم نموذج الانحدار الخطي المتعدد
185	المبحث الثالث: : اقتراح نموذج قياسي لمشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة ما بين 1980-2009.
185	المطلب الأول: تحديد أهداف النموذج و مصادر البيانات الإحصائية
186	المطلب الثاني: تحديد أهم المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في معدل البطالة
188	المطلب الثالث: : صياغة النموذج القياسي خلال الفترة ما بين 1980-2009
197	خلاصة
199	الخاتمة العامة
204	قائمة المراجع
216	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1-2	البطالة الكلاسيكية و البطالة الكيترية ، التضخم المكبوح	87
1-3	تطور الشغل الإجمالي	94
2-3	متوسط إنشاء مناصب شغل سنويا خلال الفترة 1967- 1977	94
3-3	تطور الشغل الإجمالي	95
4-3	نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية في مختلف الفروع (1980-1984)	96

96	تطور الشغل في القطاع الزراعي	5-3
97	توزيع العمال حسب القطاعات ما بين 1980-1984 ماعدا قطاع الفلاحة.	6-3
98	الفرق بين نسبة الطلب وعرض العمل	7-3
98	المخططات التنموية	8-3
99	تطور العمالة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي %	9-3
99	نسبة النساء العاملات في القطاع الاقتصادي لسنة 1990	10-3
99	نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية 1989-1991	11-3
100	نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم 1985-1991	12-3
101	الميزان الجبائي و النقدي (مقدر بالنسبة المئوية)	13-3
103	الشغل و البطالة ما بين 1994 و 1997 (بالآلاف و النسبة المئوية)	14-3
109	تطور حجم السكان و حجم البطالين في الجزائر من 1990-2010	15-3
111	تطور السكان النشطين في الجزائر من 1966-2010.	16-3
111	تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010	17-3
114	تطور عدد المشتغلين في الجزائر من 1990 إلى 2010	18-3
115	توزيع اليد العاملة على القطاعات الاقتصادية	19-3
117	توزيع اليد العاملة حسب المهنة 2001-2010	20-3
118	توزيع اليد العاملة حسب المهنة في الجزائر 1992-2006	21-3
119	توزيع العاملين حسب الاعمار	22-3
121	توزيع المشتغلون حسب المنطقة(الطبقة) 2001-2010	23-3
122	توزيع القوى العاملة المشتغلة حسب الجنس 2003-2010	24-3
124	تطور معدل البطالة في الجزائر من 1989-2009	25-3
126	تطور معدلات البطالة حسب السن في الفترة 2001-2010	26-3
128	البطالة حسب الجنس و المنطقة	27-3
130	توزع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2003	28-3
130	توزع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2009	29-3

130	توزيع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2010	30-3
132	العمال الذين يعملون بشكل غير رسمي وذلك حسب الوضعية المهنية	31-3
138	أسباب البطالة في الجزائر لسنة 1990 الوحدة (%)	32-3
138	أسباب البطالة في الجزائر لسنة 1997: الوحدة: (%)	33-3
143	الحصيلة السنوية لنشاطات الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2005.	34-3
143	توزيع المشاريع المؤهلة حسب القطاع الوظيفي إلى غاية 31-12-2003	35-3
144	عدد المؤسسات المصغرة الممولة حسب القطاع الوظيفي إلى غاية 31-03-2006	36-3
145	توزيع المؤسسات المصغرة حسب الجنس إلى غاية 31-03-2006	37-3
147	تطور وضعية الملفات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1996-2003	38-3
149	تطور عدد مشاريع الاستثمار المصرح بها ANDI/APSI	39-3
149	توزيع أجهزة المضادة للبطالة	40-3
150	العرض و الطلب على العمل خلال المرحلة 1990-1999	41-3
152	يوضح عدد المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل المحققة للفترة (94-98)	42-3
154	تطور النمو الاقتصادي و البطالة 1999-2005	43-3
155	دراسة شاملة للمشاريع المصرح بها لسنة 2005	44-3
165	تقسيم العاطلين عن العمل حسب الجنس	1-4
166	تقسيم العاطلين عن العمل حسب السن	2-4
167	تقسيم العاطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي	3-4
168	الطلب على العمل	4-4
169	طريقة البحث عن العمل	5-4
170	فرص العمل	6-4
171	فرص العمل بمختلف الأجهزة	7-4
171	مدة البطالة	8-4
172	طبيعة الشغل	9-4
173	قطاع الممارسة	10-4

174	مزايا الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي	11-4
174	أسباب التعطل عن العمل	12-4
175	طبيعة نشاط الممارسة	13-4
176	أسباب إختيار الممارسة غير الرسمية	14-4
176	طرق التوظيف	15-4
177	القطاع المفضل	16-4
178	فرص العمل بالقطاع غير المرغوب	17-4
189	نتائج برنامج statistica (تحديد المعاملات الثابتة).	18-4
190	نتائج برنامج statistica (تحديد معاملات التحديد و الارتباط).	19-4

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
11	دالة الطلب الكلي على العمل	1-1
13	قيد الدخل الذي يواجهه العامل	2-1
14	العلاقة بين كمية العمل المعروضة و الأجر الحقيقي	3-1
15	العلاقة بين كمية العمل المعروضة و الأجر الحقيقي	4-1
16	التوازن في سوق العمل	5-1
18	السكان و القوى العاملة	6-1
21	تفضيلات الأفراد	7-1
30	أسباب اختلاف الأجور	8-1

73	العرض و الطلب على العمالة	2-2
74	التحليل النيوكلاسيكي لسوق العمل	3-2
76	التوازن لسوق العمل عند نيوكلاسيك	4-2
77	حجم الإنتاج الموافق لتوازن الاستخدام الكامل	5-2
79	الطلب الفعال عند كيتز	6-2
80	عرض العمل عند كيتز	7-2
81	توازن سوق العمل في النموذج الكيتزي	8-2
85	البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال	9-2
86	البطالة الكيتزية وفقا لنظرية الاختلال	10-2
109	تطور حجم السكان من 1990-2010	1-3
110	تطور حجم البطالين في الجزائر ما بين 1990-2010	2-3
112	حجم السكان النشطين ما بين 1966-2010	3-3
112	تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010	4-3
114	تطور عدد المشغلين من 1990-2010	5-3
116	توزيع اليد العاملة على القطاعات الاقتصادية ما بين 2001-2010	6-3
117	توزيع اليد العاملة حسب المهنة في الجزائر 2001-2010.	7-3
120	توزيع العمالة حسب السن في الجزائر 2000-2009.	8-3
121	توزيع السكان حسب المنطقة في الجزائر	9-3
122	توزيع السكان حسب الجنس في الجزائر 2003-2010	10-3
124	تطور معدل البطالة من 1989-2010	11-3
127	البطالة حسب فئة العمر 2001-2010	12-3
128	توزيع القوى العاملة العاطلة حسب الجنس 2003-2008	13-3
129	توزيع القوى العاملة على المناطق 2003-2008	14-3
145	وزيع المؤسسات المصغرة حسب الجنس إلى غاية 31-03-2006	15-3
151	العرض و الطلب على العمل خلال الفترة 1990-1999	16-3

151	تطور العمال الدائمين خلال الفترة المرحلة 1999-1990	17-3
153	تطور عدد المشاريع في الجزائر من 1994-2000	18-3
154	تطور النمو الاقتصادي والبطالة للفترة 2005/99	19-3
167	تقسيم العاطلين عن العمل حسب السن	1-4
168	تقسيم العاطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي	2-4
169	الطلب عن العمل	3-4
172	طبيعة العمل	4-4
173	قطاع الممارسة	5-4
175	أسباب التعطل عن العمل	6-4
177	القطاع المفضل	7-4
191	حجم سكان و معدل البطالة خلال الفترة 2009-1980	8-4
191	معدل البطالة خلال الفترة 2009-1980	9-4
192	تطور النفقات العامة في الجزائر ما بين 2009-1980	10-4
193	تطور معدل البطالة و معدل التضخم ما بين 2009-1980	11-4
194	تطور الناتج المحلي في الجزائر ما بين 2009-1980	12-4
195	تطور أسعار البترول ما بين 2009- 1980	13-4

يعتبر سوق العمل من الأسواق المهمة التي إهتمت بها النظرية الاقتصادية بالدراسة في مختلف مراحل التاريخ، حيث تمثل نقطة تبادل بين الأفراد الذين يتطلعون إلى الوظائف و العارضين لمناصب الشغل. و إذا تكلمنا عن البطالة في بلادنا نجد أنها بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومات الجزائرية. و نظرا لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية المجتمع ، فقد وصلت إلى مستويات مختلفة خلال السبعينات و بداية الثمانينات نتيجة الاستثمار المكثف الذي شجعتة الدولة آنذاك ، لتستأنف بعد ذلك منحى تصاعديا أظهر جوانب بطالة جماهيرية مستديمة يصعب الحد من تفاقمها و كان ذلك نتيجة برنامج التعديل الهيكلي الذي كان له أثار سلبية حيث ساهم في ارتفاع معدل البطالة نتيجة تسريح العمال و غلق الكثير من المؤسسات الاقتصادية . و بذلك دخلت الجزائر في برنامج الإصلاحات الهيكلية مع صندوق النقد الدولي، حيث أنها أدت إلى اضطراب كبير في الخريطة العامة لسوق العمل في الجزائر وساهمت في تفاقم البطالة خاصة خلال التسعينات ، حيث اضطرت المؤسسات العمومية الاقتصادية إلى القيام بتسريح جماعي للعمال (تم تسريح أكثر من 500000 عامل و غلق أكثر من 1000 مؤسسة عمومية خلال 1994-1998)¹. لكن الشيء الملفت للانتباه أن البطالة في الجزائر سجلت تراجعا محسوسا وانتقالا فريدا من نوعه، فبعدما كانت تقارب 30% نهاية التسعينات و حوالي 17.7 % عام 2004. أصبحت الآن تمثل 10% في سنة 2010 حيث قدرت القوى العاملة المشتغلة في هذه السنة بـ 9735000 عامل بمعدل تشغيل 27.2% مقابل 7800000 عامل سنة 2004 بمعدل تشغيل 24.4 % وهو الشيء الذي جعلنا نتساءل عن دور السياسات و الترتيبات التي اعتمدت عليها الجزائر في معالجة البطالة خاصة في مطلع الألفية الثالثة. و من هنا تبرز معالم اشكليتتنا على النحو الآتي:

إشكالية البحث:

حتى نستطيع الإلمام بموضوعنا المتعلق بالتحليل الإحصائي و نمذجة سوق العمل في الجزائري ارتأينا اتخاذ إشكالية صياغتها على النحو التالي:

إن اختلال التوازن في سوق العمل أمام تنامي الطلب و تخامل العرض في نفس الوقت الذي تسعى فيه الحكومة إلى كبح زحف البطالة و تناميها من خلال جملة من المبادرات و الاستراتيجيات بتحسين المؤشرات الماكرو اقتصادية المتمثلة في ترشيد الإنفاق العمومي و ضبط تنامي النمو الديمغرافي و تعديل نسب التضخم....و غيرها، هل سيكون بمقدور القائمين على سوق العمل إيجاد المعادلة المناسبة الموفرة لمناصب الشغل بالقدر الكافي السامح بامتصاص البطالة خاصة المتعلقة منها بالشباب المؤهل؟

¹ الإحصائيات عن الديوان الوطني للإحصاء و التخطيط.

فبتشخيص هذه الإشكالية الرئيسية يظهر لنا جليا أنها تحمل أفكار فرعية تتبين من خلال الأسئلة الثانوية التالية:

- 1- ما هي وضعية سوق العمل في الجزائر؟
- 2- ما هي الطرق و النماذج الإحصائية المناسبة لتحليل العلاقة الاجتماعية و الاقتصادية المتعلقة بتطور موارد الشغل؟
- 3- هل تساهم السياسات المنتهجة من قبل الدولة في ضبط سوق العمل و تقليص رقع البطالة خاصة المتعلق منها بالشباب المؤهل حاملي الشهادات؟

فرضيات البحث:

- حتى تتمكن من الإجابة على إشكالية موضوعنا قمنا بصياغة الفرضيات التالية:
- 1- تعدد الأزمات و كثرة التقلبات في الاقتصاد الوطني تسبب في هشاشة سوق العمل مما جعل كثيرا من الأفراد عرضة للبطالة بما فيهم حاملي الشهادات.
 - 2- البطالة في الجزائر شابة و متصاعدة في حدود 73.4% بالنسبة للفئة الأقل من 30 سنة و بنسبة 80% للفئة الأقل من 40 سنة، رغم ميول البطالة الإجمالية إلى التراجع بانتقالها من 13.2% سنة 2008 إلى 10% سنة 2010 حسب معطيات الديوان الوطني الإحصاء للسنة نفسها.
 - 3- الأجهزة و الاستراتيجيات الرسمية المكلفة بكبح جموع البطالة على التزايد في المدى البعيد و التي تساهم في غالبيتها في خلق مناصب شغل مؤقتة مرتبطة بحجم الأغلفة المالية لن تؤدي ثمارها إلا إذا تم مضاعفة مثل هذه المبادرات و الاستراتيجيات.
 - 4 - ميول العمالة إلى الممارسة غير الرسمية تصبح حتمية خاصة خلال الأزمات و عليه فإن إدراج القطاع غير الرسمي في المسار الرسمي تصبح أكيدة و ضرورية.

دوافع إختيار الموضوع و أهميته:

- إن أهمية هذا الموضوع باعتباره أحد أهم التحديات الكبرى التي تواجهها معظم الدول النامية و التي منها الجزائر و كذلك إمكانية البحث في هذا الموضوع و قدرة الوصول إلى نتائج دفعتني إلى اختياره بغية محاولة تقديم الإجابة أو اقتراح حلول نموذجية لمشكل الشغل في الجزائر من خلال ضبط متغيرات سوق العمل و تحليل اتجاهاته .
- إن موضوع البطالة قابل للبحث و الدراسة نظرا لإمكانية الوصول إلى نتائج ملموسة.

المنهجية المتبعة في البحث:

نظرا لتعدد أدبيات الدراسة المتناولة لقضية الشغل و تحليل ديناميكيات سوق العمل جاءت دراستنا هذه بين البعدين النظري و التطبيقي منتهجين المقاربة الوصفية المدعمة بالتحليل المنسجم مع طبيعة موضوعنا بالتطرق إلى جملة من المفاهيم الأساسية المرتبطة بظاهرة البطالة و التشغيل، فيتجلى استخدام المنهج التحليلي في وصف واقع القوى العاملة إضافة إلى وصف تطورات سوق العمل في الجزائر من خلال جملة جداول و أرقام و معطيات إحصائية و حتى تتمكن من تقديم الشروح اللازمة و الكفيلة بترجمة المعطيات المتحصل عليها من خلال الدراسة التي مست النسيج الحضري لمدينة تلمسان فلقد تم استخدام برنامج **spss** إضافة إلى اقتراح نموذج رياضي بناءا على معطيات إحصائية باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بغية تفسير العلاقة الموجودة بين البطالة و باقي المتغيرات الكلية للفترة الممتدة ما بين 1980-2009.

كما اعتمدت دراستنا على المراجع أو المصادر الالكترونية على قدر ما تيسر لنا باللغة العربية و كذلك اللغات الأجنبية، مع الاطلاع على شتى إحصائيات و المعطيات الخاصة بموضوع دراستنا .

صعوبات الدراسة:

- إن أهم الصعوبات التي تلقيناها في دراستنا تتعلق بمايلي:
- خصوصيات المجتمع الجزائري خاصة فيما يتعلق بالدراسة الميدانية أين يحاول الكثير التهرب من الإجابة و هذا ما يزيد في صعوبة البحث .
- عدم إمكانية إجراء الاستجواب إضافة إلى نقص المعطيات التي تخص موضوع دراستنا و إن وجدت فهي تختلف من مصدر إلى آخر .
- يمكن الجزم بعدم وجود إحصائيات دقيقة لهذا الموضوع .
- قلة المراجع التي تبين طرق نمذجة سوق العمل في الجزائر.

محتويات الدراسة:

انطلاقا من طبيعة الموضوع و الأهداف المنتظرة منه فقد تم تقسيم بحثنا هذا إلى أربعة فصول:



فالفصل الاول، و المعنون بالإطار النظري لسوق العمل: سنتناول فيه ماهية سوق العمل و أهم محدداته و خصائصه و هذا حتى نعطي فكرة عن طبيعة هذه السوق .

اما **الفصل الثاني** و المسمى: البطالة ، سوق العمل غير الرسمي وأهم النظريات المفسرة لسوق العمل .

سنحاول من خلاله التعريف البطالة مع ذكر اهم انواعها و مسبباتها، و كذا نتائجها على المجتمع، ثم التطرق الى سوق العمل غير الرسمي نظرا للعلاقة الوثيقة التي تربطه باشكالية البطالة و ختاماً لفصلنا هذا ارتأينا التطرق الى اهم النظريات المفسرة لسوق العمل.

و في فصلنا الثالث و الموسوم بـ **واقع سوق العمل في الجزائر و الذي ارتكزنا فيه على احصائيات الديوان الوطني للإحصاء و بعض المصادر الإحصائية الأخرى**، سنحاول من خلاله تحليل القوى العاملة في الجزائر و مدى تأثير الإصلاحات الاقتصادية على سوق العمل.

اما الفصل الاخير فخصصناه للدراسة التطبيقية و التي إحتوت على دراسة ميدانية من أجل جمع معطيات تقرّبنا من واقع سوق العمل في الجزائر و كانت هذه الدراسة على مستوى بسيطة القطاع الحضري لمدينة تلمسان لأكبر المناطق الحضرية بها. أما الجزء الآخر حاولنا فيه اقتراح نموذج قياسي لأهم المتغيرات الكلية التي تؤثر في معدل البطالة خلال الفترة الممتدة ما بين **1980-2009** قصد معرفة نسبة تأثير كل متغير على حدى و استنتاج العلاقة الموجودة بين معدل البطالة و المتغيرات المفسرة الأخرى اعتماداً على معطيات متوفرة لدينا من المصادر الإحصائية المختلفة التي استخدمناها في دراستنا .



الفصل الأول:

الإطار النظري

لسوق العمل



تمهيد:

لسوق العمل مواصفات معينة تميزه عن غيره من الأسواق الأخرى كسوق السلع والخدمات و نظرا لأهميته في مجال تحديد مستويات التشغيل وعلاقته بالأسواق الأخرى كالسوق السلعية والسوق النقدية، أين التغير في إحداها يؤدي إلى التغير من خلال التأثير السلبي أو الإيجابي في متغيراتها . كما يشكل كل من سوق العمل و البطالة أحد الأركان الهامة في الاقتصاد الكلي، حيث يعتبر سوق العمل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع الطالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم حيث تعد السعلة محل التبادل في هذه السوق، و أن أي اختلال في هذا الأخير، خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة اقتصادية ألا وهي البطالة إذ تعتبر من أهم المشكلات و أخطرها التي تقف أمام مسيرة النمو والتنمية في عصرنا ، وما لها من آثار سلبية على الدول المتخلفة أكثر مما عليه في الدول المتقدمة .

من خلال هذا الفصل سنحاول تقديم صورة شاملة عن مفهوم سوق العمل، و محدداته و أهم مؤشرات و ختاماً لفصلنا تطرقنا إلى مسألة الأجور و دور الدولة في ضبط سوق العمل باعتبارها أحد العناصر المهمة في سوق العمل.

من أجل بلوغ هدفنا جزأنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية سوق العمل.

المبحث الثاني: مؤشرات ومحددات سوق العمالة.

المبحث الثالث : دور الدولة والأجور في سير سوق العمل.

المبحث الأول: ماهية سوق العمل.

يعتبر سوق العمل من المواضيع الهامة التي جلبت اهتمام الاقتصاديين عبر مختلف مراحل التاريخ و الأزمنة وكما هو معلوم فالسوق يتكون من لقاء جانبي العرض والطلب ويتم فيها تحديد كميات كل منها والأجور المقابلة حيث نجد أن النظرية الاقتصادية التقليدية لم تعط اهتماما كبيرا لبعض الوقائع التي أثرت على القوى العاملة و السبب في ذلك أنها كانت تنظر إلى عنصر العمل من الجانب الكمي. نتيجة لتطور التكنولوجيا الناتج عن الثورة الصناعية الذي أدى إلى تطور الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و بالتالي بدأ الاهتمام بالمستوى العلمي و تحسين معيشة الأفراد و لهذا ظهرت نظريات حديثة فيما يتعلق بتحليل سوق العمل ، و هي تشكل في مجموعتها نظريات اقتصاد العمل و تشغل هذه النظريات حيزا هاما في التحليل الاقتصادي نظرا الأهمية عنصر العمل لذا لا بد من معرفة طبيعة سوق العمل و الاهتمام و البحث في النوع بدلا من الكم . و من خلال هذا المبحث سنحاول دراسة الإطار النظري لسوق العمل من خلال إبراز أهم خصائصه و مميزاته عن باقي الأسواق الأخرى.

المطلب الأول: مفاهيم حول سوق العمل.

1-تعريفه:

لقد حضي مفهوم سوق العمل بجملة من التعريفات التقليدية والاقتصادية ، فتقليديا يعرف سوق العمل على أنه مكان تلاقي العرض بالطلب على العمل المستقلين واللذان يسمحان بتحديد معدل الأجر ومستويات التشغيل الكامل، غير أن هذا التعريف الخاص بسوق العمل أصبح غير وافي و كافيا بسبب التطور الكبير و السريع في أجهزة الاتصالات العالمية، ليصبح هذا الأخير إطارا تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي ، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة الكترونية كالانترنت أو الهاتف أو الفاكس¹. أما اقتصاديا فيمكن تعريفه بأنه تلك الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على الخدمات العمل) التي تحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.²

أما علميا فلقد عرف كودمان Goodmon سوق العمل على أنه المنطقة التي تبحث فيها المؤسسات عن العمل و التي يتم فيها تشتغل معظم القاطنين.

¹ مدحت القرشي ، اقتصاديات العمل ، دار النشر الأردن ، الطبعة الأولى 2007، ص 21.

² نعمة الله نجيب ابراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ، دار النشر مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2001-2002، ص 15.

أما بالنسبة لرواد المدرسة النيوكلاسيكية على غرار Hicks و Keer وغيرهم فيرون أن أسواق العمل تشبه تماما أسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد، و كأمثلة عن هذه الأخيرة أسواق التحويل الخارجي، التمويل الدولي و غيرها حيث يفترض رواد هذا التيار الاقتصادي حتمية تجانس العمل و انعدام بعض التكاليف كالنقل، والإعلان عن العمل...¹

كما يرى الاقتصادي كير Keer أنه في ظل الظروف التامة تختلف الأسواق الطبيعية للعمل عن سوق العمل إذ أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة من حيث أنه لا يعتبر مشاركا يقظا فيه.²

2- القوى التنظيمية في سوق العمل:³

حسب الدارسين لسوق العمل فان هذا الأخير لن يكون ذو قابلية إلا إذا كان العمل فيه مركزا لمواجهة الثغرات، فمن غير المعقول افتراض وجود مؤسسات منافسة دون أن يكون لها تأثيرا على سوق العمل. ففي ظل المنافسة التامة إذا لم تتوفر سياسة أجور، عندئذ لا يمكن أن توجد سياسة سعرية، فيستبعد بذلك أن يساوم العمال كل على حدا مع أرباب عملهم و بالتالي انعدام فرص تواجد نقابات عمالية .

أما في حالة وجود قوى ضبطية فإن السوق تتميز بإحلال القواعد التنظيمية محل الثغرات في تحديد العوامل التي تؤثر في سوق العمل، وتعتبر الإجراءات الإدارية في تحقيق التحول قاعدة أساسية في أسواق الأجر كنتيجة حتمية لتفاعل سياسات النقابات و أرباب الأعمال و الحكومة. كل هذه العوامل تؤكد أن سوق العمل لم يعد قادرا لوحده على رسم الحدود العليا و الدنيا في تحديد الأجر، فيصبح وجود السعر الواحد نتيجة سياسة و ليس نتيجة لتفاعل قوى السوق لوحدها .

المطلب الثاني: خصائص ومتدخلين في سوق العمل:

مقارنة مع باقي الأسواق يتسم سوق العمل ببعض الميزات والخصائص لعل أبرزها يكمن فيما يلي:

1- خصائص سوق العمل :

- نقص المنافسة الكاملة في سوق العمل مما يعني عدم وجود أجر واحد يسود أطراف السوق و من الأسباب المفسرة لنقص المنافسة⁴ عدم توفر المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الأجر العالية هذا بالإضافة إلى عدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية و قد يرجع السبب في ذلك إلى :

✓ ضيق آفاق العمل مع تقدم سن العامل.

✓ عدم شعوره بالرضا لكثرة تغير المؤسسات التي يلتحق بها.

¹ ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007، ص 11.

² ضياء مجيد الموسوي ، نفس المرجع السابق ، ص 11.

³ ضياء مجيد الموسوي ، نفس المرجع السابق، ص 13.

⁴ نعمة الله نجيب إبراهيم ، مرجع سبق ذكره، ص 16-17.

✓ عوامل اجتماعية أخرى كارتباطه بالعائلة أو حتى بالحيز الجغرافي الذي يقطن به مما لا يحفزها على الانتقال.

✓ قدراته و خبراته تؤثر على الحركة خاصة الانتقال المهني فكلما زادت خبرة العامل في مهنة معينة أو كلما زادت المتطلبات التخصصية لمهنة معينة ، كلما ضاقت أمام العامل فرصة تغير مهنته .

✓ خدمات العمل تؤجر ولا تباع .

✓ خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل .

✓ الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع و خدمات يتم بيعها .

✓ تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني وتنعكس آثار هذا التقدم على البطالة في سوق العمل في أحد مظهرين يشمل الأول في انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة ، و يتمثل المظهر الثاني في تغير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة و مستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة .

✓ سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوق بالمعنى الاقتصادي و لكن توجد الفروق التالية على جانبي الطلب والعرض فيها بين سوق العمل و أسواق السلع الأخرى .

من ذلك يتبين أن للعمل خصائص معينة تميزه على غيره من عوامل الإنتاج الأخرى و ممارسة العامل لنشاطه الخدمي يؤدي إلى قيام و تبادل علاقات إنسانية و اجتماعية خاصة داخل حيز العمل . ولذلك فإن الاقتصاد عندما يبحث في أساسيات العمل لا يتوقف عند حد التعامل مع العمل كأحد عناصر الإنتاج أو مع الأجور كونها ثمنا فحسب، وإنما عليه أن يأخذ ذلك داخل إطار الواقع الاجتماعي. و بالتالي فارتفاع مستويات الأجور الحقيقية تمكن أبناء العامل من البقاء لفترة أطول في طور التعليم و التدريب و التأهيل المهني، و هذا يؤجل من ميعاد نزولهم إلى ميدان الحياة العملية¹ .

1. محمد دريوش دحمانى، اشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2005-2006، ص 03.

2- المتدخلين في سوق العمل:

نظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (الرواتب، مزايا العمل، المهارات... و نذكر من أطراف السوق و محركه:¹

- العمال والراغبين في الحصول على منصب عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم.
- أصحاب الأعمال وذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع و خدمات في مشروعاتهم.
- التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور.
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل.
- الجهات الحكومية باعتبارها أولاً صاحبة الشأن في سوق العمل، ربما لكونها الأكبر أو بالأحرى الحكم بين فئات العرض و الطلب، أيضاً لما تسنه من تشريعات و ما تجريه من دراسات أو حتى ما تتخذه من سياسات (اقتصادية، مالية، تعليمية، اجتماعية،...) و هذا وفق ما تصبوا إليه في سياستها التنموية بالمعنى الشامل.
- المؤسسات التي تؤهل قوة العمل و تشمل:
- مؤسسات التعليم بجميع مراحله وأنواعه التي تعدّ قوة العمل، وتؤهلها للقيام بالوظائف التي تطلبها سوق العمل، وتشمل المدارس العامة والفنية المهنية والمعاهد والجامعات،...
- مؤسسات التدريب الحكومية والخاصة.
- التشريعات: و تشمل تشريعات العمل في القطاعين الحكومي والخاص، وتشريعات الشؤون الاجتماعية، وتشريعات الأجور، الرواتب، التعويضات والمزايا.
- المؤسسات التي ترعى سوق العمل: الوزارات الوصية، مكاتب التشغيل العامة والخاصة المرخصة لها مؤسسة التأمينات الاجتماعية، صناديق البطالة...
- التنظيمات النقابية العمالية التي تقوم بالدفاع عن حقوق المشتغلين في علاقاتهم بأرباب العمل، حكومة وقطاع خاص، والنقابات المهنية التي تقوم بتنظيم المهنة وضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور.
- محاكم العمل التي تحكم في خلافات العمل.

¹ http://www.arab-api.org/course3/c3_2_1_3.htm.

و يمكن التمييز بين أنواع مختلفة لأسواق العمل، لأن خدمة العمل غير متجانسة، ولأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة حسب التخصص، فهناك عمالة مهرة وغير مهرة، وبالتالي هناك سوق لكل خدمة من خدمات العمل كسوق العمل في القطاع الزراعي والقطاع السياحي وقطاع البناء...، لذلك يمكن تصنيف الأسواق على أساس المهنة، والمكان كسوق الجزائر وسوق المغرب على سبيل المثال.

المطلب الثالث: خصوصيات سوق العمل في الدول النامية

إن أهم ما يميز سوق العمل في الدول النامية، انقسامه إلى ثلاث مستويات من الشغل وذلك على النحو التالي¹:

1- القطاع الحضري المهيكل:

يتمثل أساسا في ذلك القطاع المشكل من الإدارة والمؤسسات الكبرى (البنوك، التأمينات، المصانع، والشركات التجارية) ويمنح هذا القطاع أجورا مرتفعة واستقرارا في المهنة المعروضة كونه يوظف الأشخاص المحصلين على شهادات جامعية أو حتى ذوي المستوى الثانوي.

2- القطاع الحضري غير المهيكل:

توجد مؤسسات صغيرة بجانب المؤسسات الكبيرة التي ذكرناها سابقا في القطاع الحضري المهيكل وتمثل في المحلات والوحدات الإنتاجية التي تصنع وتبيع الخدمات والمنتجات، فتدخل أحيانا في منافسة مع المؤسسات الأكبر حجما، وهذا القطاع هو الآخر يوفر مناصب عمل للنازحين من المناطق الريفية صوب المدن وتحديدًا إلى القطاع المهيكل.

وأكثر ما يميز هذا القطاع هو إمكانية تواجده في حالة توازن، فعلى العموم بإمكان العمال الجدد في هذا القطاع أن يجدوا نشاط حتى ولو أن حضورهم سوف ينخفض نوعا ما من الأجور لكافة عمال القطاع. فيعتبر الدخول في القطاع الحضري غير المهيكل سهل ليكون كبائع جوال مثلا أو القيام بعدة نشاطات أخرى فيكفي أن يمتلك الفرد رأسمال صغير.

كما يمكن لهذا القطاع أن يخلق العديد من مناصب العمل ذات الأجر المنخفض، وذلك راجع إلى سهولة الدخول أو المشاركة فيه بتكاليف غير عالية.

3- سوق الشغل الريفي:

إن الأجور الممنوحة في القطاع غير المهيكل يمكنها أن تكون مرتفعة كذلك لما يتحصل عليها العمال الذين يشتغلون خارج المدينة، هذا الفارق في الأجر له جزء وهمي لأن سكان المدن عليهم إنفاق إضافي على

¹ Bruno Baron Renault ,Malcolin Dwight M. Rerkins Michael Roemer Donald R Snodgrass,Economie du Developpement Traduction De La 4eme Edition Americaine,page 289,ed.balises 1998.

سكان الريف، ويكون بكثرة لاقتناء السلع كالماء ومواد البناء...، هذه التكاليف التي نجدها مجانا دون تكلفة نقدية في الريف.

1- سياسات التشغيل:

فالنمو المتسارع للسكان وعدد السكان في الفئة النشيطة خاصة، مقارنة بالموارد الطبيعية الموجودة بقوة وفي بعض المرات الرأسمال المادي المتاح يعد من أحد الأسباب الرئيسية للبطالة في الدول النامية، فسارعت هذه الدول إلى خلق مناصب عمل جديدة عن طريق الصناعة وجلب رؤوس الأموال الأجنبية بغية امتصاص البطالة واستيعاب أكبر عدد ممكن من اليد العاملة النشيطة¹.

3-1-1- مضاعف التشغيل:

يمكن لقطاع الصناعة خلق مناصب عمل غير مباشرة التي تكون في القطاعات التي لها علاقة عالية أو بسيطة مع الصناعة، أيضا في نشاطات الخدمات الذين يوزعون المنتجات وفي قطاعات الفلاحة والمناجم التي يتم تمويلها بمستلزماتها هذا الخلق غير المباشر لمناصب العمل، فيمكن أن يكون هام وكبير في بعض الإطارات مثلا رفع قدرات علاج المتوجات الأولية الوطنية لكنها تلعب أقل دور في التصنيع القائم على استبدال الواردات. إلا أن النمو الاقتصادي المسجل في سنوات الثمانينات خاصة في العديد من أمريكا اللاتينية وأفريقيا ترجم بتقهقر سوق العمل حيث أن السلطات العمومية وأصحاب العمل في القطاع المهيكّل الخاص سرحوا عمالهم وخفضوا العلاوات التي كانوا يوزعونها قديما هذا ما أدى إلى ارتفاع متسارع للقطاع الحضري الغير المهيكّل.

لكن فقط بعض الدول عرفت ارتفاعا في القطاع الصناعي حيث حققت نجاحات في تصدير المنتج المصنّع الذي يتطلب أكبر قدر من العمال، بحيث لعبوا دور الرائد في هذه السياسة لخلق مناصب عمل صناعية وهم كوريا الجنوبية، تاوان، هونغ كونغ، سنغافورة وهم من يلقبون بالنمور الأربعة، وكذلك ماليزيا، تايلاند، اندونيسيا هي الأخرى حدت حدودهم. بعد 1963 كوريا الجنوبية استطاعت امتصاص 50 % من نمو اليد العاملة النشيطة بما وهذا بواسطة صادراتها من الصناعة، في الوقت التي كانت فيه معظم الدول في طريق النمو تمتص في هذا النشاط اقل من 5% من نمو اليد العاملة النشيطة. ولكن ما يمكن ملاحظته على هذه السياسة المعتمدة لخلق مناصب الشغل، أنها كانت غير فعالة خاصة عندما نذكر أن القطاع ليس عليه فقط امتصاص جزء جوهري من نمو اليد العاملة النشيطة، لكن أيضا توسيع العمال النشيطين لأنواع العمل الأقل إنتاجية في الفلاحة الفردية، الخدمات الثانوية، والصناعات الحرفية.

¹ Bruno Baron Renault ,Malcolin Dwight M. Rerkins Michael Roemer Donald R Snodgrass, p 303

3-1-2- الاستثمار الخارجي:

نظرا لضعف الادخار وإمكانيات التمويل الداخلية القليلة للاستثمار انتهجت الدول المتخلفة كما هو معلوم سياسات جلب الرأسمال الخارجي وهذا من اجل التنمية الاقتصادية و خلق المزيد من مناصب الشغل. حيث تمكنت بعض الدول خلق مناصب عمل جديدة عن طريق جلب رؤوس الأموال الأجنبية. فبعدما كان الاستثمار الأجنبي يمثل فقط 15% من مجموع التدفقات الصافية للموارد سنة 1986، وصل إلى 27% سنة 1992¹. ففي سنة 1992 الاستثمارات المباشرة لم تتجاوز 2% من الناتج الداخلي الخام في الدول السائرة في طريق النمو فتموقع المباشر يذهب نحو الدول الأكثر غنى بالموارد الطبيعية ولها دخل فردي مرتفع نسبيا، في حين أن المساعدة الأجنبية تكون بالاتجاه المعاكس تماما. على مجموع المناصب الموجودة في كل القطاعات تعد حصة الشركات المتعددة الجنسيات في معظم الدول النامية من 1% إلى 6%² و بالتالي يمكن القول أن حصة الشركات المتعددة الجنسيات لخلق مناصب العمل متواضعة.

كخلاصة القول أن سياسات الدول النامية قد تغيرت وواكبت التحولات التي حدثت في الاقتصاد العالمي، فغيرت من سياساتها القديمة وتوجهت ناحية اقتصاد السوق وترك للسوق حرية العمل، وخلق مناصب العمل.

المبحث الثاني: مؤشرات ومحددات سوق العمالة

المطلب الأول: مؤشرات سوق العمل

إن الإدراك الجيد لحر كيات سوق العمل تستدعي الإمام الجيد. بمختلف ميكانيزمات سوق العمل الأمر الذي يستدعي دراسة كاملة لقوى العرض والطلب على العمل، مع اعتبارهما متغيرين مستقلين كل على حدا.

1- الطلب على العمل:

- حتى نتم الإمام بتحليل منحنى الطلب على العمل سنقوم في البداية بعرض نموذج مبسط عن هذا الأخير، مع حتمية التعرّض إلى أربعة فرضيات³:
- أن سوق العمل تنافسي.
 - أن المنتج / صاحب العمل يرغب في الحصول على أقصى الأرباح الممكنة.
 - أن صاحب العمل يقوم باستخدام عنصرين متكاملين من عناصر الإنتاج. العمل ورأس المال، الأمر الذي يجعل من دالة الإنتاج دالة تبعة لهما.

¹ Bruno Baron Renault ,Malcolin Dwight M. Rerkins Michael Roemer Donald R Snodgrass, p 304

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 39.

³ د. عاصم بن طاهر عرب، 1994، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، نشر: جامعة الملك سعود، ص ص 13- 15.

- بعيدا عن تكاليف التدريب، نفترض أن تكاليف الأجور هي الوحيدة للعمل بغض النظر عن المزايا التي يحصل عليها العامل كمكافأة أو ساعات العمل الإضافية.

لا يوجد اختلاف بين دالة الطلب على العمل عند كميّ ودالة الطلب على العمل عند الكلاسيكيين، فعند توفر حالة المنافسة التامة يتحقق شرط تحقيق أقصى الأرباح عندما يتساوى الأجر النقدي مع الإنتاجية الحدية للعمل:

$$L^d = L^d(W) \dots\dots\dots(1)$$

$$W = MPL \dots\dots\dots(2)$$

و في دالة الإنتاج عند افتراض ثبات رأس المال، يعتمد مستوى الإنتاج على كمية العمل المستخدمة.

$$Y = y(L) \dots\dots\dots(3)$$

حيث أن:

Y : حجم الإنتاج الحقيقي

L : مستوى الاستخدام

شرط أن تكون:

$$Y'(L) > 0$$

$$Y''(L) < 0$$

أي الإنتاجية الحدية للعمل موجبة ولكنها متناقصة، مما يعني أن الزيادة في مستوى الاستخدام تؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج، غير أن معدل التغير يكون سالب.¹

1-1- الطلب الكلي على العمل:

هو عبارة عن الجمع الأفقي لمنحنيات الطلب الفردية على العمل من قبل المؤسسات الاقتصادية داخل الاقتصاد الوطني، و يعبر الطلب الكلي على العمل بالمعادلة التالية:

$$w = W/P = f(L) \dots\dots\dots(4)$$

$$W = P.f(L)$$

وكما يشير إليه الشكل البياني أدناه فإن منحني الطلب على العمل سالب الميل الأمر الذي يحتم علينا إدراك ملاحظتين هامتين، أولهما أن ما يبرر سلبية ميل الطلب الكلي على العمل هو نتيجة لتناقص الإنتاجية الحدية للعمل، و في ظل توفر شروط المنافسة التامة يكون منحني الطلب الكلي على العمل عبارة عن مجموع الإنتاجية الحدية للعمل داخل الاقتصاد الوطني، أيضا أن سعي المؤسسات إلى تحقيق أعلى ربح

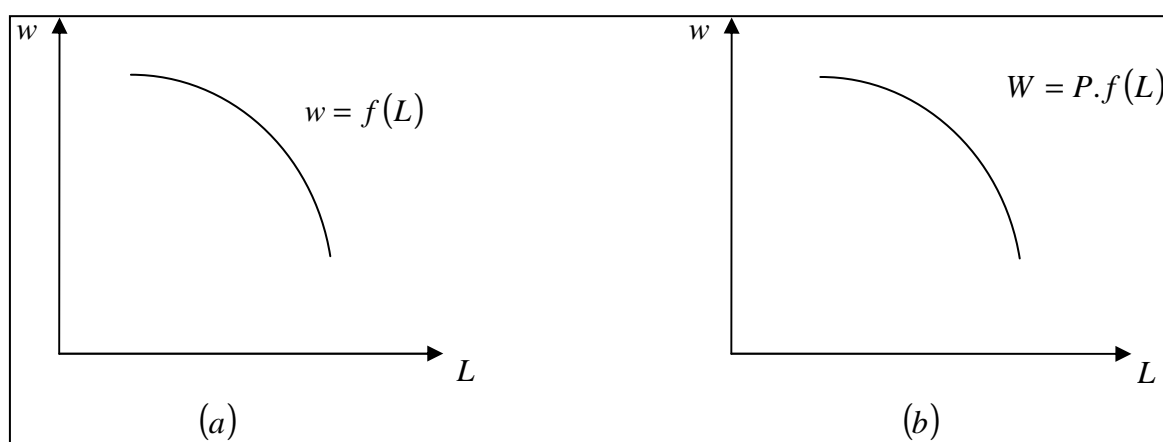
¹ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي. مرجع سبق ذكره، ص 318.

يمكن، بمعدل الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه العمال، يجعلها مجبرة على اعتماد مستوى السعر في إطار الأجر النقدي لدالة الإنتاج حسب ما تشير إليه المعادلة التالية:

$$W = P \cdot f(L)$$

فمثل هذا التعبير له أهمية عند دراسة آثار التغيرات في مستوى السعر على كل من مستوى الإنتاج والاستخدام وانتقال منحنيات الطلب على العمل وعرضه.

الشكل رقم 1-1 يشير إلى دالة الطلب الكلي على العمل



2- عرض العمل:

2-1- عرض العمل والاختيار الفردي:

إن مجرد الخوض في دالة عرض العمل يجبرنا على الحديث في مجموعة قرارات فردية كاختيار المهنة، القطاع، الجهة، العمل أو عدم العمل، العمل لبعض الأسابيع في السنة أو بعض الساعات في الأسبوع، حسب ما تشير إليه أجدات كثير من النظريات الاقتصادية كما سنعكف على دراستها من خلال الفصل الثاني. كما لا يفوتنا أن نقول أن قراءة دالة العرض على العمل تدعو إلى التمييز بين مختلف عوامل الإنتاج حيث لكل منها طبيعته الخاصة به، و على وجه الخصوص بالنسبة للعمل فخدمات العمل التي تعتبر في كيانها سلعة تكون محل تبادل في سوق العمل كباقي السلع، والأمر ذاته ينطبق على خدمات العمل التي لا تعتبر ليست سلعة متجانسة، ذلك لأن ساعات العمل الخاصة بعمال بناء تختلف عن ساعات العمل الخاصة بقائد طائرة. فمن المعروف أن القوى العاملة تعرض جزء من خدماتها فقط للعمل بأجر كما أن عرض العمل يتأثر باختيار وبمفاضلة العمال بين وقت الفراغ والدخول. بين الراحة والعمل، فلكل منهما طلبه الخاص على الدخل، فلو افترضنا مثلاً أن أحد العمال أتيحت له فرصتان للعمل يحصل من خلالهما على دخل يومي متساوي، غير أن الأولى تتيح له وقتاً للفراغ أطول من الثانية، فستوقع أن اختياره سيميل إلى

الأولى أي الأطول راحة لأنه يستمد منها منفعته، و هذا يعني أن للعامل طلبا على وقت الفراغ. وإذا افترضنا من ناحية أخرى أنهما متساويتان في كل شيء ماعدا مستوى الدخل، فإننا نتوقع أنه سيختار تلك التي تعطيه دخلا أعلى، وهذا يعني أن له طلبا أيضا على الدخل¹. ومنه يعتمد قرار عرض العمل الفردي على تفاضل العامل بين العمل والراحة؛ أي أن العامل يفضل بين الدخل الحقيقي والراحة للوصول إلى أكبر إشباع ممكن، وسوف نشير إلى الدخل بالرمز " y^x "، فبغض النظر عن إدراك العامل مستوى السعر السائد أي مستوى الدخل الحقيقي الذي يستلمه العامل. أيضا سنشير بالرمز " w^x " للتعبير عن معدل الأجر الحقيقي الذي يحصل عليه العامل. فيفترض أن العامل يقضي بعض ساعات يومه في العمل للحصول على دخل حقيقي " y "، وساعات أخرى للتمتع بالراحة " S "، و أن قدرة العامل على تحقيق أكبر إشباع ممكن، أو كما سنطلق عليه بمفهوم المنفعة " U " يعتمد على ساعات اليوم و معدل الأجر الحقيقي، و يعبر عن دالة المنفعة بالتالي:

$$U = u(y^x, S)$$

وكون أن الدخل الحقيقي للعامل عبارة عن أجره الحقيقي مضروبا في عدد ساعات العمل المبذولة، فانه يبدل قصار جهده سعيا وراء تحقيق أكبر منفعة ومن ثم فإن ساعات عمله " n " تساوي عدد الساعات " H " ناقص عدد الساعات التي يتمتع بها في الراحة " S "، و على ذلك فإن قيد الميزانية (الدخل) الذي يواجهه العامل:

$$y^x = \frac{W}{p^x} \cdot (H - S) = w^x \cdot (H - S)$$

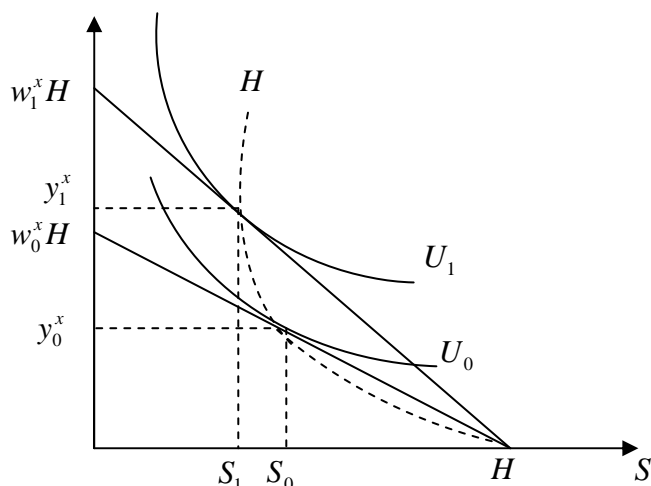
و يتضمن الشكل البياني للمعادلة الموجودة أعلاه إشارة منحنيات السواء " U " إلى توفيقات من (S, y^x) ، ذات الإشباع المتكافئ أو المنفعة، وتشير النقاط الواقعة على المنحنى " U_1 " إلى مستوى أعلى من منفعة النقاط الواقعة على منحنى السواء " U_0 "، و يحاول العامل الوصول إلى أعلى منحنى سواء ممكن، إلا أن قدرته على التحرك نحو الشمال الشرقي مضروبا عليه بخط مستقيم، يتحدد موقعه بعدد الساعات المتوفرة أمام العامل وكذلك الأجر الحقيقي الذي يواجهه العامل وعلى ذلك إذا كان أمام العامل " H " من ساعات العمل، و أنه لا يرغب في الحصول على أي مستوى من الدخل، ففي هذه الحالة سيتمتع بمقدار " H " من ساعات الراحة.

أما في حال عزوفه عن التمتع بساعات من الراحة و أنه يتفرغ للعمل بشكل كلي فسيحصل في هذه الحالة على دخل قدره " $w_0^x H$ "، و باستطاعة العامل استبدال الراحة على طول قيد الميزانية بين النقطتين " H "،

¹ "نظرية اقتصاد العمل"، مرجع سبق ذكره، ص 60.

" $w_0^x H$ " و إن جميع النقاط على أو تحت خط الميزانية تعتبر في متناول يد العامل، ولا تعتبر النقاط الواقعة فوق خط الميزانية في متناول يد العامل، ويتضح من قيد الميزانية $y^x = w^x (H - S)$ ، أنه عند ثبات كل من w^x ، H يؤدي الانخفاض في وقت الراحة " ΔS " إلى زيادة في الدخل $\Delta y^x = -w^x (H - S)$. و على ذلك إن انحدار (ميل) خط الميزانية يساوي $\Delta y^x / \Delta S = -w^x$.

الشكل رقم 1-2 قيد الدخل الذي يواجهه العامل



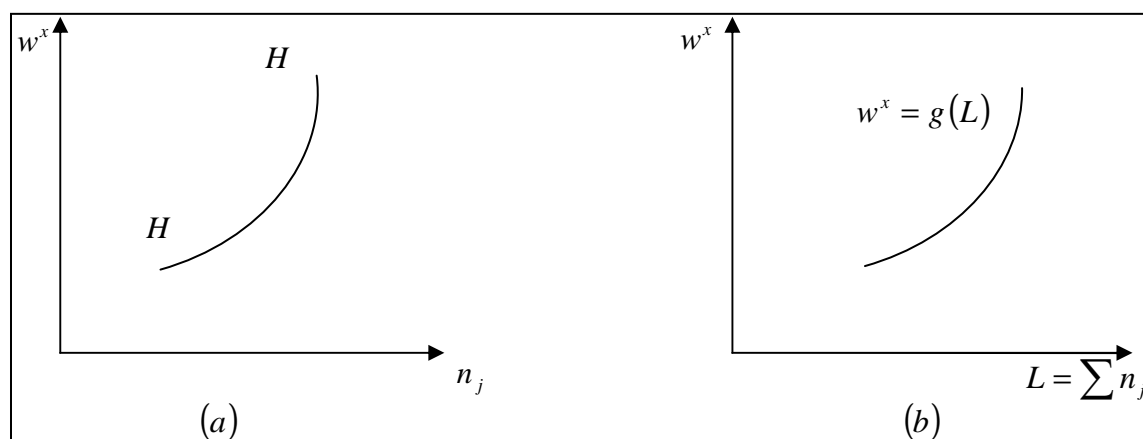
المصدر: ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية الكلية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1994، ص 321.

وعند معدّل أجر حقيقي يدركه العامل، سيصل العامل إلى أعلى منفعة عند نقطة إلتماس الخط المستقيم مع منحنى السواء، أي عند النقطة (y_0^x, S_0) في الشكل رقم (1-2)، و في هذه الحالة يصبح منحنى السواء " U_0 " أعلى منحنى سواء، وبذلك تم أعلى منفعة يصل إليها العامل. و بتغيّر معدل الأجر الحقيقي يتغيّر انحدار خط الميزانية، و على سبيل المثال عند زيادة معدل الأجر إلى " w_1^x " يتحول خط الميزانية إلى الأعلى، و ليكن " $w_1^x H$ " على المحور " y "، و تحول نقطة التوازن إلى (y_1^x, S_1) ، ويزداد انحدار خط الميزانية عند زيادة معدل الأجر، و يؤدي ارتفاع معدل الأجر إلى تقليل ساعات الراحة التي يتمتع بها العامل، أي زيادة عدد ساعات العمل " $n = H - S$ ". وعند القيام بربط جميع نقاط التماس بين خطوط الميزانية و منحنيات السواء عند معدلات الأجر الحقيقي المتعددة، مع ثبات النقطة " H " نحصل على منحنى عرض العمل المنقط " $H H$ " في الشكل أعلاه.

2-2- منحني عرض العمل الكلي:

طالما أن "S" عبارة عن "H" ناقص عدد الساعات المبذولة في العمل "n"، يصبح بالإمكان إعادة رسم العلاقة بين معدل الأجر الحقيقي "w" و مقدار العمل "n_j" المبذولة من قبل العامل "j" كما في الشكل رقم (3-1) (a). و تبين هذه العلاقة أن منحني عرض العمل الفردي يأخذ في الأخير الشكل المنعكف إلى الخلف إشارة إلى أنه وبعد بلوغ معدلات الأجر مستوى معين من الارتفاع ستؤدي الزيادة في الأجور إلى رغبة بعض العمال في التمتع بمزيد من الراحة بدلا من العمل ففي هذه الحالة يصبح بالإمكان جمع منحنيات عرض العمل الفردية للحصول على منحني عرض العمل الكلي داخل الاقتصاد، كما في الشكل رقم (3-1) (b).

الشكل رقم: 3-1 يشير إلى العلاقة بين كمية العمل المعروضة و الأجر الحقيقي



بالإضافة إلى ذلك لا بد من خطوة أخرى لإيجاد منحني عرض العمل المناسب لمنحني الطلب على العمل الذي تم الحصول عليه مسبقا، إذ نحن بحاجة إلى منحني عرض العمل و الذي يربط كمية العمل المعروضة مع معدل الأجر الحقيقي "w"، بدلا من معدل الأجر الحقيقي الذي يدركه العمال "w^x". و في الشكل رقم 3-1 (b) يشير منحني عرض العمل الكلي إلى كمية الاستخدام التي ترغب قوة العمل بتقديمها عند أي أجر حقيقي يدركه العمال، كما أنه يبين الأجر الحقيقي الذي تتطلبه قوة العمل لعرض العمل أي كمية من الاستخدام، و يمكن التعبير عنه: $w^x = g(L)$ ، أو:

$$w^x = \frac{w}{p^x} = g(L) \dots \dots \dots 2a$$

$$w = P^x \cdot g(L) \dots \dots \dots (2b) \quad \text{أو}$$

و يعود الفرق بين "w" معدل الأجر الحقيقي و "w^x" معدل الأجر الحقيقي الذي يدركه العامل إلى الاختلاف بين مستوى السعر الذي يواجهه العمال "P^x" و مستوى السعر الفعلي، أي أنه بالإمكان كتابة النسبة بين الأجرين:

$$\frac{w}{w^x} = \frac{W/P}{W/P^x} = \frac{P^x}{P}$$

$$w = \frac{P^x}{P} \cdot w^x \quad \text{و على ذلك:}$$

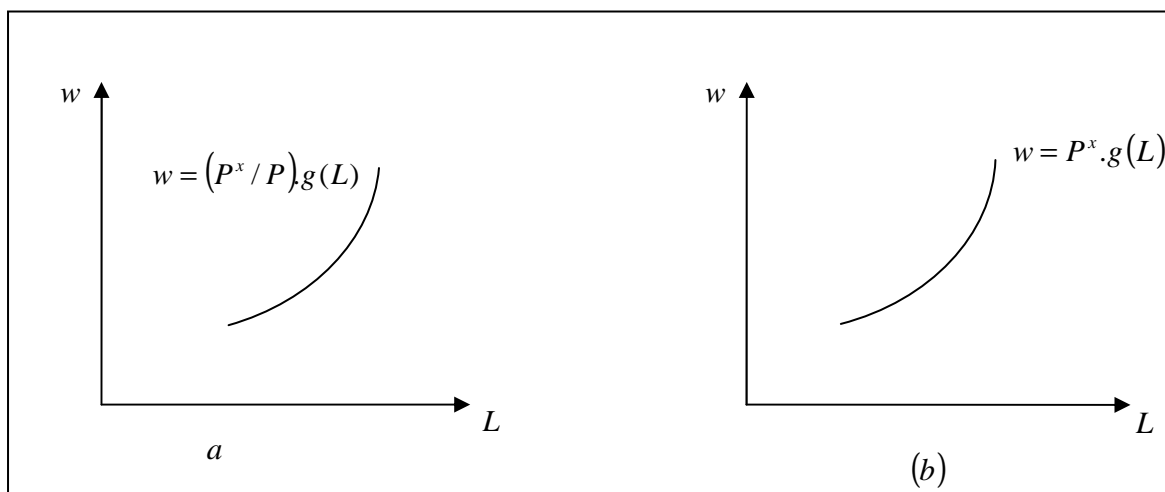
و على ذلك يمكن صياغة المعادلة (2a) بالشكل التالي:

$$w = \frac{P^x}{P} w^x = \frac{P^x}{P} \cdot g(L) \dots\dots\dots (3a)$$

$$W = P^x \cdot g(L) \dots\dots\dots (3b) \quad \text{و أن:}$$

كما أن المنحنيات المشار إليها في الشكل رقم 1-2 تلخص لنا ذلك، حيث يعتمد نفس أسلوب التحليل المتبع في توضيح الطلب على العمل.

الشكل رقم 1-4 يوضح العلاقة بين كمية العمل المعروضة و الأجر الحقيقي



3-التوازن في سوق العمل:

من تحليل عرض العمل و الطلب عليه نحصل على المعادلتين:

$$\text{الطلب: } W = P \cdot f(L) \quad \text{أو} \quad w = f(L)$$

$$\text{العرض: } w = P^x \cdot g(L) \quad \text{أو} \quad w = (P^x / P) \cdot g(L)$$

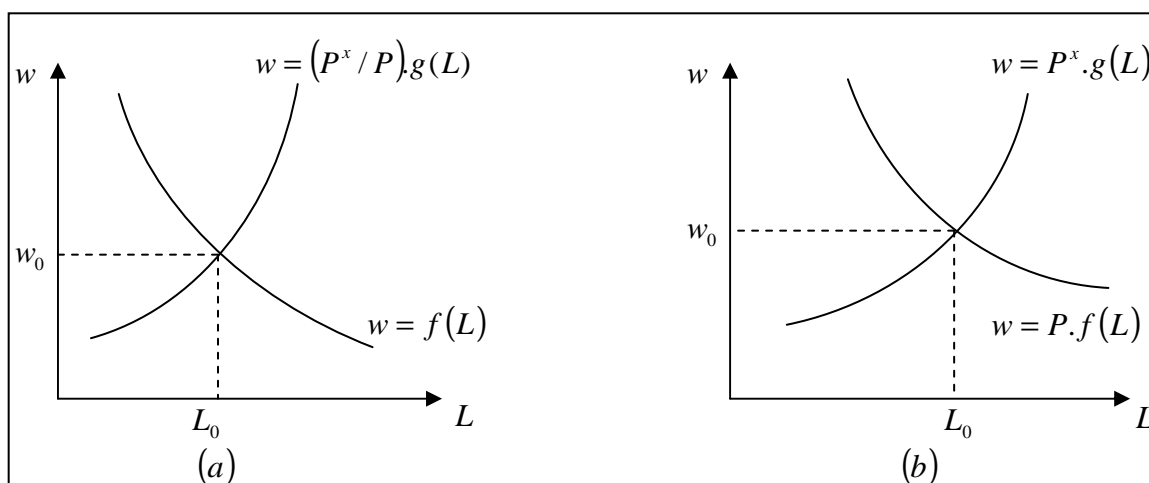
و نحصل على شرط التوازن في سوق العمل عند وضع معادلة عرض العمل مساوية إلى الطلب عليه:

$$f(L) = (P^x/P).g(L)$$

$$P.f(L) = P^x.g(L) \quad \text{أو:}$$

نتبين أنه عند أي مستوى سعر معين " P "، ومستوى سعر يدركه العمال " P^x " ستتغير الأجور لتحقيق التساوي بين الطلب وعرض العمل. وبياننا يشير الشكل رقم (1-5) إلى توازن سوق العمل، إذ أنه عند مستوى معين من السعر الفعلي " P_0 " ومستوى السعر الذي يدركه العمال " P^x "، يتحقق مستوى توازن الاستخدام عند " L_0 "، و مستوى كل من معدل الأجر الاسمي ومعدل الأجر الحقيقي عند " w_0 "، " W_0 " على التوالي.

الشكل رقم 1-5: يوضح التوازن في سوق العمل



فبعد العرض النظري لمختلف التبصرات حول منحنيات العرض والطلب على العمل سنتوجه بالتحليل لبحث أثر تغير السعر في كل من التحليل الكلاسيكي والكنيزي و قدرة العمال على إدراك التغيرات في مستوى السعر. بشكل آخر سنتطرق إلى:

- الإدراك الكامل مع الاستجابة السريعة للتغير في السعر (حسب الكلاسيكيين).

- حالة لا-استجابة للتغير في السعر (حالة كيتزية متطرفة). ففي التحليل الكلاسيكي لا فرق بين " P "،

" P^x "، أي $\frac{P^x}{P} = 1$ ، إذ يتضح من الشكل رقم (1-5) (a) فمن المنظور الكلاسيكي، فإن التغير في

مستوى السعر لا يؤثر على كل من معدل الأجر الحقيقي ومستوى الاستخدام، ذلك لأن التغير عند الكلاسيك لن يغير من مستوى التوازن عند (L_0, w_0) ، ويمكن التحقق من النتيجة ذاتها من خلال الشكل

البياني رقم (1-5) (b). فإذا ازداد كل من " P " و " P^x " بنفس النسبة، فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع

كل من منحني الطلب على العمل وعرضه بنفس الكمية دون أن تؤدي مثل هذه الزيادة إلى تغيير مستوى Y_0 ، إذ سيزداد معدل الأجر الاسمي W بنفس التغير في P و من ثم لا يتغير معدل الأجر الحقيقي. أما في التحليل الكينزي فالأمر يختلف، إذ أن ارتفاع P لن يقود إلى تغير P^x . فمنحنى الطلب على العمل يرتفع إلى الأعلى على طول منحني عرض العمل، غير أن معدل الأجر الحقيقي ينخفض طالما أن الزيادة في معدل الأجر لا تصاحب الزيادة في مستوى السعر، وتعني الزيادة في مستوى الأجر انخفاض المقدار $\frac{P^x}{P}$ ، لبدأ منحى العرض بالميل نحو الأسفل، مما يؤدي إلى تحقيق مزيد من الارتفاع على مستوى الاستخدام عند معدل أجر حقيقي أقل نسبياً، وفي التحليل الكينزي المتطرف عدم قدرة العمال على إدراك التغير في السعر يعني أن ارتفاع السعر يؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية، ومن ثم تندفع المؤسسات نحو استخدام المزيد من العمل.

المطلب الثاني: محددات سوق العمل

لقد تأثر سوق العمل بمجموعة من التغيرات التي طرأت على الحياة الاقتصادية و الاجتماعية نتيجة تحسن الظروف المعيشية وتزايد الوعي، ليصبح هذا السوق أكثر تميزاً وتقسيماً ليس فقط حسب الكفاءات، أو الشهادات بل يشتمل أيضاً جزء من أولئك الذين فقدوا عملهم السابق، أو من يبحثون على تركه، أو من يلتحقون بسوق العمل لأول مرة. فبذلك يظهر أن سوق العمل لا يهتم بكل السكان المتواجدين في حيزه، ولكنه يهتم بجزء معين يعرف على أنه الفئة النشيطة القادرة على العمل مع حقن قيمة مضافة في الاقتصاد.

1- محددات عرض العمل:

إن عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة و وقت المتعة مأخوذاً كسلعة لها سعرها مقاساً بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة. يتأثر هذا القرار، خاصة على مستوى الأسرة، بعدة خصائص ديمغرافية، وعلى الخصوص فيما يتعلق بمساهمة الإناث، وكذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دوراً لضرائب الدخل والتضخم للتأثير على قرار عرض العمل. كما نجد أن المجتمع يتكون من مجموعة أفراد، منها القادرة على العمل ومنها الغير القادرة سواء لصغر سنها أو لعجزها نتيجة لتقدمها في السن أو إعاقة وبذلك يقسم السكان إلى قسمين: قسم فعال و قسم غير فعال ونجد أن سوق العمل يهتم بالجزء الفعال فقط.

1-1- السكان و القوى العاملة:

حسب التعريف المستمد من الديوان الوطني للإحصاء وفيما يتعلق بتصنيف القوى العاملة يمكن تقسيم المجتمع إلى قسمين: فيعرف القسم الأول بالفئة النشطة يتراوح معدل عمرها بين [16 – 59] سنة وهي تنتمي إلى القوى العاملة و قسم آخر يعرف بالسكان غير النشطين، لم تبلغ بعد السن القانوني للعمل أي أقل من 16 سنة أو أنها تجاوزت 60 سنة، وبغية إضفاء المزيد من التوضيح فانه يندرج تحت كنف القوى العاملة كل شخص في سن العمل ولم يتجاوز بعد سقف 60 سنة. من هنا يمكن أن نعرف القوى العاملة بأنها كل السكان الذين بلغوا سن العمل سواء كانوا يعملون أو عاطلين وبالتالي فالسكان النشطين يمثلون كل القوى العاملة و المستعدة لإنتاج السلع والخدمات أما السكان غير النشطين فهم مجموع الأفراد الذين لم يبلغوا سن العمل أو أنهم استوفوا شروط العمل ولم يتقدموا بأي طلب عليه.

و بالتالي فإن سوق العمل يمثل مجموع السكان النشطين (القوى العاملة) الذي يمثل بدوره عدد الأفراد المشتغلين إضافة إلى الأفراد العاطلين .

الشكل 1-6 : مخطط السكان والقوى العاملة



المصدر: عبد الكريم البشير ، دلالات معدلات البطالة ، مجلة شمال إفريقيا .جامعة حسبية بن بوعلي/ الشلف 2009، العدد 06، ص 03.

التفسير:

يتضح من الشكل البياني الموجود أعلاه يتضح لنا أن القوى العاملة تنقسم إلى قسمين: مشغولون يمثلون الأفراد العاملين والأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة وعاطلين يمثلون جزء من القوى العاملة شرط أن يبدي العطل رغبة في العمل وإلا فانه يستثنى من دائرة القوى العاملة حتى وإن بلغ السن القانوني.

1-1-1- مكونات القوى العاملة:

أولاً: العاملون:

يعرفهم المكتب الدولي للعمل (BIT) أنهم كل الأفراد من الجنسين سواء كانوا ذكور أو إناث و الذين أدلوا أنهم مارسوا نشاطا مقابل أجر على الأقل ساعة واحدة، رغم تصريحهم خلال فترة المسح أنهم عاطلون، و كذلك يعتبر أفراد الخدمة الوطنية من فئة العاملين حيث إذا أردنا الوصول إلى حجم السكان العاملين المدنيين نقوم بالعملية البسيطة التالية:

$$\text{حجم السكان العاملين المدنيين} = \text{حجم أفراد الخدمة الوطنية} - \text{حجم الاستخدام.}$$

ونجد دائما أن حجم الطلب على العمل أكبر دائما من حجم المناصب المستخدمة لأنه يضم المناصب المملوءة إضافة إلى المناصب الشاغرة. إن توزيع العاملين على قطاعات النشاط الاقتصادي، المناطق الجغرافية، الجنس، العمر أو الشهادة لا يعبر فعلا عن هيكل الطلب على العمل إلا في حالة ضعف معدل البطالة الاحتكاكية والهيكليّة.

وحتى يتسنى لنا إدراك مكونات جانب الطلب يجب علينا التعرف على كل المناصب الشاغرة. وهذا ما يعجز عنه الديوان الوطني الإحصاء ولا يمكن الإقرار على أن هذا الحجم يعكس حجم المناصب الشاغرة الحقيقية.

ثانياً: العاطلون:

يعرفهم المكتب الدولي للعمل بمجموع الأفراد بالغى السن القانوني للعمل والمنحصرين بين فئة [16-59] سنة، القادرين على العمل والمستوفين للشروط التالية:

- أنهم اتخذوا جميع الإجراءات الفعلية للحصول على عمل ويبحثون عليه جديا.
- أنهم لم يمارسوا نشاطا اقتصاديا خلال الفترة المرجعية، حيث أن كل الأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الأسبوع الذي يسبق التحقيق فيه لا يعتبرون من العاطلين.
- أنهم قادرين على الالتحاق بالعمل في أي وقت وجدوا فيه عملا.
- أنهم مستعدين للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوما.

يعتبر الفرد عاطل عن العمل كل شخص لا يعمل مقابل أجر نقدي أو عيني ويرغب في الحصول على وظيفة أو يبحث عن عمل أي أنه يمكن اعتبار الفرد عاطل عن العمل كل من تعطل إجباريا ويمكن توضيح ذلك من خلال المعادلة التالية:

$$STR = STR_1 + STR_2$$

STR: الأفراد المتعطلين إجباريا .

STR₁: الأفراد الذين دخلوا لأول مرة إلى سوق العمل.

STR₂: الأفراد الذين سبق لهم العمل و تعطلوا لأسباب.

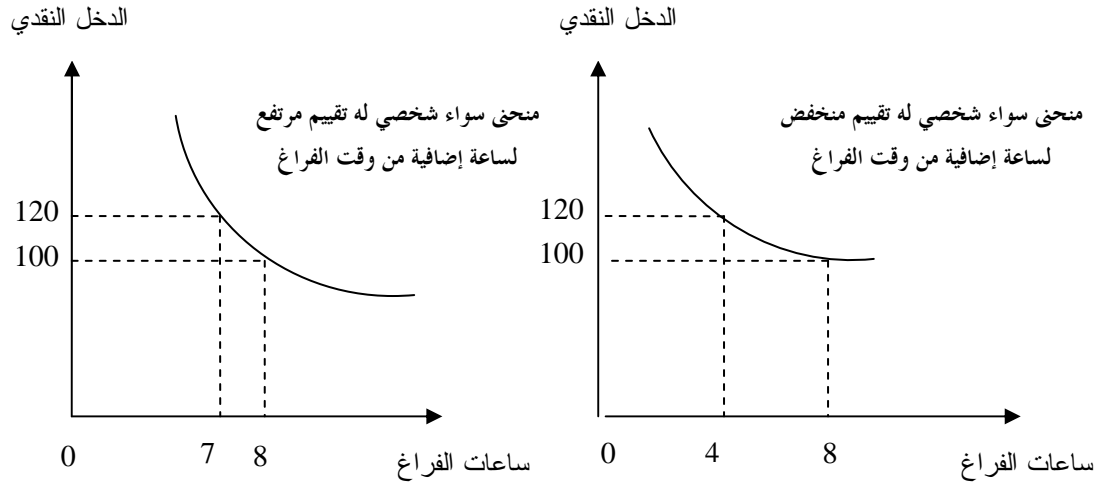
فتختلف أسباب البطالة باختلاف أسباب التعطل عن العمل فهناك أفراد دخلوا لأول مرة لسوق العمل ولم يتمكنوا من الحصول على وظيفة فهؤلاء الأفراد أصبحوا من القوى العاملة لكنهم عاطلين وسبب التعطل هنا هو العجز الاقتصادي والركود وعدم استيعاب القطاعات الاقتصادية لليد العاملة الموجودة وبالتالي يعتبر هذا التعطل تعطلا إجباريا. وهناك أفراد في حالة تعطل بسبب البحث عن وظيفة المناسبة فنجد أنه ينتقل من مؤسسة إلى أخرى بحثا عن الظروف الأحسن و الملائمة و يبقى الفرد هنا عاطلا إلى حين إيجاد الوظيفة المناسبة له و تسمى هذه البطالة بالبطالة الاحتكاكية.

1-2- تفضيلات الأفراد والطلب على وقت الفراغ:

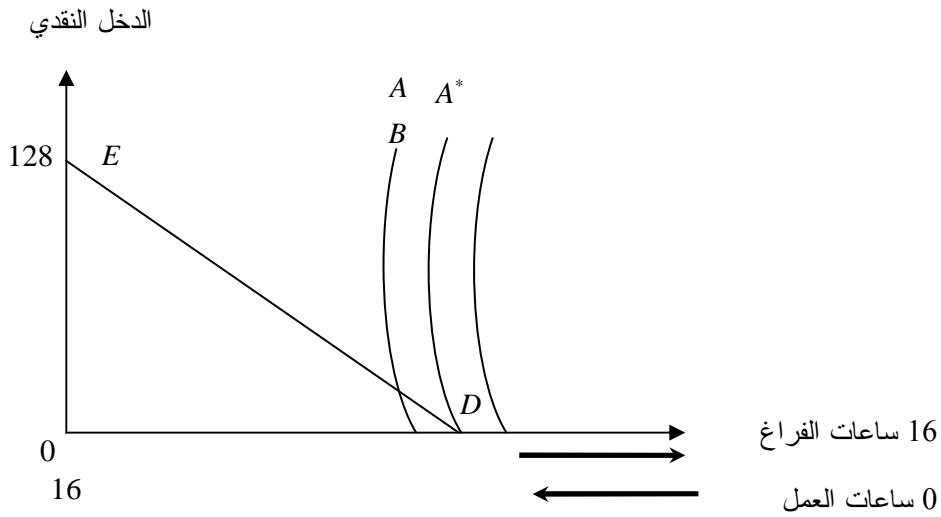
يتحدّد الطلب على أي سلعة بعوامل أساسية و هي: تكلفة الفرصة البديلة، مستوى الدخل و الثروة تفضيلات الأفراد، وينطبق هذا الطلب على وقت الفراغ للأفراد كما أن منحنيات سواء للتبادل بين ساعات الفراغ والدخل النقدي يعبر كل منها عن مستوى معيّن من الإشباع. و يختلف ميل كل من هذه المنحنيات باختلاف الأفراد. فالأفراد ذوي التفضيل الأكبر لساعة إضافية من وقت الفراغ يكون منحني السواء لديهم أكثر ميلا من الأفراد ذوي التفضيل الأقل لساعة إضافية من وقت الفراغ. وقد يكون للمرء منحنيات سواء شبه شاقولية تصل به إلى ما يعرف بالحل الركني أي قرار عدم العمل. و الشكل التالي يوضح تفضيلات الأفراد.¹

¹ محمد عدنان وديع، برامج تدريبية على الانترنت، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2006.
www.arab-api.org

الشكل 1-7: تفضيلات الأفراد



المصدر: محمد وديع عدنان، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الانترنت، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
www.arab-api.org



المصدر: محمد وديع عدنان، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الانترنت، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.
www.arab-api.org

1-3- توزيع السكان حسب القوى التعليمية:

فالتعليم أساس تحقيق التنمية في مختلف المجالات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية.... الخ ونجد أن معظم الدول في عصرنا تسعى إلى تحقيق بما يسمى بالتنمية الشاملة والتي من بين أهدافها هو تطوير التعليم وتوفير كل المرافق والوسائل للتوعية والتأهيل العلمي في جميع المناطق. حيث وجدت بعض الدول أن أساس تحقيق التنمية هو الاهتمام بالتعليم والعنصر البشري والبحث العلمي والاعتماد على نماذج تنمية حديثة تقوم على التكنولوجيا. إن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن، الحالة الزوجية، والنشاط الاقتصادي.... فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة ومدى انتشار برامج تنظيم الأسرة وحركة الهجرة من منطقة لأخرى، ودراسة المستوى التعليمي مع الحالة المدنية أو نشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلاد. ويمكن دراسة العلاقة أيضا بين مستويات التعليم وبعض الظواهر الاجتماعية مثل الطلاق وتعدد الزوجات وسن الزواج.

1-4- قرار المشاركة في قوة العمل:

يستند الخيار بين البحث عن عمل أو عدم البحث عنه ¹ (أي عدم المشاركة في قوة العمل) إلى المقارنة بين فرص الشغل ومنافع البقاء بالمنزل (الاستمتاع بوقت الفراغ) أو المقارنة بين أجر السوق وأجر القبول. ويسمح هذا الإطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب زمر العمر والجنس ومستوى التعليم...

2- محددات الطلب على قوة العمل:

حسب مختلف التيارات الفكرية فإن طلب اليد العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على استوعاب العمالة عند مستوى أجر حقيقي معين، مما يعني تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال. و الطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى على حالها. وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل أي عرض مناصب شغل، تصدر عن أصحاب العمل الذين يقسمون إلى ثلاث فئات:

➤ العائلات وعادة تكون أعمال غير معلنة.

➤ الإدارات.

¹ محمد عدنان وديع، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت

➤ المؤسسات الخاصة، و العمومية.

2-1- مدة العمل:

نجد أن أهم التغيرات التي طرأت على مستوى طلب اليد العاملة ، هي المدة. وسبب ذلك هو التطور الذي كان له أثر إيجابي على ميكانيزم سوق العمل وكذلك إلى تحسن المستوى المعيشي والثقافي والتعليمي. وبحلول القرن 19م سنت قوانين حددت من عمل الأطفال وضبطت مدة العمل على ثلاث مستويات: الأسبوع ، السنة، والحياة المهنية.¹

2-2 التشغيل:

غالبا ما يأخذ التحليل المتعلق بالطلب على العمل، المستوى التجميعي، بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاته من دالة الإنتاج إطارا نظريا وللتبسيط تغفل المعالجة عامل رأس المال والتغيرات فيه في الأمد القصير، ويقتصر على مدخلات العمل وتؤخذ كدالة في الناتج المحلي الإجمالي، ويتم بذلك قياس ما يعرف بمرونة الاستخدام بالنسبة للتغير في الناتج وهي تعبر عن التغير النسبي في الاحتياجات من العمالة الناجم عن تغير نسبي معين تحقق أو مستهدف تحقيقه في قيمة الناتج² وينطلق التحليل هنا بإسناد الإنتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع، وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد و على كفاءة استخدامها الأمثل وعلى الفن الإنتاجي السائد ويمكن التعبير عنها كالتالي:

$$Q = (N', R, K, T) \quad (1)$$

حيث:

Q : الطاقة الإنتاجية

N' : حجم القوة العاملة

K : رأس المال

T : المستوى الفني للإنتاج

R : الطبيعة

وبإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P :

$$P = F(R, K, T)$$

ويمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية:

$$Q = N' P \quad (2)$$

أي أن الطاقة الإنتاجية Q لاقتصاد ما تساوي قيمة الإنتاجية المتوسطة للعمل P مضروبة في حجم القوى العاملة N' . بقي بعد ذلك مقارنة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد بالمستوى الفعلي للإنتاج وهنا يلاحظ

1 Jean Pierre Delas, "Economie Contemporaine" Fait Concepts Théories. Ed Ellipses, 2001.P215

2 أ. حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2003 ص09

www.arab-api.org

أنه بينما تتوقف حجم الطاقة الإنتاجية للاقتصاد على ما يتوفر لديه من عناصر الإنتاج (كما ونوعاً، في المعادلة (1)) فإن المستوى الفعلي للناتج الوطني يتوقف على مدى استخدامه لتلك الموارد. وهذه العلاقة الأخيرة يطلق عليها دالة الإنتاج (المعادلة 3) ويمكن التعبير عنها كما يلي:

$$Q = F(N, R, K, T) \quad (3)$$

ويلاحظ الفرق في المعادلة الأخيرة التي تتشابه إلى حد كبير مع معادلة الطاقة الإنتاجية (المعادلة 1)، إنه في حين أن العنصر البشري في معادلة الطاقة الإنتاجية هو حجم القوى العاملة كلها N' ، فهو في دالة الإنتاج يتمثل بالمستوى الفعلي للتشغيل N و تتساوى N' مع N عند التشغيل الكامل.

المبحث الثالث: الأجور ودور الدولة في ضبط سوق العمل .

يعتبر الأجر العامل الرئيسي في تحديد نوع الحياة التي يمكن أن يوفرها العامل لأفراد عائلته. ففي المجتمع الذي يعتبر فيه الإنفاق الشخصي الهدف الرئيسي دائماً، يصمم العمال على تحسين ظروفهم المعيشية والحصول على مزيد من الدخل، وأن لا يبقوا في مؤخرة السلم، كما يعتبر معدل الزيادة في الأجور الحقيقية للعامل من أحد المقاييس لمعرفة ما أنجزه العامل من تقدم، ذلك أن العامل الذي يبقى أجره اليومي كما كان قبل سنة مثلاً رغم التضخم النقدي، يدرك أنه لا يسير باتجاه تحسين شروطه المادية والمعنوية، وإدراكه هذا يزعزع ثقته بنفسه هذا ما نلاحظه حالياً حيث نلاحظ زيادة ضغوطات العمال مطالبين بزيادات في أجورهم النقدية وخاصة عندما ترتفع تكاليف المعيشة وهذه الأسباب تطرقنا في هذا المبحث إلى مسألة الأجور¹. كما سنتطرق إلى أهم الديناميكيات والاستراتيجيات القائمة على سوق العمل خاصة الدولة ودورها في ضبط وتنظيم آليات عمل هذا الأخير فيصبح من الضروري التمييز بين آليتين مهمتين تقتضي الآلية الأولى التخمين الجدي في النماذج الكلاسيكية التدخلية لدولة على سوق العمل حيث يشرح الكثير من الدارسين أن هذه الآلية لها الكثير من السلبيات التي تساهم في تفخيم أزمة الشغل الداخلي خاصة إن كانت مصحوبة بـ PAS (برنامج التعديل الهيكلي) من جهة أخرى لقد مر الاقتصاد بظهور ديناميكيات لا تزال مختلفة التوازن هشة غير قادرة على توسع بشكل يجعلها عامة الاستخدام وهذا ما يدفع منا إلى وضع هذه الآليات بغية تحديد دور تدخل الدولة في سوق العمل .

¹ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 68.

المطلب الأول: الأجور

1- تعريف الأجور:

الأجر هو الثمن الذي يتقاضاه العامل مقابل تقديم مجهود مهما كان نوعه ويحدد هذا الأجر في الغالب قبل الشروع في العمل كما يمكن تعريفه بأنه ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل.

وبالمعنى الاقتصادي الواسع، تطلق الأجور على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي تحصل عليها الموارد البشرية، وفي معناها الاقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين. ومن جملة التعاريف الموجودة والتي من خلالها يمكن إعطاء مفهوم آخر و أشمل للأجور ما يلي: هو نصيب العامل في الدخل القومي، بما يضمن مستوى في الحياة اللائقة طبقاً للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما ويتفاوت هذا الأجر بقدر ما يساهم به العامل في تكوين هذا الدخل الوطني.

من خلال ما تطرقنا إليه من مفاهيم مختلفة ومعاني متقاربة يمكن أن نخلص إلى أن:

- يعبر الأجر اقتصادياً عن ثمن العمل عند الرأسماليين، وهو ثمن قوة العمل.
- أما محاسبياً فهو يعتبر تكلفة العمل التي تتحملها المؤسسة لقاء استخدامها لليد العاملة. ونقول أيضاً هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله، وهو واجب الاستحقاق مهما كانت حالة المؤسسة و حتى و لو تعرضت إلى الخسارة.

2- أنواع الأجور:

يعتبر الأجر المصدر الرئيسي¹ للاستمرار حياة العامل والإنفاق، لذلك يجب التفرقة بين كل أنواع الأجور الموجودة في سوق العمل.

¹ رونالد إيرنبرج و روبرت سميت، اقتصاديات العمل، تعريف الدكتور فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994. ص12.

2-1- الأجر النقدي:

هو المقابل الذي يتقاضاه العامل لقيمة الوظيفة التي يقوم بها أو لوحدة العمل المبذولة بالعملية المعينة و الأسعار الجارية لكن هذا الأجر لا يعبر عن القدرة الشرائية للفرد وذلك لأنه لا يمكن القول أي زيادة في الأجر النقدي تؤدي بضرورة إلى تحسن في مستوى القدرة الشرائية و هذا راجع لعدم مراعاة زيادة في مستوى العام الأسعار بعين الاعتبار لأنه قد تكون زيادة في الأجر النقدي لكن تصاحبه زيادة أكبر في مستوى العام الأسعار وهنا يمكن القول أن القدرة الشرائية للفرد تراجعت رغم الزيادة في الأجر النقدي وهذا ما يعرف بظاهرة الخداع النقدي.

2-2- الأجر الحقيقي:

هو ما يستطيع العامل الحصول عليه من السلع والخدمات التي يرغب فيها مقابل الأجر النقدي وهو يعكس الصورة الحقيقية للقوة الشرائية للعامل ويأخذ بعين الاعتبار المستوى العام الأسعار لأنه يعطى بصيغة الرياضية التالية:

$$w = \frac{W}{P}$$

حيث:

w : الأجر الحقيقي.

W : الأجر الاسمي.

P : المستوى العام للأسعار.

يتضح من خلال الصيغة الرياضية لحساب الأجر الحقيقي أنه هناك علاقة عكسية بين الأجر الحقيقي ومستوى العام الأسعار.

2-3- الأجر الإضافي:

لكل عامل وقته القانوني أو كما تعرف بأوقات العمل العادية (المقررة)، وهناك كذلك ساعات عمل إضافية يعملها العامل خارج وقته المحدد في حالة الضرورة والأجر الإضافي الذي يتقاضاه العامل مقابل هذه الساعات الإضافية التي يعملها ويكون معدل الأجر لكل ساعة إضافية في العادة أكثر من معدل الأجر الوقت المحدد والمعتاد.

2-4- معدل الأجر:

هو تكلفة سلعة العمل لوحدة الزمن (ساعة، أسبوع، شهر،...). و إذا كان معدل الأجر للعامل وفق مفهوم رصيد الأجور هو حاصل قسمة مخصص الأجور (إجمالي الأجور) على عدد العمال، فإن ثمة حدا أدنى للأجر يتمثل في حد الكفاف الذي يحتاجه العامل ليبقى على قيد الحياة.

2-5- الأجر العيني:

هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات، السكن، وجبات الغذاء أثناء العمل، وهذه الخدمات تدخل تكلفتها في ميزانية الأجور.

2-6- الأجر الطبيعي:

هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة "حد الكفاف".

3- دور الأجور في سوق العمل:

تلعب معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن فيمكن لنظام الأجور أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور فيها مرتفعة نسبيا عن الأجور التي تتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة.

- كما أن الأجر هو وسيلة المؤسسة لإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها.
- هو مقابل عادل للعمل، وهو وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين.
- هو وسيلة المؤسسة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.

ويحدد "Belcker" الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور بأنها اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور ثمنا يدفع مقابل عمل كما يرى هذا الأخير أن الأجر كالعملة المعدنية له وجهان، الأول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعامل، يكون المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء، حيث يحاول المشتري أن يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود، وبهذا المعنى أيضا يبيع العامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن، وبهذه الطريقة يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري وعرض البائعين، مما ينتج عنه تخصيص العنصر الاقتصادي محدود الكمية وهو العمل ومن خصائصه أنه ليس كأى سلعة يمكن شراؤها .

4-معايير تحديد الأجور:¹

تتعدد وتختلف معايير تحديد الأجور و ذلك حسب رفاهية و تقدم كل بلد إلا أننا سنركز على أهم هذه المعايير:

4-1-المعيار الاقتصادي:

4-1-1-الدخل الوطني:

نجد أن الرفاهية الاقتصادية للمجتمع وتحقيق الاستقرار الاقتصادي يعبر عنه كل من الدخل والناتج الوطني حيث يعتبر الدخل المؤشر الرئيسي الذي يعكس الصورة الحقيقية لمستوى المعيشة وذلك لوجود علاقة طردية بين مستوى المعيشة و الدخل الحقيقي وليس الدخل النقدي أو الاسمي لأنه قد تكون زيادة في الأجر النقدي و لكن تصاحبها زيادة أكبر في مستوى العام الأسعار وهنا لا يمكننا القول أن مستوى المعيشة أو القدرة لشرائية ترتفع نتيجة الزيادة في الأجر النقدي و هذا ما يعرف بالخداع النقدي وما نستخلصه أي تدهور في الدخل الوطني ينعكس سلبي ومباشرة على حصة الأجور إلى الدخل الوطني.

4-1-2-الإنتاجية:

تسعى جل الدول إلى تحسين الإنتاجية الوطنية باعتبارها أساس تطور مستوى المعيشة وارتفاع معدلات الأجور. فنجد أن معظم القضايا والمشاكل الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في يومنا لها صلة مباشرة بتحسين معدلات الإنتاجية وبالتالي فإن دخول الفرد تتحدد على أساس مستويات الإنتاجية وخاصة في الدول التي تتميز اقتصادياتها بالمنافسة الحرة ،و يمكن تعريف الإنتاجية على أنها الناتج عن ساعة العمل و صورة الكسر تتكون من إحدى صيغ الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة، و عادة ما يؤخذ على مستوى الصناعة، بينما مخرج الكسر هو مدخل العمل مأخوذاً من بيانات الصناعة المعنية للتشغيل والساعات. وبسبب تعقد عملية الإنتاج فإن هذه القياسات العريضة للإنتاجية ليست بالضرورة مؤشر عن فعالية العمل. وهناك بحوث أخرى في قياس الإنتاجية تدخل إسهام استثمارات المصانع والأدوات (التجهيزات) نوعية قوة العمل و تقيس الساعات الفعلية في الشغل.

¹ إبراهيم طلعت ، مرجع سابق الذكر ، ص 104.

5 - أسباب اختلاف الأجور:

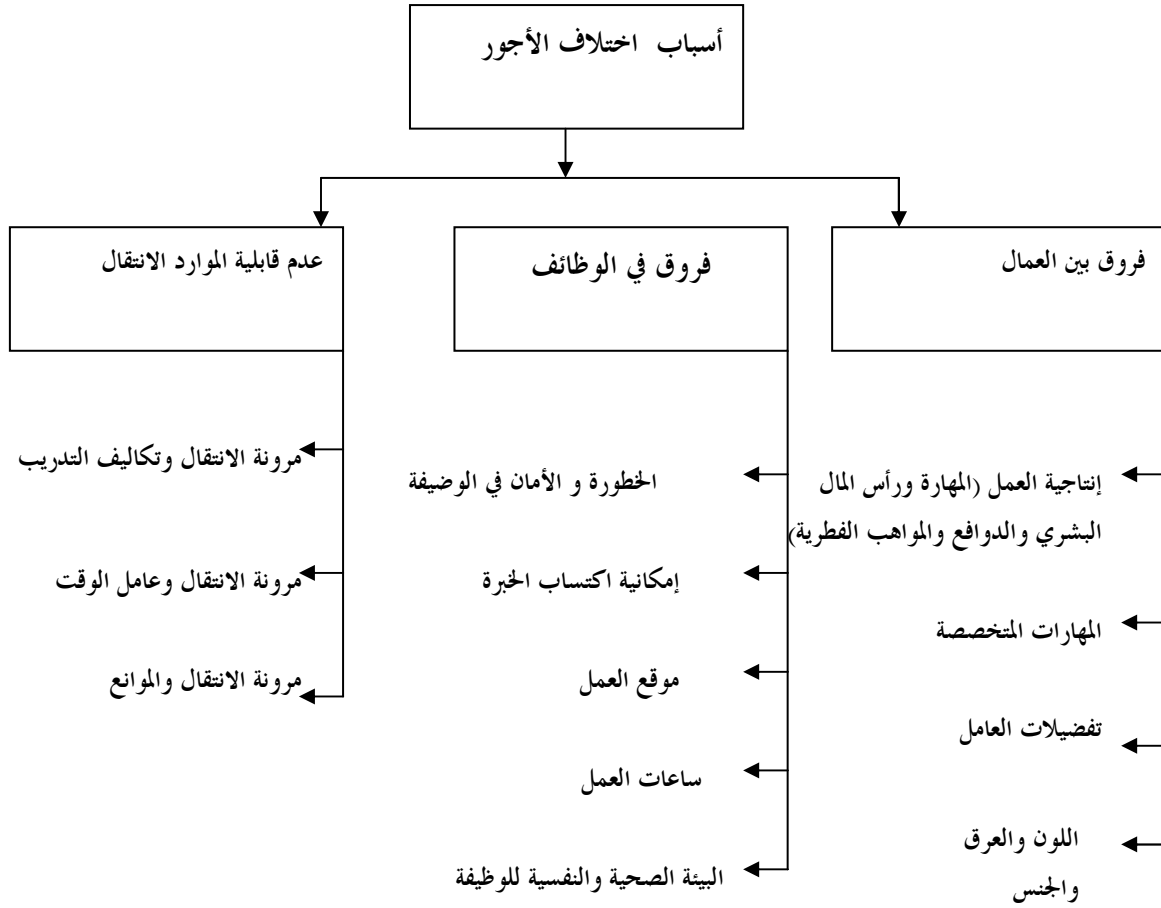
إن اختلاف الأجور بين المهن لا يمكن تجنبه في الحياة الواقعية، و ذلك لعدم توافر الظروف أو العوامل الضرورية لتحقيق المساواة بين هذه الأجور .

و كذلك فإن الأجر الذي يحصل عليه شخصان في مهنة واحدة أو حاصلان على مستوى تعليمي واحد قد يختلف غالبا اختلافا كبيرا .

إضافة إلى ذلك فالأجر الذي يحصل عليه أفراد أسرة واحدة قد يتفاوت من فرد إلى آخر ،فعموما الأفراد الذين لهم نفس الخبرة و المستوى التدريبي تختلف الأجور فيما بينهم ، وما يمكن قوله هنا هو انه هناك عوامل عديدة تتدخل في تحديد هذا الاختلاف فيرى البعض أنه كنتيجة للقرارات التي يتخذها الأشخاص أنفسهم .

والشكل التالي يوضح أهم العوامل التي تؤدي إلى تفاوت الأجور بين المهن المختلفة.

الشكل 1-8: أسباب الاختلاف في الأجور



المصدر: إبراهيم طلعت ، البطالة والجريمة ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2009 ، ص 87.

المطلب الثاني : الدولة واتجاهات سوق العمل.

عقب تحصل جملة من دول العالم الثالث على استقلالها ساهمت نماذج التنمية الاقتصادية المسيطرة على النسيج الاقتصادي في إعطاء الدولة وظيفة مهيمنة في مجال التراكم وإعادة التوزيع ويظهر ذلك مليا في مجالات التوظيف والتكوين وخلال تطبيق برامج التصحيح الهيكلية تمحورت وظائف الدولة فيوظيفتين

رئيسيتين متمثلتين في التسيير والتخطيط ثم ضبط آلية سوق العمل على المدى المتوسط والطويل و هذا ما يظهر من خلال التوظيف الكثيف للأيدي العاملة¹.

1-الدولة ودورها في ضبط وتسيير سوق العمل على المدى القصير:

باعتبار الدولة الوحيدة المخول لها سن التشريعات و القوانين التي من شأنها تحد من طرق تسيير سوق العمل فإن المسألة تصبح أكثر من مهمة خاصة عندما ينعكس الأمر على طرق استخدام الأيدي العاملة بما يرتبط بشروط الانتقاء أو التشريح وهو يشكل ملامح احتكار الدولة لسوق العمل. غير أن هذه الصيغة الاحتكارية التي أخذتها الدولة صاحبها مجموعة من الانتقادات خاصة بما يتعلق بالبيروقراطية ومركزية اتخاذ القرار .

2-الدولة، التنظيم والتسيير على المدى المتوسط:

عند نهاية العقد السابع من القرن العشرين أصبح التخطيط يمثل القلب النابض لمختلف شتى التدخلات في الحياة الاقتصادية خاصة فيما يتعلق بتسيير الموارد البشرية ومختلف البحوث سعيا إلى حالة التوازن بالانسجام في المدى الطويل والمتوسط مع احتياجات جهاز الإنتاجي حسب مستويات التأهل لكل قطاع ومن جهة أخرى حجم و هياكل مخرجات أجهزة التكوين. هذه المقاربة التي سرعان ما تم تعميم استخدامها لقيت مجموعة من الانتقادات مما عجل بالتخلي عنها. بشكل آخر هناك نوع من التناقض ما بين إيرادات الدولة في ضبط سوق العمل على المدى البعيد في نفس الوقت الذي يتخبط فيه الاقتصاد وفي حالات غياب التنظيمات على المدى المتوسط خاصة فيما يتعلق بمختلف الفاعلين والمتدخلين على أداء سوق العمل .

3-الدولة الموظف الرئيسي، الموفر لمناصب العمل :

لقد حظي القطاع العام باهتمام كبير من طرف الدولة خاصة فيما يتعلق بتوفير مناصب الشغل أثناء وبعد تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي في جملة من الأجهزة كالوظيفة العمومية و الإدارة وغيرها وتشير تجارب في كثير من دول العالم الثالث على حقن أحجام كبيرة من العمالة في النسيج الاقتصادي عبر هذه القنوات كما أن السياسات التي يجري اقتراحها بهدف رفع الضغوط القائمة و تحقيق نتائج أفضل يجب أن تعالج عدم المرونة الذي يطبع الهياكل بما في ذلك دور الدولة كمصدر للتوظيف و كقائم على تنظيم سوق العمل، ومن أجل أن تصبح هذه السياسات فعّالة و قابلة للاستمرار، ينبغي أن يعاد النظر في السياسات المتبعة بما يجعلها توجه العمل إلى القطاع الخاص، و بحيث تصبح معتمدة على اعتبارات العرض و الطلب معا. إن

¹ Michel Vernières ,Ajustement Education Emploi, Economica Paris ,1995

قائمة هذه السياسات تتراوح ما بين التناقص الطبيعي لأعداد الموظفين و تجميد الأجور، إلى إدخال تعديلات مهمة على الأجور أو تقليص المزايا، وإلى إجراء تخفيضات مباشرة في النفقات من خلال تسريح العمال. إن إتباع إجراءات أكثر مرونة في التوظيف و التسريح من العمل هو من أهم قضايا السياسات ذات الصلة في إصلاح نظم العمل المؤثرة على القطاع الخاص خاصة في الدول النامية. ذلك أن النظم الحالية في هذه الدول تحدّ من فرص خلق الوظائف، وتقلّل من المرونة بشأن القوة العاملة. و يعاني العمل، نتيجة لذلك، من فترات بطالة طويلة، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مهاراتهم و إلى فقدان ما اكتسبوه من خبرة في العمل. و ترتفع كذلك معدلات البطالة التي يتعرض لها النساء و الشباب ممّا يحدّ من فرص المجموعات المحرومة في الخروج من دائرة الفقر. و بسبب قلة فرص العمل في الاقتصاد المنظم، يجد العمال أنفسهم مدفوعين نحو القطاع غير المنظم الذي يفتقر إلى الرعاية الاجتماعية.

إن النتائج المستقاة من تجارب مشابهة تّمت محاكاتها تشير إلى أن التدخلات الحكومية التي تمّ فحصها من شأنها أن تؤدّي إلى نتائج إيجابية على مستوى العمل والاقتصاد الكلي، وإلى المساهمة في معظم الحالات في ارتفاع مستوى العمالة، والاستثمار الخاص، وزيادة النمو الاقتصادي على المدى البعيد.

المطلب الثالث: سياسة إعادة النظر في التصحيحات

عشية تطبيق برامج التعديل الهيكلي تم إعادة النظر في الكثير من التصحيحات خاصة متعلق منها بسوق العمل تصحيحات ارتبطت أساسا بالتخطيط والموارد البشرية التي طالما أهملت خلال النصف الأول من سنة 1980 والتي ساهمت بشكل كبير في إبطاء وتيرة خلق مناصب الشغل خاصة في القطاع العام وهكذا فإن إصلاح أسواق العمل يعدّ مكونا ضروريا في إصلاح السياسات الاقتصادية إلا أنه غير كافٍ لمواجهة تحدّي العمالة في معظم الدول النامية الآن وعلى امتداد العقدين القادمين و بينما توجد أولويات معيّنة بين مختلف هذه الدول، مثل تقليص دور القطاع العام في سوق العمالة، فإنه مع ذلك تختلف أهمية وأثر الإصلاحات الأخرى من قطر إلى آخر. إن فهم قضايا سوق العمل في كلّ دولة على حدة هو الذي ينبغي أن يحدّد أولويات مجالات الإصلاح فيها.

1- اختلال عقود العمل الداخلية :

والتي يرجع أساسها إلى إملاءات برامج التعديل الهيكلية خاصة المتعلقة منها بعلاقة الشغل والتكوين المبنية على الأساس النظري الكلاسيكي المفسر الاختلال التوازن في سوق العمل وطرق سير نظريات هذا السوق المستمدة من دور الدولة في أشكائها المتعددة والتي من شأنها إعطاء أكثر مرونة في تسيير الشغل على مستوى الاقتصاد الكلي إضافة إلى وحدات الإنتاج مع تخفيض تكاليف التحويل الباهظة

التي ترهق كاهل الدولة وتبقى في إجمالها تكاليف خدمات غير إنتاجية ولقد مست هذه العملية ميدانان أساسيان يتعلق الأول بشروط التوظيف والتجنيد والثاني بتسريح العمالة .

2-تقليص الوظائف بالقطاع العام :

بقدر ما كان برنامج التعديل الهيكلي ايجابيا إلا أنه حمل في طياته جملة من السلبيات لعل أبرزها يكمل في التأثير على مسار القطاع العمومي من حيث العمل على تقليص حجم العمالة حيث تحصلت أغلبية المؤسسات العمومية على تأثيرات الاستمرار إلى حين غلقها و بالتالي تسريح عمالتها وهذا ما يظهر بشكل مركز في قطاع الفلاحة وتبقى الجزائر واحدة من الدول العلم الثالث التي مسها برنامج التعديل الهيكلي وبموجبه تم غلق 100 ألف مؤسسة وتسريح أكثر من 400 ألف عامل فبين هذا وذاك فإن النتائج أصبحت وخيمة ومحسوسة في سوق العمل الذي أصبح أكثر هشاشة من أي وقت مضى خاصة في المناطق المعزولة . من جهة أخرى الكثير من الدول على غرار الجزائر بقيت مستمرة في التوظيف رغم مضيها في إتباع برنامج التعديل الهيكلي محاولة منها المحافظة على النسيج الاجتماعي الذي بدأ يتلاشى وخير دليل على ذلك تضائل حجم الطبقة الوسيطة وحسب البنك العالمي 1993 فقط بعض الدول تمكنت من تقليص حجم عمالتها وعلى الأرجح فإن النسبة في ذلك تبقى تلامس أو تقارب نسبة 5% من مجموع اليد العاملة بالقطاع الوظيفة العمومية .

المطلب الرابع: الوظائف الحديثة للدولة و أهم الديناميكيات الجديدة

لقد فقدت الدولة الكثير من أدوارها في إطار اقتصاد المعرفة أو الليبرالية لكل ما حملته من مستجدات في الساحة الاقتصادية بحيث أنها لم تصبح حارسا بآتم معنى الكلمة على سوق العمل حيث تم رسم معالم جديدة ونماذج تدخلية للدولة ولكن هذا التدخل يبقى متوقف حسب طبيعة الميدان المتعلق بالتوظيف و أساسا المرتبط منها بنظام المعلومات، وتحديث منشآت التي تنظم وتضبط سوق العمل الرسمي¹ .

¹ Michel Vernières ,Ajustement Education Emploi, Economica Paris ,1995.

1- الدولة وتحسين نظام المعلومات :

كما هو معروف ففي كثير من الدول النامية خاصة الدول الإفريقية فإن أنظمة المعلومات تبقى غائبة وفي أحسن الأحوال تبقى ضعيفة حيث أن المعلومات المحصل عليها غالبا ما تكون غير صحيحة وغير كافية وغير دقيقة الأمر الذي يعذر علينا القيام بإتباع نظام تقييم دقيق ففي أواخر القرن العشرين قام البنك العالمي بتحويل الكثير من المشاريع الهادفة إلى تحسين أداءات سوق العمل وتحسين جودة نظام المعلومات مما ساهم في تنظيم الجهود باتجاه خلق بنك معلومات مسهلا للإتباع مؤشرات العمل الأساسية وتبقى الأمثلة في ذلك متعددة في الكثير من الدول حيث أصبح من السهل ومن الممكن ملاحظة تحسينات التوظيف والقيام بتحقيقات سنوية حول الأسر وإحصاء المنشآت القطاع الغير الرسمي .

2- الدولة وتحديث مؤسسات سوق العمل:

إلى غاية نهاية عشرية 1980 فإن المؤسسات التابعة لقطاع الدولة و خاصة مكتب التشغيل كان يحتل مكانة جد هامة في سوق العمل الرسمي ومع بداية 1990 تم البدء تدريجيا في إرساء مؤسسات جديدة بغية السير بخطى ثابتة نحو تحمل وظائف جديدة بشكل مختصر تم ملاحظة كثافة داخل البيئة المؤسساتية الخاصة بسوق العمل هي متغيرة حسب البلدان و لكن تبقى متلائمة مع الظاهرة العامة وحتى وإن كانت مقيمة بشكل قوي وتبقى هذه المؤسسات تدور في فلك الأجهزة الحديثة المتعلقة بترقية التشغيل وتحسين أداء سوق العمل من خلال دعم و ترقية صغار المقاولين والبرامج الخاصة بالتشغيل الذاتي مع إعطاء الكثير من الدعم التقني لهذه المشروعات الصغيرة ومع مباشرة تحسين توظيف الحاصلين على الشهادات وضع أجهزة خاصة بغية تأطير مناهج وسبل توظيفهم و تبقى المؤسسة المصاحبة الخاصة بالدولة في مهامها التقليدية المتعلقة بالتوظيف و خصوصا من زاوية الوكالات الخاصة و الشركات و الخدمات المتخصصة في تسيير الموارد البشرية و لازلنا لا نعرف جيدا الأهمية و الطريقة التي يمشي بها هذا القطاع ، فبرامج التعديل الخاصة بالمؤسسات القطاع العام لازالت تتخبط في آفاق المعانات الخاصة بهذا الأخير، فبشكل لا يقبل النقاش تبقى هذه المؤسسات في حالة التعليم المرتبط بالمهنية الجديدة في مجال تسيير الموارد البشرية التي لا تعتبر مهمة فقط وإنما تتعدى ذلك لتصبح أكثر أهمية من أي وقت مضى من خلال سعيها نحو تنمية وإنشاء قواعد غير أن الوضعية الحالية تبقى معقدة وعلى عكس من ذلك تماما خاصة داخل دول العالم الثالث التي تعرف اقتصادياتها مرحلة انتقالية أين يبقى الكل غير مستقر ومؤقت داخل بيئة صعبة التنبؤ وما يزيد الطينة بلة الاختلال المتصاعد للشغل نتيجة اختلال العرض والطلب في سوق العمل وتنامي حجم الفئة النشيطة.

3-الديناميكيات الجديدة للخروج من أزمة الشغل¹.

هناك جملة من التساؤلات التي تم طرحها حول جدوى إستراتيجيات و السياسات التي تم عرضها سابقا للخروج من أزمات سوق العمل غير أن التحولات التي شهدتها اقتصاديات دول العالم الثالث تحتم وضع جملة من القيود و جملة من الشروط الواجب إتباعها كشروط أساسية للخروج من أزمات الشغل.

3-1-بطئ التعديلات المتبعة:

كل التعديلات أو التغيرات المتبعة الجارية في الحياة الاقتصادية تتميز بصبغة البطء و هذا يعتبر واقع حقيقي عندما تتعلق المسألة بمكانة ودور الدولة في هذا المجال خاصة من باب الشغل ففي غياب الوسائل و الإمكانيات غالبا ما تصطدم هذه الأدوار بجملة من القيود لعل أبرزها يكمل بشكل كبير و أساسي في احتكار مكاتب التوظيف لمسألة توزيع العمالة التي غالبا ما تتم حسب المحاباة و الوساطة، البيروقراطية في التعامل أيضا تداخل الصلاحيات ما بين مختلف الوزارات المكلفة بالتوظيف وقد تتوالى الأمثلة في ذلك خاصة في دول العالم الثالث ورغم التجديدات والإصلاحات إلا أن المسألة لا زالت بين قبس أو أدناه كل هذه التطورات تستدعي ضرورة البدء في سلسلة من الإصلاحات الاستعجالية بغية إعطاء إطفاء مزيد من المصدقية على أجهزة الدولة خاصة على مستوى ميدانان لا يقل أحدهما أهمية عن الآخر،يتعلق الأول بالتكوين المهني والتقني،إصلاحات أخرى أيضا على المستوى قطاعات التربية لمصاحبة خطوات برامج التعديل وتحقيق أقل الأضرار. ومتطلبات سوق العمل من حيث العمالة النوعية وبالتالي تحقيق التوازن بين التكوين والإنتاج التي غالبا ما تكون غائبة في جهاز الدول السائرة في طريق النمو بينما يتعلق الميدان الثاني بالتنبؤ بغية إعطاء صبغة ميدانية على مجال التخطيط الذي لا يزال بعيد بأميال كبيرة عن واقع سوق العمل ومستجدا ته كما أن حيثيات التوظيف أو الشغل مجبر بشكل أكبر من أي وقت مضى تأمين هذه الوظيفة

المرتبطة بالتخطيط من حيث خلق مناصب شغل ذات تأهيل عال بشكل مختصر يمكن أن نقول أن دور الدولة يتجلى بشكل مركز في تسهيل الالتحاق بسوق العمل .

¹ Michel Vernières ,Ajustement Education Emploi, Economica Paris ,1995.

3-2- شروط الخروج من الأزمة و تقييم ديناميكيات الشغل

من البديهي جدا أن أي تغير طارئ على سوق العمل أو يدرج في مجرى الحياة الاقتصادية أن يأخذ فترة زمنية معتبرة حتى تجني ثماره ولهذا فإن السؤال المطروح هو كيف يتم تخفيف الأضرار إلى أقصى درجة ممكنة في وقت وجيز من هذه الزاوية هناك شرطان أساسيان يتعلق الأول بإعادة النظر في مختلف التعريفات والمناهج التي تحدد علاقة الدولة بسوق العمل ومن جهة أخرى إعطاؤها أكثر انسجام و واقعية من خلال اعتماد برامج إصلاح قطاعية في مجال الشغل.

3-3- علاقة الدولة و سوق العمل :

إن مختلف التعديلات المتبعة تبقى بطيئة وذلك يعود إلى نقص النماذج و التجارب المستهجة في بعض من الدول وذلك بغية التعرف والتقرب أكثر فأكثر إلى دور و وظائف الدولة في سوق العمل خاصة عندما يأخذ السوق حصته الكبيرة من خلال إملاء شروطه التي تستدعي عدم تدخل الدولة فإذا تأرجح الأمر بين تدخل الدولة أو عدم ذلك فإن القضية تختم وجود دولة قوية بأجهزتها و ميكانيزماتها للخروج من أزمة الشغل غير أن هذا النوع من التفكير الذي يمنح الدولة حرية التدخل في مجرى سوق العمل لم يعرف ازدهارا .

وعلى أن العودة إلى كثير من الديمقراطية والحرية في التسيير الاقتصادي قد أعطت قابلية أوسع للحديث والخوض في بسط أرضية للنقاش حول الدولة وسوق العمل ومختلف المؤسسات الاقتصادية غير أن هذه المسألة تركت مجموعة من النقاط السوداء خاصة بما يتعلق بالبيئة الاقتصادية والقوانين الإدارية التي تحكم السوق وتحدد اتجاهات الدولة التي تعرف الكثير من التناقضات بعيدا عن المهنية والعملية في غياب نماذج تمثيلية بناءة يمكن الاعتماد عليها والمشي في خطى ثابتة بغية استتصال الداء و القضاء على الأزمة .

3-4- التعديل القطاعي في ميدان الشغل

كما سبقت إليه الإشارة فهناك فرق كبير بين الواقع والنظرية خاصة في مجال التوظيف فإن كل التحديات و الرهانات حول تحسين أداء سوق العمل لا تزال إيديولوجية بعيدة على البعد عن الواقع وهذا ما يحتم ويجبر الدولة على حتمية البدء في نقاشات واسعة بغية إدراج وإدماج شتى القائمين

في الحياة الاقتصادية للتدخل من أجل كسر هذا الفارق و الشرح بين ما تم تخطيطه وما تم تحقيقه بالموازات من هذا فهناك حتمية تجبر الدولة و مختلف المؤسسات التابعة لها أن تحظى بحملة من الوسائل والإمكانيات والأدوات لرسم معالم إستراتيجية صائبة حول سوق العمل .

5-3- إجراءات التعديل الجديدة في جهاز الدولة

أمام التحديات الراهنة في مجال التشغيل الممكن أن تصطدم بها الإدارة فإن المشكل الرئيسي يرتبط في إمكانيات التحكم في التحولات الجارية التي تستدعي ضرورة إدخال سلوكيات ومهارات جديدة تتطلب ضرورة خروج الدولة من إطارها المهيمن المتعلق بالدرجة الأولى بالدولة الحاكمة إلى نمط جديدة مسابير للعصرنة منحصر على تسيير وتنشيط وتحفيز مختلف الوظائف المتمثلة في الإعلام البحث وغيرها ولا يمكن أن يتم التوصل في ذلك إلا إذا توفرت المهارة في شتى المجالات أما بالنسبة للمتعاملين الاقتصاديين التابعين لجهاز الدولة فإن المسألة تستدعي ضرورة الانتقال من ثقافة المراقبة والمتابعة الأدوات التسيير الإداري إلى ثقافة جديدة لتقييم وقيادة مختلف الشبكات¹.

وختاما لما سبق ذكره يمكن القول أن المرحلة الراهنة و الانتقالية للكثير من دول العالم الثالث فالورقة الأخيرة للدولة لم تلعب بعد حيث أن أزمة الشغل أصبحت وأضحى أصعب أكثر فأكثر من أي وقت مضى مما يؤثر سلبا على اختلال التوازن داخل سوق العمل مما يهتم علينا تقييم و التقليل من شأن مختلف الاستراتيجيات و الأجهزة المتبعة لمحاربة ظاهرة البطالة .

من أجل هذا انصب تركيزنا حول الأدوار التي يجب على الدولة أن تلعبها في النسيج الاقتصادي ويتعلق المسألة بالتوظيف والتكوين وخلق وترقية الشغل بالتنسيق مع مختلف إستراتيجيات الناشطين التابعين لجهاز الدولة ومختلف المؤسسات و العائلات وغيرهم من المتعاملين الاقتصاديين .

¹ Michel Vernières ,Ajustement Education Emploi, Economica Paris ,1995

خلاصة:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل التعريف بسوق العمل و تحديد أهم خصائصه و مميزاته لأنه كما تبين لنا من خلال الدراسة النظرية أنه يختلف اختلافا كبيرا عن باقي الأسواق الأخرى كسوق السلع و الخدمات الأخرى.

لكن يبقى عامل العرض و الطلب في هذا السوق هما العاملين الأساسيين لتحديد التوازن في هذا السوق من خلال التعرف على أهم محددات العرض و الطلب لهذا السوق حيث نجد عنصر الأجر هو المشكل المطروح ما بين طالب العمل و عارضه و لذلك تطرقنا إلى مسألة الأجور كما حاولنا التعريف بدور الدولة في ضبط سوق العمل و نطاق و حدود تدخلها و مدى تأثيرها على هذا السوق و ما يمكن استخلاصه أنه في الأوضاع الراهنة، لم يحن الوقت بعد لتخلي الدولة عن مسؤولياتها في الميدان الاقتصادي للدول النامية خاصة، و كما وقع في جميع البلدان عندما تقتضي الظروف الاقتصادية و الاجتماعية ذلك أن مسؤولية الإنعاش تقع على عاتق الدولة، و لأن هياكل الإنتاج في حالة التكوين، و لأن المنشآت القاعدية ذات أهمية بالغة تفرض حضور الدولة بصفة كلية أو جزئية ولأن إنعاش النمو الذي يطمح إليه اقتصاد دول العالم الثالث و الذي يسمح باستعمال قدرات الإنتاجية لم يستطيع بعد الاعتماد على إنتاج قوي، و بالتالي هذه الدول ليست في وضع إذ تخلت الدولة عن دورها تحل المبادرة الخاصة و الأجنبية في النشاط الاقتصادي بصفة تلقائية.

أيضا تبقى مسألة البطالة و ما لديها من نتائج سلبية على الفرد و المجتمع ككل من القضايا القائمة في وقتنا كتفشي ظاهرة الفقر و الآفات الاجتماعية و هذا ما سنحاول التطرق إليه بالتفصيل في الفصل الثاني .



الفصل الثاني: البطالة،

العمل خير الرسمي

و أهم النظريات

المفكرة لسوق العمل



تمهيد :

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت و تواجه اقتصاديات العالم، كونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية و جغرافية تعيق مسيرة التقدم و التنمية في معظم مجتمعات العصر الحديث، إذ لا تكاد تصدر دورية علمية متخصصة ذات علاقة بعلم الاقتصاد والاجتماع إلا و تتعرض لموضوع البطالة بالتحليل و النقاش .

ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية التي توجد في الدول العربية والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة، أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه حيث نجد أغلب الاقتصاديات العربية تعاني من تفاقم هذه الظاهرة بشكل متزايد مما أثر سلباً على معدلات النمو الاقتصادي لديها و تفشي الفقر و تدني مستويات المعيشة بالنسبة للسكان و قد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم و أفكارهم.

و لأهمية الدور الذي يلعبه العمل غير الرسمي في التقليل من حدة الظاهرة و امتصاص اليد العاملة إرتأينا أن ندرج العمل غير الرسمي كمبحث مهم في هذا الفصل إذ قسمناه إلى ثلاثة مباحث أساسية كما يلي:

المبحث الأول: البطالة.

المبحث الثاني : التحليل النظري للعمل غير الرسمي .

المبحث الثالث:أهم النظريات المفسرة لسوق العمل.

المبحث الأول: البطالة

البطالة مظهر من مظاهر الخلل في إحتلال سوق العمل ، و انتشارها يعتبر مؤشرا لضعف الأداء الإقتصادي الوطني و قصور الجهاز الإنتاجي ، و قد لخص علماء الإقتصاد أسبابها في عدة نقاط كما أن للبطالة أنواع متعددة تبعا لإختلاف طبيعة و وجهات النظر إليها، و من خلال هذا المبحث سنحاول اعطاء نظرة عامة عن البطالة و أهم أنواعها و مجمل نتائجها السلبية على الاقتصاد و ذلك من خلال ثلاث مطالب.

المطلب الأول: البطالة تعريفها و أنواعها

إن تحديد مفهوم البطالة تحديدا شاملا و دقيقا ليس سهلا، خاصة وأن البعض يعتبر أن مفهومها غير محدد بعض الشيء و محاولة تحديد المفهوم العلمي والعملية لهذا المفهوم تواجه صعوبات حمة، وعليه سنحاول في هذا المطلب إعطاء بعض التعاريف مع ذكر أهم أنواعها .

1-تعريف البطالة:

نظرا لتعدد وتشعب أدبيات موضوعنا، فلا يزال هذا المفهوم محل جدل عند الكثير من الدارسين، فمنهم من ينظر إليه من الناحية الاجتماعية ومن الباحثين من ينظر إليه من الناحية الاقتصادية والسياسية، فبين هذا وذاك تبقى البطالة مندرجة تحت مدرستين أساسيتين المدرسة المستقلة أو مدرسة الطلب الكلي التي ترى بأن البطالة الاقتصادية تعود إلى عجز الطلب الكلي عن توفير مناصب شغل، في حين أن المدرسة الثانية فيطلق عليها تسمية المدرسة الهيكلية التي ترجع سبب البطالة إلى تفاعل بين قوى العرض والطلب في سوق العمل أو بالأحرى عدم كمال قوى السوق¹، فمجرد يؤدي إلى البطالة الهيكلية، بشكل عام فإن هذا الموضوع ينفرد بمجموعة لا متناهية من التعريفات نذكر من بينها:

- أما ظاهرة سوسيو-اقتصادية تخص فئة ما فوق 15 سنة التي تكون بصدد البحث عن عمل لكن دون جدوى²...، كما أن هذه الفئة تبقى قادرة على العمل غير أن الفرصة لم تتح لهم³. كما يرى بعض المنظرين أنه وفي كثير من الحالات أن توفر بعض مناصب الشغل يعد نفسه سببا في تنامي البطالة⁴ بمعنى أن هناك احتياط يد عاملة غير مستقر في النشاط تدفع حركات الطلب على العمل إلى ممارسة نوع

¹ الحضاونة محمد، النعيمات عبد السلام، الروضان عبيد، 1998، " الفقر والبطالة في الأردن"، النشر: الجمعية العلمية الملكية، ص 31-33.

²BRISACIER Jean Pierre, 1994, " Introduction à l'économie générale ", Ed: Vuibert, p: 123.

³Revue les problèmes Economiques (Travail - Formation - Emploi) N°: 2575 du 1- JUILLET 1998, p: 2.

⁴MAIRESS J, 1982," Emploi et chômage", Presse de la fondation nationale des sciences Politiques, p: 52.

من الجذب والدفع داخل وخارج سوق العمل، في حين أن المؤسسات تجذب جزء من الاختلال المتصاعد بين طالبي العمل والعمل الموفر، كما تقوم بتمتين مقاييس الانتقاء محاولة تحقيق تلاؤم مباشر في اليد عاملة. ففي فرنسا مثلاً تم تداول تعريف المكتب الدولي للعمل مع إدراج بعض التوضيحات من طرف المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية (INSEE)¹، ومن طرف الوكالة الوطنية للعمل (ANPE)²، فالمعهد وبعد إحصاء السكان الذين لا يعملون ينصرف إلى تعداد البطالين وفقاً لمعايير المكتب الدولي للعمل فهو يقدم تقييمين لعدد البطالين، ففي التقييم الأول لا يعتبر الفرد الجاهز للعمل والذي لا يملك عملاً كبطل حتى وإن كان يسعى للعمل في الآجال القريبة، بينما نجد أن التقييم الثاني يدرس المعايير بدقة متناهية للفصل بين منهم عاطلون عن العمل وبين منهم غير ذلك، وعلى سبيل المثال فإن المعهد وقبل أن يباشر تحقيقه الإحصائي فإنه يحدد مدة أسبوع كفترة قياسية فإذا حدث وعمل شخص معين ولو لمدة ساعة فقط فإنه يدخل في قائمة البطالين، أما بالنسبة للوكالة فإن إحصائياتها تأتي شهرية وتأخذ بعين الاعتبار طالبي العمل لنهاية الشهر (DEFM)³ وهي تحمل جملة مؤشرات نذكر أهمها:

- أن يبحث بجهة عن العمل بتقديم طلب عمل خلال مدة شهر للوكالة.
- أن يبحث عن عمل ممتلئ الوقت تماماً.
- أن يكون قد عمل لنصف الوقت لمدة تقل (78) ساعة خلال الشهر السابق.
- أن لا يتعدى سنه (55) سنة، وفي حالة العكس فإنه يحصل على إعانة عن البطالة إلى غاية التقاعد شرط أن لا يقوم بالبحث عن عمل...

فالإحصاءات التي تحصل عليها الوكالة يتم معالجتها بعد إقصاء تقلبات العمال الموسمين وأصحاب الشهادات الجدد المتوافدين إلى سوق العمل، ليبقى فارق البطالة متزايداً بين المكتب الدولي والوكالة الوطنية للعمل خاصة فارق زيادة عدد الأفراد الذين يعلنون بأنهم بطالون ولا يبحثون عن العمل بشكل فعلي.

- أما التعريف الدولي لمصطلح البطالة والموافق عليه أثناء المؤتمر الدولي الثامن لإحصائيات العمل فيرى أن العاطلين عن العمل هم الأشخاص الذين لا يتجاوز سنهم حداً معيناً ويجدون أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين داخل أحد الفئات التالية:

¹ INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

² ANPE: Agence nationale pour l'emploi, organisme administratif ayant pour mission d'enregistrer les chômeurs, pour leur permettre d'être indemnisés et les aider à retrouver un emploi.

³DEFM : Demandeurs d'emploi en fin de mois.

- العمال المستفيدين من العمل والذين بلغ عقد عملهم نهايته أو أنه تعرض لتعليق مؤقت وتكون هذه الفئة في بحث عن عمل مقابل مكافئة.
- الأفراد القادرين على العمل ما لم يتعرضوا إلى مرض مزمن خلال الفترة القياسية وهم بضد البحث عن عمل مقابل مكافئة، كما أنهم لم يعملوا من قبل أو أن العمل الذي قاموا به لم يكن مأجورا أو أنهم توقفوا عن العمل لمدة معينة.
- الأفراد المعاقين بالطرد من عملهم دون تعويض ولمدة غير محددة؛ وبهذا فإن الأفراد الذين لا يمكن إدراجهم ضمن فئة البطالين هم هؤلاء الذين ينتمون إلى إحدى الفئات التالية:
 - الأفراد الذين يعملون لحساب عائلاتهم دون مقابل وتوقفوا عن العمل ولا يبحثون عن عمل مقابل مكافئة.
 - الأفراد الذين ينوون إنشاء شركة أو مستثمرة فلاحية لحسابهم الخاص ولم ينجزوه بعد كما أنهم لا يبحثون عن عمل بمقابل.
- كما يمكن تعريف البطالة بأنها وصف حالة المتعطلين عن العمل و هم قادرون عليه و يبحثون عنه إلا أنهم لا يجدونه ، كما أن البطالة تعني عدم حصول الفرد على عمل خلال أسبوع الإسناد و كان يبحث عن عمل خلال فترة الأسابيع الماضية المنتهية بأسبوع البحث و لديه استعداد للعمل خلال أسبوع الإسناد .
- كما أن البطالة تتضمن العاطلين عن العمل و العاطلون عن العمل هم الأشخاص الذين كانوا يعملون في السابق و لكنهم توقفوا عنه وقت الإحصاء أو هم الأفراد الذين ينتظرون فرص عمل مناسبة مثل خريجي الجامعات و المعاهد، أو الأفراد الذين يرغبون في العمل و لا يجدوا فرصة العمل المناسبة أو الأشخاص القادرين على العمل لكنهم لا يجدونه، أو الأفراد الذين تنقصهم الخبرات و القدرات و لا يمكنهم القيام بالعمل المطلوب ¹.
- 1-1-التعريف حسب المكتب الدولي للعمل:** يعرف المكتب الدولي للعمل البطال كل شخص يتراوح عمره بين 16 و 64 سنة ، و تتوفر فيه المعايير التالية:²
- ***بدون عمل:** و هو الشخص الذي لم يسبق له العمل على الإطلاق (و لو ساعة واحدة) مقابل أجر و الهدف من هذا المعيار هو التمييز بين التشغيل و البطالة.

¹ طارق الحاج ، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر ، الأردن عمان ، 1998، ص151.

² Bureau international du travail, rapport sur le travail dans le monde, 2000, p43.

***الاستعداد للعمل:** يعني هذا المعيار أن الفرد إذا عرض عليه عملاً يكون قادراً و متاح للعمل مباشرة و فوراً خلال فترة زمنية معينة ، و يستبعد هذا المعيار من الحسبان الأشخاص الذين يبحثون عن العمل لوقت لاحق .

* **يبحث عن عمل:** يدخل هذا المعيار الأشخاص الذين يبحثون عن العمل و اتبعوا خطوات محددة للحصول على عمل خلال فترة معينة ، و القيام بكل وسائل البحث للحصول على عمل من التسجيل في مكاتب التشغيل ، و نشر الإعلانات و الاستعانة بالأهل و الأصدقاء....، و يشترط هذا المعيار البحث الجدي عن العمل.

1-2-تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء:

يعتبر البطال كل شخص توفر فيه ما يلي¹:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 16 سنة و 64 سنة).
- أن لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي.
- أن يكون في حالة بحث عن عمل وقد قام بالإجراءات اللازمة للعثور عليه.
- أن يكون في تمام الاستعداد للعمل وأن يكون مؤهلاً لذلك.

2-أنواع البطالة:

عندما نبحث عن أنواع البطالة المختلفة و سبب ظهورها و عوامل علاجها ،فسنجد أن أنواع البطالة تتجمع تحت نوعين أساسيين هما :البطالة الإجبارية *Invoulantory unemployment* و هو وجود جزء من القوة العاملة في حالة بحث مستمر عن العمل و رغبة مستمرة في العمل .و يقصد بالبطالة الإجبارية هؤلاء الأفراد الذين تتوافر فيهم الشروط قد تعرض عليهم و لكنهم رغم ذلك لا يجدون فرصاً للعمل. أما البطالة الاختيارية *voulantary unemployment* و هم قلة من الأفراد غير الراغبين في العمل و التي قد تسمح لهم مواردهم المالية بالعيش المستمر في حالة فراغ من العمل . و يقصد بالبطالة الاختيارية هؤلاء الأفراد الذين تتوافر فيهم شروط العمل (القدرة و الرغبة في البحث عن العمل) و يجدون فرصاً للعمل و لكنهم لا يقبلون الأجر المعروض و يقررون حالة من البطالة بمحض إرادتهم الخاصة² ، و قبل التعرض إلى أنواع البطالة يمكن الإشارة إلى نقطتين أساسيتين ، الأولى أن البطالة التي يدور البحث عنها بصورة

¹ ONS, l'emploi et le chômage (données statistiques n° 226. ED , ONS)

² طلعت إبراهيم ، مرجع سبق ذكره ، 112.

مركزة هي بطالة الذين لا يعلمون لدى الغير ، لأنهم يؤلفون الغالبية العظمى من القوى العاملة أما النقطة الثانية أن الطلب على العمل مشتق من طلب آخر و أن هذا الأخير يتغير بصفة مستمرة بسبب التغيرات التكنولوجية المستمرة التي تأتي بسلع جديدة و طرق جديدة في الإنتاج و إلى اختفاء سلع و طرق أخرى و يتوقف الطلب أو يتناقص على بعض السلع فينقطع أو يتناقص إنتاجها فيتغير الطلب على العمل و تظهر البطالة¹ و يمكن تقسيم البطالة إلى الأنواع التالية :

2-1 - البطالة الهيكلية :

تعي ارتفاع نسبة البطالة نتيجة تغيرات هيكلية حدثت في الاقتصاد الوطني و عدم تكيف اليد العاملة للتغيرات الجديدة نقصد بها التكنولوجية أو التغيرات سوق العمل نفسه أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن توظيف جديدة و نجد البلدان الأكثر التي عرفت هذه البطالة الهيكلية هي البلدان الصناعية المتقدمة.

و نجم عن تعاظم ظاهرة العولمة إلا أن علاج البطالة الهيكلية تتطلب فترة طويلة نسبيا لعلاجها حيث تتطلب تدريب و تكوين الاكتساب مهارات جديدة و التكيف مع المهارات الجديدة المطلوبة².

2-2 - البطالة الدورية :

جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية و تمثل السبب الرئيسي لبطالة الواسعة في التحول من الازدهار و الرواج إلى حالة الركود و الكساد ، و تنتج هذه البطالة عن صدمة دورية في الطلب النهائي لسلع المؤسسات ، خطأ في التوظيف تخفض المؤسسات من عمالها و تمس كل أنواع الشغل و يصف كثير الاقتصاديين هذه البطالة باسم بطالة النقص أو العجز في الطلب ، كما توصف بالبطالة الكيثرية ، حيث أدت دراسات كيثر إلى ظهور ما يسمى بأساليب إدارة الطلب و التي استخدمت منذ الحرب العالمية الثانية و يتطلب علاج البطالة الدورية إتباع سياسات اقتصادية توسعية الهادفة إلى زيادة مستوى الطلب الكلي³.

¹ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي ، وسياسة التشغيل (تجربة الجزائر)، دار الحامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى 2009، ص233.
² ج دن روسيك نقله إلى العربية محمد عزيز ، محمد سالم كعبيبة ، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية ، دار النشر ، بنغازي ، 1997 ، ص105.
³ محمد علاء الدين عبد القادر ، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي ، والأمن القومي في ظل الجات ، العولمة .تحديات الإصلاح الاقتصادي ، دار النشر منشأة المعارف الإسكندرية ، 2003 ، ص 3.

2-3- البطالة الاحتكاكية :

تحدث هذه البطالة نتيجة لتقلات المستمرة للعاملين بين المناطق للبحث عن العمل بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل و لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل أي عدم التقاء جانب العرض مع الطلب و هي غالبا ما تمتد لفترات قصيرة و لذلك يرى بعض الاقتصاديين ضرورة إنشاء بنك أو مركز للمعلومات الخاصة بعرض العمل للتقليل من مدة البحث عن العمل ويتحدد مستوى البطالة الاحتكاكية في اقتصاد ما بعدد الأفراد الذين يتدفقون من و إلى سوق العمل ، و كذلك بالسرعة التي يمكن بها العاطل عن العمل أن يجد عملا . فقد يتم خفض الوقت الذي يقضيه العامل في البحث عن عمل و ذلك بتأسيس بنك معلومات يقوم بخزن المعلومات المتعلقة بفرص العمل و الوظائف بحيث يتمكن الباحث عن العمل من يحيط علما ، و في الحال بالمعلومات بجميع الوظائف الشاغرة التي تتفق مع مؤهلاته و خبراته . و من جهة أخرى يجب ألا تغفل حقيقة أن قصر فترة البحث عن عمل قد تشجع عددا كبيرا من العمال على ترك و وظائفهم و البحث عن و وظائف أفضل¹ ، فتزداد بذلك البطالة أما الأسباب التي ترجع إليها البطالة الاحتكاكية هي كالتالي:²

* في كل لحظة زمنية يوجد بعض الأفراد الذين يتركون و وظائفهم بحثا عن و وظائف أفضل . هذا بالإضافة إلى أننا نفترض أن الذين يريدون العمل ، لديهم علم تام بالوظائف الخالية كما أن أصحاب الوظائف لديهم علم تام بالذين يرغبون في العمل ، و معنى ذلك أن عدم المعرفة الكاملة يمكن أن يؤدي إلى وجود بطالة.

* قد تحدث البطالة بسبب الجنس أو السن لأي أسباب عنصرية أخرى و ما إلى ذلك من العوامل التي تؤدي إلى وجود بطالة دون أن يكون هناك قصور في الطلب الكلي.

* عدم قبول العمال للتحرك الجغرافي بسهولة فقد توجد مناطق بها بطالة بينما مناطق أخرى بها وظائف الخالية.

2-4- البطالة السافرة (الصريحة) :

تتمثل بالشكل الواضح لفائض العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه ، يرجع تزايد هذا النوع إلى ملاحقة الزيادات في فرص العمل للتدفقات المستمرة إلى سوق العمل نتيجة للنمو السكاني السريع

¹ مدحت القرشي ، مرجع سبق ذكره ، ص 189.

² نعمة الله نجيب إبراهيم ، مرجع سبق ذكره ، ص 252.

و البطالة السافرة عكس أن تكون احتكاكية و دورية و هيكلية و مدتها الزمنية قد تطول أو تقتصر حسب طبيعة نوع البطالة و ظروف الاقتصاد الوطني و البطالة السافرة في الجزائر لها عدة أشكال كالبطالة الهيكلية و ذلك في الصناعات الحديثة و البطالة الموسمية و خاصة في قطاعي الزراعة و المحروقات و بطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة خاصة بين خريجي الجامعات و المدارس و المعاهد الجدد.¹

2-5- البطالة المقنعة :

يقصد بها تلك العمالة الزائدة في أماكن عملها و إذا سحبت من مكانها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض و توصف الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال بأنها تساوي الصفر معنى ذلك أن زيادة عامل في مكان عمل لا يؤدي إلى زيادة حجم الإنتاج بل يؤدي إلى زيادة تكلفة فقط و قد تكون سالبة إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم كما تشكل عبئا على النشاط الاقتصادي ، و قد عرفت الجزائر هذا النوع من البطالة نسبة كبيرة نتيجة النمو الديموغرافي مما أدى إلى فائض في العمل في قطاعات مختلفة أهمها القطاع الفلاحي نتيجة لخصوصيته و السياسة الفلاحية المتبعة في الجزائر منذ نهاية السبعينات ، كما أن البطالة المقنعة تعاضمت في قطاع الخدمات و المؤسسات العمومية و ذلك نتيجة لإتباع الجزائر سياسة اجتماعية نابعة من أفكار الحزب الواحد و تدخل النقابة في عملية التوظيف و التوظيف العشوائي بقرارات مركزية (كتوظيف المجاهدين و ذوي الحقوق و أبناء الشهداء)².

و لا توجد إحصائيات رسمية تبين هذا النوع من البطالة أو معدلها .

2-6- البطالة الموسمية :

تنشأ هذه البطالة نتيجة تناقص الطلب على العمل و تظهر البطالة الموسمية في الأنشطة الفلاحية و السياحية و البناء .

وتعد الجزائر من الدول التي عرفت هذا النوع من البطالة و خاصة في القطاع الفلاحي الذي يشغل نسبة عالية من العمل مثل نشاط السياحة التي يتزايد نسبيا في مواسم الاصطياف . رغم أن هذه الأخيرة مهمة نسبيا من قبل الدولة.

¹ محمد علاء الدين عبد القادر ، نفس المرجع السابق ، ص 4.

² خالد الزواوي ، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل ، دار النشر مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص 20.

2-7- البطالة الإجبارية :

تحدث هذه البطالة بسبب تسريح العمال في الحالة التي يتعطل الفرد فيها بشكل جبري و بالتالي الداخلون الجدد في سوق العمل لا يجدون فرصا للتوظيف و قد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية أو موسمية .

2-8- البطالة التكنولوجية (البطالة الفنية) :

سبب هذه البطالة هو إدخال تكنولوجيا حديثة تحل محل العامل اليدوي مما يعني الاستغناء عن جزء من العمال و يتركون إلى الراحة الإجبارية ، وهذا النوع من البطالة يوجد في الدول النامية التي أخذت بنظام اقتصاد السوق و من ثم يمكن القول بأنه بالرغم من العوائد الضخمة المتحققة من التقدم التكنولوجي فإن له تكلفة اجتماعية قد تكون باهضة تمثل في البطالة . فقد كان من نتاج التقدم التكنولوجي تسريح الكثير من العمال و لا يمكن توقع ما سيؤول إليه الحال في المستقبل مع استمرار إحلال الآلة محل العمل البشري بمعدلات سريعة في ظل التقدم التكنولوجي و التكامل الآلي لخطوط الإنتاج داخل وحدات الإنتاج كبيرة الحجم و التي تمثل أهم سمات النظام الإنتاجي في الوقت الحاضر .¹

إن إعادة تنظيم العملية الإنتاجية في بعض الصناعات يستوجب إدخال أدوات و فنون تكنولوجية جديدة (آلات جديدة) إلى الاستغناء عن جزء من القوة العاملة المشتغلة لتظهر البطالة التكنولوجية technological unemployment و يرجع و صفها بالبطالة التكنولوجية إلى سبب نشوئها و هو تقدم و سائل و فنون الإنتاج و يرى الأستاذ "روبنسون" في البطالة التكنولوجية مظهرا إيجابيا لارتفاع مستوى الكفاءة الإنتاجية للقطاع الصناعي . فالبطالة التكنولوجية هي تحرير جزء من العمال ليؤدي أعمالا أخرى . يجب أن نلاحظ أن كل عامل يضاف إلى أرقام البطالة إنما مؤشر للنجاح ، طالما أننا مازلنا نحصل على ما نحصل عليه من إنتاج ، و ترجع هذه النظرة إلى البطالة التكنولوجية إلى المنطق الاقتصادي القائل بأن تقدم في فن الإنتاج بالرغم من خلقه لبعض البطالة التكنولوجية إلا أنه سوف يرفع من مستوى إنتاجية العامل، و بالتالي سوف يؤدي إلى خلق فائض يسمح بزيادة الاستثمار ، و من ثم استيعاب القوى العاملة التي تم تحريرها نتيجة البطالة التكنولوجية . أضف إلى ذلك أنه في ظروف الانتعاش الاقتصادي

¹ مدحت القرشي، مرجع سبق ذكره، ص 196 .

السريع فإن البطالة التكنولوجية لا خوف منها ذلك أن ارتفاع مستوى النشاط الاقتصادي كفيل باستيعاب البطالة التي تم خلقها نتيجة التقدم التكنولوجي.¹

2-9-بطالة المتعلمين:

من المعروف أن البطالة تصيب فئات السن الشابة والداخلين الجدد الى سوق العمل من دون خبرات سابقة. و لكن بطالة حملة الشهادات التي تتزايد في العديد من دول العالم و في عدد من البلاد العربية على وجه الخصوص تدفع إلى التفكير بالمدى الذي تتم فيه الاستفادة من المورد البشري المهم و من الاستثمارات الممتدة في التعليم و مدى ملاءمة ذلك التعليم بالنظر إلى بروز ظواهر عديدة تمثل هدراً للموارد البشرية و الموارد المالية على السواء مثل: ظاهرة فرط التعليم حيث أخذ أرباب العمل في القطاعين العام و الخاص يطلبون شهادات أعلى لملء مناصب العمل التي كانت تعزى إلى حملة مؤهلات أقل و يعود ذلك إلى فائض العرض المتزايد من حملة الشهادات. و لظاهرة الثانية هي بطالة المتعلمين المقنعة و بخاصة في الحكومة والقطاع العام حيث كانت هذه الجهات تكلف تشغيل حملة الشهادات لأسباب سياسية اجتماعية أكثر من كونها لأغراض اقتصادية مرتبطة بتوصيف مناصب العمل و تحديد المؤهلات و الكفاءات اللازمة فعلاً لتلبية مهامها. أما الظاهرة الثالثة فهي بطالة المتعلمين الصريحة. و في مختلف الحالات فإن مشكلة الصلة بين التعليم و سوق العمل من حيث الكم والمحتوى تطرح بشكل حاد و ينبني على عدم إيجاد الحلول الملائمة لها تراجع في الإنتاجية و ارتفاع تكلفة العمل و من ثم خسارة في القدرة التنافسية للمنتجات و تدهور في معدلات النمو.

2-10- البطالة الخبطة :

تتمثل في الأفراد الذين هم فعلا في حالة بطالة ويرغبون في العمل، لكنهم ليسهم ولكثرة ما بحثوا عن العمل و لم يُوفَّقوا فقد تخلوا عن البحث عن العمل. و قد يكون عدد هؤلاء كبيرا وخاصة في فترات الكساد الدوري. إن الإحصاءات الرسمية لا تعبر هؤلاء اهتماما لأنهم ليسوا من الباحثين عن العمل. و من هنا لابد من إضافة معدل البطالة هؤلاء إلى المعدل الرسمى و ذلك بقياس البطالة الخبطة باستخدام الأدوات الرياضية والإحصائية. كلما كان معدل البطالة مرتفعاً كلما كان وزن البطالة الخبطة في البطالة الكلية

¹ ابراهيم طلعت ، مرجع سبق ذكره ، ص 122.

كبيرا. و قياسها يكون نافعا جدا من الناحية الاجتماعية لمعرفة عدد هؤلاء الذين يريدون العمل و لا يجدونه و من الناحية الاقتصادية كذلك حتى لا يحرم الاقتصاد من جهودهم و حتى تستغل القوة العاملة استغلالا كاملا. إن قياس حجم هذه البطالة يتم عن طريق دالة عرض العمل.¹

إن عرض العمل يقاس بعدد السكان النشطين و الذي هو عبارة عن متغيرة اقتصادية كلية تؤثر في سير سوق الشغل. عكس الطلب على العمل الذي يعكس الكمية المطلوبة من العمل أي عدد مناصب الشغل الموظفة و الشاغرة، فإن عرض العمل يعكس عدد العمال الذين يعرضون خدمات عملهم في سوق العمل.

3- قياس البطالة:

كما سبق وأن أشرنا إليه فحسب منظمة العمل الدولية فالتعريف القياسي للبطالة تم وفقا لثلاثة معايير لا بد من توفرها في وقت واحد ألا وهي بدون عمل، ومتاح في الوقت الراهن للعمل ويبحثون عن العمل، خلال فترة مرجعية محددة. ومن بين المؤشرات التي تقاس بها معظم الدول على درجة التقدم الاقتصادي نجد معدل البطالة لما له من أهمية كبرى حيث نستطيع به معرفة مدى مساهمة القوة العاملة في الناتج القومي وكذا إجراء المقارنة بين الدول... الخ، وسوف نتعرض فيما يلي إلى المقياس الرسمي والعلمي للبطالة. أما الرسمي فيمكننا من الإلمام بحجم وأبعاد مشكلة البطالة فيتطلب الأمر حساب معدل البطالة أو بمعنى حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة من خلال العلاقة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد البطالين (العاطلين عن العمل)}}{100 \times \text{الفئة النشيطة (إجمالي القوة العاملة)}}^{(2)}$$

أما العلمي فوفقا لهذا المعيار فإن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا بتساوي الناتج الفعلي مع الناتج المحتمل حتى تسود البطالة الطبيعية غير التضخمية، وإذا قل الناتج الفعلي عن المحتمل فيعني هذا وجود بطالة بسبب عدم

¹ عبد الكريم البشير ، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة شمال أفريقيا، العدد 1، 2004.

² د. خالد واصف الوزني، د. حسين الرفاعي، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة 2000 ، ص 265.

الاستخدام الكامل للعمالة، وعليه فان الاستخدام الأمثل يتطلب ألا تقل الإنتاجية المتوسطة للعامل عن الحد الأدنى المعين والتي يطلق عليها اسم الإنتاجية المتوسطة المحتملة، و هذا ما يظهر من خلال العلاقة التالية.

$$\text{معدل البطالة} = 1 - (\text{RMP/MPP})$$

• PMR: الإنتاجية المتوسطة الفعلية

• PPM: الإنتاجية المتوسطة المحتملة

المطلب الثاني: البطالة أسبابها و آثارها و طرق علاجها

في هذا المطلب سنتطرق إلى مختلف أسباب البطالة و من ثم إلى آثار البطالة الاقتصادية منها و الاجتماعية و بعدها الحلول المقترحة للحد من هذه الظاهرة.

1-أسبابها:

إن مشكلة البطالة ترجع إلى كثير من الأسباب ،يتعلق بعضها بمشكل سوق العمل و ألياته و يتعلق بعضها الآخر بالسياسات الاقتصادية و الاجتماعية المحددة لنمط تخصيص الموارد به ، فضلا عن الفن الإنتاجي المستخدم ، و اختيار أولويات توزيع الاستثمارات. و عليه ،فإن أسباب البطالة تتعدد فمنها ما هو اقتصادي و اجتماعي و منها ما هو سياسي و السكاني و منها ما هو التقني و التنظيمي و الإداري و بالتالي يمكن حصر أهم أسباب البطالة في العناصر التالية :

1-1-العامل الديمغرافي:¹

كثيرا ما نسمع هذه الأيام عما يتعلق بالارتفاع المذهل للسكان و علاقته بارتفاع معدلات البطالة في البلدان و يرجع ذلك إلى التزايد عدد السكان الذي يؤدي بدوره إلى تزايد القوة العاملة و تراجع نسب النمو الاقتصادي و بالتالي يصبح سوق العمل غير قادر على استيعاب هذه الزيادات الإضافية في قوة العمل نتيجة تزايد العرض لقوة العمل عن الطلب عليها في سوق العمل . و هناك العديد من الدراسات التي خلصت إلى أن معدل النمو السكاني السريع في الدول النامية يعتبر من أهم أسباب ارتفاع معدلات البطالة عن المعدلات الطبيعية ،إذ يترتب عليه زيادة أعداد من هم في سن العمل و يرغبون في العمل على نحو يفوق عادة عدد فرص العمل الجديدة التي تخلقها عملية التنمية ، مما يؤدي إلى زيادة رصيد البطالة.

¹ DE CALAN Pierre., 1985, " Inacceptable Chômage ", Ed : Dunod,P 125-126.

1-2- العامل التكنولوجي:¹

في البلدان النامية أدت الممارسات الاقتصادية التي تعتمد عليها التكنولوجيا المتطورة إلى حدوث تغيرات أساسية في سوق العمل إذا استمر وجود البطالة بسبب تراجع الطلب على العمال غير المؤهلين من جهة و من جهة أخرى نشأت حالة متناقضة و هي نقص الأيدي العاملة المؤهلة و حتى في حالة وجود جزء منها هذه متعلقة بمركز المعرفة التكنولوجية الذي يخفي أسرار التكنولوجيا . و في الغالب تقتصر عملية الاستيراد على شراء الآلات و طرق استعمالها ، أما المعرفة التي أدت إلى اختراع الآلة فتبقى حكرا على بعض الدول و ليست قابلة للاستيراد.

1-3- عدم التنسيق بين قنوات التعليم و ما يحتاجه سوق العمل:²

معنى ذلك عدم مراعاة احتياجات سوق العمل من جميع التخصصات لأنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين في مهنة معينة ، بينما يوجد عجز في مهنة أخرى ، فعلم التنسيق بين هذه الجهات و ما يحتاجه سوق العمل يؤدي إلى انتشار البطالة و زيادة حجمها. فإن انعدام الربط بين سياسيي التعليم و التوظيف يؤدي إلى تراجع عائد التعليم بنوعيه ، الأمر الذي أدى بالخريج أن يختار بين أمرين : إما أن يقبل العمل في مجالات بعيدة عن تخصصه أو أن يبقى عاطلا. و هذا يعني انخفاض إنتاجية أو انعدامها ، و بالتالي ضياع الموارد التي خصصت لتعليمه ، و من ثم تختفي مبررات تحمل تكاليف العملية و التعليمية من قبل الفرد و المجتمع في آن معا .

1-4 - الخصخصة في جوانبها السلبية:³

و الخصخصة تعني بيع أصول أحد الشركات أو الهيئات التي تملكها الدولة إلى أحد الأفراد أو مجموعة منهم . و قد يكون السبب الرئيسي للبيع هو تحقيق الشركة محل الخصخصة خسائر لا أرباح ، فيتم بيعها لتفادي الخسارة المتواصلة، و الخصخصة بهذا المعنى لها جانب إيجابي و لكن على الجانب السلبي لها أثاران:

الأثر الأول:

إن مبلغ الخصخصة أو قيمة الشركة محل الخصخصة بالرغم من أنها تباع بأقل من الثمن الحقيقي و مع ذلك فهو لا يوجه إلى بناء مصنع جديد آخر ليستوعب هؤلاء العمال الذين تم تسريحهم مثلا، أو تم توجيه هذا المبلغ إلى شركة أخرى لإنقاذها من الخسائر.

¹ عبد القادر بلعربي، اثر البطالة على الفقر في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة تلمسان ، 2002-2003، ص 52.

² أسامة السيد عبد السمیع ، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 2008 ، ص 26.

³ علي عبد الوهاب نجی، مشكلة البطالة واثار البرنامج الإصلاح الاقتصادي عليها ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005، ص 142.

الأثر الثاني:

إن تسريح هؤلاء العمال من الشركة محل الخصخصة لا شك أن ذلك يؤدي إلى زيادة البطالة لأنهم يزاحمون الآخرين من أفراد المجتمع و لو تم إعطاؤهم بعض المكافآت المالية ، لأن هذه المكافآت قد يقوم باستهلاكها في شراء سلع و احتياجات شخصية له و لأسرته ثم بعد ذلك يجد نفسه عاطلا يبحث عن عمل ، أو حتى لو قام بإيداع هذه المكافأة و استثمارها في أحد البنوك فهو أيضا يجد نفسه عاطلا فيبحث أيضا عن عمل ، مما يزيد ذلك من البطالة بل و مزاحمة الآخرين في سوق العمل .

1-5-العولمة تعد سببا من أسباب انتشار البطالة :¹

يقصد بالعولمة انفتاح العالم على بعضه البعض حتى يصبح قرية واحدة. و العولمة قد يكون لها آثار إيجابية ، كما قد يكون لها آثار سلبية . من أهم هذه الآثار السلبية للعولمة أنها أدت إلى انتشار البطالة و عملت على زيادة حجمها ، و ذلك لأن انفتاح العالم على بعضه البعض ليصبح قرية واحدة ، أدى ذلك إلى عدم الاستعانة بالعمالة لا سيما الدول العربية و ذلك لاعتماد هذه الدول على أبنائها ، أو الدول شرق آسيوية لرخص ثمنها ، و من ثم فإن عدم وجود فرص عمل بالخارج أدى ذلك إلى انتشار البطالة و زيادة حجمها.

1-6-تراجع حركة الهجرة إلى الخارج:²

لقد أدت الهجرة إلى الخارج دورا مهما في امتصاص جزء كبير من الزيادة السنوية في قوة العمل خلال عقد السبعينيات و بداية الثمانينات و ما يلاحظ معدلات الهجرة إلى الخارج قد قلت مقارنة مع سبعينيات و الثمانينات بسبب الوضعية الأمنية التي شهدتها الساحة الجزائرية من جهة و شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية من جهة أخرى ، مما أدى إلى تكثيف الرقابة على المسلمين العرب كما تم إعادة النظر في قوانين الهجرة و بهذا استمرت العمالة في التوافد على سوق العمل الذي لم يعد قادرا على استيعابهم.

1-7-ثبات الأجور و عدم تغيرها بما يتلاءم مع الاتجاه التضخمي للأسعار:³ من الأسباب المؤدية لزيادة حجم البطالة ثبات الأجور و عدم تحركها لتتلاءم مع زيادة الأسعار أو تحركها بشكل بطيء. مما لا يتناسب مع زيادة الأسعار ، لأن ذلك يؤدي بالشخص الواقع في هذه الحالة إلى نفس الأسباب التي تؤديها حالة عدم التناسب بين الأجر و العمل المنوط به و الموضحة تفصيلا في السبب الآتي.

¹ أسامة السيد عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص 31.

² عبد القادر بلعربي ، مرجع سبق ذكره ، ص 54.

³ أسامة عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص 28.

1-8-عدم تناسب بين الأجر و العمل في بعض الأحيان:

من الأسباب المؤدية أيضا إلى زيادة حجم البطالة عدم التوازن أو التناسب بين العمل و ما يتقاضاه من اجر مقابلا له ، مما يضطر ببعض هؤلاء العاملين إلى:¹

❖ ترك هذا العمل للبحث عن عمل آخر أكبر أجرا من السابق ، و قد لا يتوافر له ذلك، و هذا ما يزيد من حجم البطالة.

❖ أو أن يستمر في عمله و لكن لا يؤديه على الوجه الأكمل، فتكون بطالة مقنعة.

❖ أو أن يستمر فيه و لكن يبحث عن عمل آخر إضافي ليحسن دخله، مما يجعله يتزاحم في سوق العمل مع الأشخاص الغير العاملين أصلا و هذا سبب كافٍ لزيادة حجم البطالة.

1-9-التوسع الكمي في التعليم:

أخذت الدولة بإستراتيجية التوسع في التعليم بجميع مستوياته² ، و قامت بتدبير الاعتمادات اللازمة و التي تضاعفت خلال السنوات الأخيرة ، الأمر الذي انعكس على زيادة إعداد الخريجين في مراحل التعليم بمعدلات كبيرة تفوق اتجاهات الطلب على النوعيات التي تفرزها العملية التعليمية بمراحلها المختلفة و نجد أن في كل سنة يتخرج عدد كبير من الطلبة و هذا يؤثر بشكل سلبي على سوق العمل و نجد أن المناصب المفتوحة لا تستوعب كل العروض المقدمة لطلبات العمل و هذا ما يزيد من نسبة البطالة و لذلك يجب مراعاة كل هذا المشكل لتقليل من نسبة البطالة و يعد هذا السبب من أهم الأسباب التي تؤثر على سوق العمل.

1-10-الاحتكار يساعد على انتشار البطالة:

إن من ينظر في شأن الاحتكار و أضراره يجد أن أضراره لا تقتصر فقط على أحد المتعاقدين و هو بالطبع "المشتري" أو المستهلك ، و إنما يمتد إلى الغير من مجموع الناس بما يؤدي في النهاية إلى تدمير الاقتصاد و هدم بنیان المجتمع و من هذه الأضرار انتشار البطالة³ أو على الأقل المساعدة على انتشارها فينتج عن تطبيق سياسة الاحتكار إرتفاع أسعار السلع ، و هذا بدوره يؤدي بالتبعية إلى قلة إنتاج السلعة أو المعروض منها بشكل كافٍ نظرا لغلائها ، بل و ربما أدى هذا الاحتكار إلى كساد السلعة محل الاحتكار و عدم رواجها نظرا لإحجام البعض عن شرائها و بالتالي قلة الإنتاج و انخفاض المبيعات، و بالتالي

¹ أسامة عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص32.

² محمد علاء الدين عبد القادر ، مرجع سبق ذكره ، ص 35

³ أسامة عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص 31.

إلى عدم إنتاج المزيد من هذه السلعة نظرا لبيع القليل منها ، و هذا كاف بلا شك لانتشار البطالة و من ثم يقول بعض الاقتصاديين الغربيين مدركا حقيقة ما قرره الإسلام من تحريم للاحتكار نظرا لمضاره و مساوئه (الاحتكار سيكون بصفة عامة أقل من الإنتاج التنافسي ، و يكون ثمنه أعلى من الثمن التنافسي ، و في ذلك تبديد لموارد المجتمع لصالح المحتكر ، أي أنه عندما ترتبط قلة الإنتاج في ظل الاحتكار بفكرة عدم استغلال الكافي و ما يترتب على ذلك من انتشار البطالة في المجتمع ، فإن الأثمان المرتفعة التي يتقاضاها الاحتكاري تخفض بوضوح من الدخل الحقيقي للعمال و الجماهير الفقيرة بصفة عامة).¹ و يمكن تلخيص كل الأسباب فيما يلي:

أولا:العوامل الداخلية:

- ❖ ضعف التنسيق بين سياسة التعليم و سياسة التوظيف.
- ❖ النمو الغير المتوازن بين القطاعات في ظل سياسة الانفتاح الاقتصادي.
- ❖ قصور المعلومات عن سوق العمل و الخاصة بظروف العمل و طبيعة المؤهلات و المهارات المطلوبة و مستويات العرض و الطلب في الأنشطة المختلفة و لفترات قادمة.
- ❖ تزايد أعباء المديونية الخارجية و ذلك على حساب الأنشطة الاستثمارية بها و خاصة في الدول النامية.
- ❖ انخفاض مرونة الجهاز الإنتاجي بمعنى أن المشروعات لا تستطيع بسرعة و سهولة التحكم في عرضها بحيث يتلاءم مع التغيرات في الطلب .
- ❖ الاعتماد على الدولة في تعيين الخريجين و زيادة البطالة بعد انحصار هذا الدور.

ثانيا:العوامل الخارجية:

- ❖ وجود اتجاهات انكماشية في الدول الصناعية حيث أظهرت معدلات الأنفاق الاستثماري فيها تراجعاً ملموساً.
- ❖ انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية انخفاضاً متواصلاً منذ أوائل الثمانينات.
- ❖ الاتجاه التنافسي لأسعار المواد الأولية و خاصة الزراعية.
- ❖ الاتجاهات التضخمية العالمية ، و تأثر الدولة النامية بدرجة أولى.

¹ محمد علاء الدين عبد القادر ، مرجع سبق ذكره ، 35.

و بوجه عام ، بالرغم من أن ظاهرة البطالة أصبحت ظاهرة عالمية و واقعا قائما بالعديد من دول العالم الغنية منها و السائرة في طريق النمو أيضا إلا أن الجزائر بما لديها من موارد طبيعية و مادية قادرة على التنظيم الجيد ، و التوصل إلى الحلول التي يمكن أن تساهم في حل مشكلة البطالة ، و إيجاد فرص عمل منتجة لشباب الخريجين و التخفيف من هذه الظاهرة الخطيرة و سنتطرق إلى أهم الآثار و الخطورة التي تنتج عن هذه الظاهرة بالتفصيل في الفرع الموالي .

2-آثار مشكلة البطالة:

إن من ينظر في آثار البطالة و عواقبها الوخيمة يجد أن لها آثار سلبية و سيئة على مجتمع ، و هذه الآثار ليست واحدة بل هي متعددة ، فالبطالة آثار خلقية ، و اقتصادية ، و دينية ، و شخصية ، و اجتماعية ، و جنائية ، و سياسية و البطالة ظاهرة مركبة تؤثر و تتأثر بغيرها ، و فيما يلي عرض لأهم هذه الأبعاد و الآثار التي تنتج عن هذه الظاهرة التي تصيب جميع بلدان العالم بمستويات مختلفة.

2-1-الأثر الاقتصادي:

البطالة ليست ضياعا للقوى العاملة المتوفرة فحسب بل هي أيضا إهدار للموارد البشرية و الطاقات الكبرى المتاحة ، كون أن الاقتصاد يصبح ينتج أقل من طاقته الفعلية مما يؤدي إلى انخفاض كمية الإنتاج و حجم الإيرادات العامة و الأجور و حجم الادخارات و الاستهلاك ، فلو تم إدماج كل هذه الطاقات ليمكن كل البطالين و المؤسسات من التحصل على أجور و أرباح و عموما يمكن أن نلخص أهم الآثار الاقتصادية في النقاط التالية :¹

➤ يمثل الشخص العاطل عبئا اقتصاديا على أسرته و على مجتمعه و على الدولة في أن واحد ، حيث أن هذا الشخص يعد مستهلكا للموارد بجميع أنواعها من غذاء و كساء ، و مواصلات ، دواء ، و إسكان ، و تعليم بالجمان وقت أن كان طالبا حيث أن الفرد العاطل بعد تكملة دراسته و عدم وجود عمل يتناسب مع دراسته و مع المؤهل الذي استغرق وقتا طويلا حتى ناله ، فيكون في حالتين : إما عاطلا ، و إما أن يقبل العمل في أي تعليم و إعداد ، و في كلا الحالتين هناك فاقد لأن ما صرف على الفرد لم يكن له عائد مباشر على الفرد والمجتمع .

¹ أسامة عبد السميع ، مرجع سبق ذكره ، ص 43..

- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفرادهم ، و الإنتاج مرتبط بالعمل و العكس صحيح حيث توجد البطالة و بالتالي يترتب عليها ركود و كساد.
- البطالة تؤدي إلى التضخم في الأسعار بسبب قلة المعروض من المنتجات لدى هذه الدولة مع كثرة الطلب عليها فيؤدي ذلك إلى تضخم الأسعار، لأنه كما سبق أن ذكرنا بأن البطالة تؤدي إلى الكساد و قلة الإنتاج ، و هو ما يترتب عليه زيادة الطلب و بالتالي ارتفاع في الأسعار.
- إن معدل الاستثمار الذي يعتبر بمثابة المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي و ينخفض هذا المعدل نتيجة ركود اقتصادي الذي يعني وجود بطالة و منه يمكن استخلاص أن الآثار السلبية على الاقتصاد يترتب عليها انخفاض معدل نمو الناتج الإجمالي و التنمية الاقتصادية.
- إن البطالة لها آثار سلبية على مستويات الادخار فالدولة بمجرد أن تتخلى على جزء من العمالة ، تصبح هذه الأخيرة عالية على أسرهم و على الدولة نفسها بسبب دفعها لتكاليف التسريح هذا الأخير الذي يؤثر على دخل الفرد و دخل العائلة و ادخارها و بالتالي يؤثر على الاستثمار و مع تراجع حصص الاستثمار يبقى المستقبل واعداء.
- إن الخبرات و المهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل تعتبر في حد ذاتها أصلا و ذات إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان و توقفه عن العمل و لفترات طويلة، لا تؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات و تراكمها فحسب، بل و إلى تآكلها و إصابتها بالاضمحلال، و حتى لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح أقل إنتاجية و عطاء.

2-2- الآثار الاجتماعية:

فبعد حصر الآثار الاقتصادية نحصر بعض الآثار الاجتماعية و هي تلخص خاصة في ظاهرة الفقر حيث أن أول أعراض الفقر تظهر بمجرد توقف الشخص عن العمل بغض النظر عن أسباب التوقف مما يؤدي إلى تدني المستوى المعيشي و تدهور القدرة الشرائية و تغير نمط الاستهلاك بسبب فقدان الدخل أو انعدامه أحيانا و مع فقدان حق التأمين و الكافلات العائلية تزداد الأوضاع خاصة عند اللذين تعودوا الإنفاق على السلع الكمالية ، فإذا كان فقر الدخل يجعل مهمة اقتناء السلع الضرورية مهمة شاقة فكيف

الحال بالنسبة للسلع الكمالية ، و إذا كان الموظفون أنفسهم يجدون صعوبة في تلبية حاجياتهم الأساسية فكيف الحال عند البطالين و يمكن تلخيص أهم الآثار الاجتماعية في النقاط التالية:¹

➤ البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل ، حيث تخلق لديه عدم الثقة في النفس و فقدان الأمل ، سواء يكون غير متزوج حيث يشعر بالإحباط في تكوين أسرة، وإن كان متزوجا يشعر بعدم الرجولة في القيام بمتطلبات زوجته و أولاده، مما يدفعه ذلك ربما إلى ارتكاب بعض الجرائم من أجل الحصول على مال من أجل القيام بالواجبات الضرورية .

➤ البطالة تؤدي إلى قتل الطموح و النبوغ و ظهور الإحباط النفسي لدى الدارسين مما يجعل طالب العلم غير طامح و لا نابع ، إذ يدرك من أول وهلة أن مصيره في مصاف العلماء و المبدعين و غيرهم سيكون بعد تخرجه واقفا في طابور العاطلين و من ثم يمكن القول إذا كانت البطالة تؤدي إلى كل ما سبق ، فإنه بتوفير فرص عمل للخارجين يؤدي إلى التنافس بين الدارسين للوصول إلى القمة.

➤ البطالة ينتج عنها انتشار العنوسة نظرا لعدم إنشاء أسر جديدة ، لأن إنشاء الأسرة يحتاج إلى مؤونة و تكاليف و الشخص العاطل لا يملك ذلك.

➤ البطالة تؤدي إلى عدم الاستقرار في أداء الشعائر الدينية ، إن لم تجعله لا يؤديها تماما لأن فكره و عقله مشغولان بالبحث عن العمل ، بل و من الممكن أن تؤدي البطالة إلى الكفر .

➤ البطالة تؤدي إلى قضاء الشخص العاطل لمعظم وقته بالجلوس على المقاهي و الوقوف على نواصي الشوارع ، لأن لديه و قت فراغ و من ثم يحث النبي صلى الله عليه و سلم الذي لديه وقت فراغ أن يقضيه فيما ينفعه و ينفع غيره فيقول صلى الله عليه و سلم فيما رواه عنه :عبد الله بن عباس رضي الله عنهما : (نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة و الفراغ)، حيث دل هذا الحديث على أن الفراغ الذي يعيشه بعض الناس نعمة متى قضى و استغل فيهما ينفع الناس و العكس صحيح .

➤ يرتفع معدل الجريمة و الانحراف في أوقات ارتفاع معدلات البطالة مما يهدد الاستقرار الاجتماعي للمجتمع.

¹ أسامة عبد السميع ، مرجع سبق ذكره، ص 44.

➤ البطالة سبب من الأسباب التي تدفع إلى الطلاق ،الذي يفرق شمل الأسرة و يعاني منه الأبناء ، حيث يساهم مع غيره من الأسباب في دفعهم إلى طريق الانحراف و الإجرام و غالبا ما تؤدي البطالة إلى العزلة الاجتماعية للعاطل ، و من ثم تعف عنده القوى الاجتماعية ،و تتضاءل قدرته على تحقيق التضامن مع المجتمع الذي يعيش فيه.

➤ إن العزلة الاجتماعية للعاطل يترتب عنه ظهور حالة الانومي anomie عند العاطل التي تفقده الالتزام بالمعايير و القيم الاجتماعية السائدة فيرتكب الجريمة ، و قد استخدم العالم الاجتماعي Emile Durkheim فكرة الانومي كتفسير علمي لنظريته المعروفة عن ظاهرة الانتحار. و الانومي كلمة فرنسية من أصل يوناني تعني الافتقار إلى القواعد و القوانين ،استعارها علماء الاجتماع من الدراسات اللاهوتية لتعني حالة الفرد الذي لا يتقيد بالقواعد الاجتماعية السائدة.

2-3-الأثر السياسي:

تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية حيث يبدأ ظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل مما يهدد الأمن السياسي للدولة. و يستغل زعماء تلك التيارات وجود ظاهرة أو مشكلة البطالة بالمجتمع و تفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل و يبدأ في تشكيل التنظيمات المناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي للوطن¹. و ينتج عن البطالة اثارا سياسية ضارة على مصلحة الوطن و أمنه و استقراره من ذلك:²

➤ البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف و الارهاب و ذلك لأن العمل لدى الشخص يعطيه الامن الاجتماعي في منظومته الثلاثية: الامن المكاني ، الامن الغذائي، الامن الصحي ، أما إذا كان الشخص عاطلا و لا يعمل ، و من ثم فلم يتحقق لديه أمن اجتماعي في منظومته الثلاثية كما سبق ، و بالتالي فإنه من الممكن أن يشترك في خلية إرهابية ضد الوطن و المواطنين.

➤ البطالة من الممكن أن تؤدي إلى إرتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو، حيث أن الشخص الذي لا يعمل "عاطل" يكون وسيلة سهلة للاتفاق معه من قبل الدولة العدو للعمل ضد مصلحة الوطن.

¹محمد علاء الدين عبد القادر ، مرجع سبق ذكره ، ص87.
²مجيد علي حسن و عفاف عبد الجبار سعيد ، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004 ص 332.

و من ثم يمكن الحديث عن الآثار السيئة للبطالة بكافة أنواعها حيث أن الزيادة حجم البطالة في أي مجتمع سوف يكون له آثاره السيئة على الحالة الامنية في المجتمع، و خاصة عند عدم وضع تصور لحلها أو خفضها عن طريق خلق فرص عمل و الاتجاه لأن يكون النمو الاقتصادي في المجتمع مولدا لفرص عمل جديدة لإمتصاص الزيادة في حجم البطالة، حيث إن زيادة عدد العاطلين يمثل التربة الخصبة و البيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة . و بالنسبة للفرد لا يخفى أن البطالة تؤدي إلى إفتقاد الامن الاقتصادي، حيث يفقد العاطل دخله الاساسي مما يعرضه لألم الفقر و الحرمان هو و أسرته، و يجعله يعيش في حالة يفقد فيها الاطمئنان على يومه و غده، و يزداد الوضع إذا لم يكن هناك نوعا من الحماية الاجتماعية للعاطلين (كما هو الحال في غالبية البلدان النامية) أو عدم كفايتها، و كذلك المعاناة الاجتماعية و العائلية و النفسية التي تنجم عن البطالة.

فقد أثبتت الدراسات أن حالة البطالة و ما يرافقها من حرمان و معاناة، كثيرا ما يدفع الفرد إلى تعاطي الخمر و المخدرات و تصيبه بالاكتئاب *allienation*، و ربما دفعه إلى الانتحار، فضلا عن ممارسة العنف و الجريمة و التطرف، و بالتالي فإن البطالة مشكلة لها أسبابها و ينتج عنها آثارها، و لكن آثار سلبية خطيرة ، لا يجب أن نتجاهلها و إلا تفاقمت يوم بعد يوم .

3- طرق علاجها:

إن البطالة لن تظل خطرا كامنا بل أصبحت بالفعل خطرا مباشرا يهدد كيان المجتمع بأكمله و نلمسه بصورة يومية . و لهذا لا بد من إتخاذ الاليات و الحلول العملية و القرارات السليمة التي تحد من معدل تضخم البطالة في المجتمع و بين أعداد الخريجين المتزايدة سنويا.¹ و مكافحة البطالة هو كفاح جماعي يجب أن يشارك فيه الجميع دون إستثناء ،لأن الاجابة على اسئلة المواطنين الخاصة بتحسين أو ضاعهم المعيشية و إيجاد وظائف جدد تستوعب الملايين من القوى العاطلة فمواجهة البطالة إذا يكون بتشجيع المبادرات المحلية و فتح المجال أمام الشركات المتوسطة و الصغيرة الحجم حتى تنمو و ترتقي مع تسهيل عمليات تشغيل الشباب غير أنه يبدو ان كل الجهود التي تقوم بها الدولة من إصلاحات و مشاريع تنموية تبقى في حدود إمكانيات الاقتصاد الوطني.²

¹ JEAN, M , Gestion des Ressources Humaines , Edition ISBEN , 1999.P67.

²سمير صارم ، الاورو ، دار النشر الفكر ، 2000، ص53.

3-1- دور الدولة في حل مشكلة البطالة : و يتمثل دور الدولة في حل مشكلة البطالة إجمالاً

كما يلي :¹

- ✓ قيام الدولة بتوفير فرص العمل المناسبة لكل شخص و بالأجر المناسب تحقيقاً لمبدأ التوازن بين الدخل و أسعار السلع.
- ✓ قيام الدولة بالتخطيط لسياسة التعليم و التنسيق بين الجهات المسؤولة عنه و توجيه الشخص المناسب في المكان المناسب في حالة تعينه حتى لا يؤدي عكس ذلك إلى البطالة مقنعة و توجيه هذه البطالة إلى أماكن و جهات محتاجة إلى هذه العمالة.
- ✓ عدم التوسع في برنامج الخصخصة و إلغائه نظراً لآثاره السلبية و التوسع في بناء المصانع و إنشاء المشاريع الانتاجية و الحد من إغراق السوق المحلي بالسلع المستوردة و التي لها نظير في، لا سيما إذا كان سعر المستورد أقل من المحلي.
- ✓ قيام الدولة بتخفيض الميزانية المخصصة لكل وزارة او هيئة بنسبة معينة و تحصيل رسوم إضافية على بعض السلع و الخدمات غير الضرورية بنسبة مختلفة لتوجيهها إلى صندوق التنموي لمحاربة البطالة.
- ✓ تخفيض سن الاحالة للمعاش في بعض القطاعات و عدم السماح بالمد بعد ذلك، و فتح الباب أمام العاملين و موظفي الدولة للإحالة إلى المعاش المبكر كما يمكن للدولة بفتح الاجازات بدون مرتب و بدون حد أقصى أمام موظفيها و لجميع التخصصات بإستثناء ما تراه مقيداً بمدة، مما يتيح الفرصة للإعلان و التعيين في هذه الوظائف الخالية.
- ✓ قيام الدولة بإبرام الاتفاقيات و المعاهدات مع الدول العربية و الأجنبية لتصدير أيدي عاملة، سواء كانوا ممن يعملون او كانوا عاطلين.

¹ أسامة السيد عبد السمیع ، مرجع سبق ذكره ، ص98.

3-2- دور السياسات الاقتصادية في القضاء على البطالة:¹

*السياسة المالية:

يمكن علاج بطالة قصور الطلب من خلال إتباع سياسة مالية تهدف لزيادة الطلب الكلي و تقليل البطالة ، و السياسة المالية تتضمن الإنفاق الحكومي على السلع الاستهلاكية و الاستثمارية لتنشيط و خلق فرص عمل جديدة، أو تخفيض معدلات الضرائب مما يزيد الدخل المتاح لدى الأفراد فيزداد الطلب على السلع و الخدمات و بالتالي ينشط الإنتاج و تزداد فرص العمالة.

*السياسة النقدية:

و تتمثل في استخدام الأساليب المختلفة لزيادة عرض النقود مما يؤدي لزيادة الطلب و بالتالي زيادة الإنتاج و خلق فرص عمل جديدة ، و لكن يلاحظ أن السياسات التوسعية يجب أن يكون لها حد أقصى معين لأنها تكون مصحوبة بارتفاع مستوى الأسعار مما يخلق مشكل جديدة أو يزيد من حدتها و هي التضخم ، و بالطبع لا تصلح سياسات توسيع الطلب الكلي لعلاج البطالة الهيكلية و إنما قد تؤدي فقط لزيادة حدة مشكلة التضخم.

3-3- علاج البطالة الاحتكاكية و البطالة الهيكلية:

*البطالة الاحتكاكية:

من الممكن خفض معدلات البطالة الاحتكاكية عن طريق خدمات المعلومات، التي يكون الهدف منها إعطاء معلومات كافية عن أماكن و شروط الوظائف الحالية و مزاياها، و يمكن أيضا الحد من البطالة الاحتكاكية إذا أمكن للشباب الذين يبحثون عن عمل لأول مرة اختيار الوظيفة المناسبة لهم فعلا. و هذا لا يأتي إلا عن طريق مزيد من المعلومات عن الوظائف المتاحة مع تقديم النصيحة بشأنها من ذوي الخبرة، ذلك لأنهم إن أخطأوا في اختيار الوظيفة المناسبة أول مرة فإنهم سيترونها بعد ذلك و يقومون مرة أخرى بالبحث عما يلائمهم.

* البطالة الهيكلية :

يمكن القضاء على هذا النوع من البطالة بإعادة تدريب العمال و تأهيلهم حتى تصبح قدراتهم الوظيفية متناسبة مع ما هو مطلوب في سوق العمل. و أحد المصادر المتجددة للبطالة الهيكلية في البلدان

¹ فريد بختي ، دراسة تحليلية وقياسية لظاهرة البطالة في الجزائر ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في الاحصاء و التخطيط، المعهد الوطني للاحصاء و التخطيط الجزائر ، 2005 ، ص19.

النامية خريجي المدارس العليا والمعاهد والجامعات، الذين لا يؤهلهم تعليمهم للوظائف المطلوب شغلها. و العلاج هنا يتمثل في تطوير برامج التعليم و تحديثها بما يلائم احتياجات النشاط الاقتصادي.

3-4- علاج البطالة من المنظور الإسلامي:

* دور الزكاة في علاج البطالة الاحتكاكية و الهيكلية: إن الإسلام ينكر بطالة الكسول ولو فرغ للعبادة، وقد كافح هذا النوع من البطالة من خلال الحافز الديني وبهذه الطريقة وقفت الشريعة و أحكامها بالمرصاد أمام أولئك الذين يتعطلون عن الكسب و العمل باختيارهم مع تمتعهم بالصحة و القوة و الفرصة للعمل، و إن زعموا أنهم إنما تخلوا عن العمل للدنيا من أجل طلب الآخرة والتفرغ للعبادة، إذ لا رهبانية في الإسلام، كما تساهم الزكاة في علاج البطالة الهيكلية و التي تتسبب عن وجود عوائق خطيرة أمام قوة العمل في انتقال بين الوظائف بين الصناعات و المهارات المختلفة المرتبطة بالتكنولوجية و ذلك من خلال رفع مستوى الإنتاجية العمل عن طريق:

-توفير متطلبات الغذاء و الكساء و العلاج و المسكن لأفراد قوة العمل.

-جواز الإنفاق على طلاب العلم النافع من حصيلة الزكاة ، و ذلك إذا تعذر الجمع بين طلب العلم و العمل للكسب.

-توفير برامج التدريب و التعليم و إعادة التأهيل لأفراد قوة العمل، مما يزيد قدرتهم على الانتقال بين فروع الإنتاج المختلفة.

و خلاصة القول يمكن القول أن البطالة ظاهرة اجتماعية متعددة الجوانب و تختلف أنواعها من بلد إلى آخر و لذلك يجب معرفة أسبابها و أثارها على الاقتصاد الوطني الذي يؤثر بالدرجة الأولى على المجتمع ككل و الفرد و يجب البحث في كيفية وضع إستراتيجية ناجحة تحد من هذه الظاهرة التي أصبحت تهدد العالم كله سواء الدول المتقدمة أو الدول النامية في وقتنا الحاضر.

المبحث الثاني: التحليل النظري للعمل غير الرسمي

المطلب الأول: العمل غير الرسمي بين النظرية و التحليل

في واقع الأمر إن أغلب المحللين و الدارسين للعمل غير الرسمي في المجتمعات المعاصرة يشيرون إلى التعقيدات التي تشوب هذا المفهوم، ليس لكونه معقدا فحسب وإنما كون أن فهمه و تعريفه يختلف باختلاف ثقافة المجتمعات الموجهة صوب تحليل هذا الأخير، وهذا ما يظهر في أغلب الرؤى والتبصرات

النظرية أو على حد تعبير كل من الفلاسفة "ويبر" Weber و"سيمال" Simmel وغيرهم من الذين حاولوا شرح هذه الفروقات والإشكاليات، بحيث أن أغلبيتها تأتي منحصرة بين زاويتين أو بين مفهومين، فالأول يقترح مصطلح الفئات العارفة والثاني مصطلح غير العارفة¹، ونفس الشيء نجده عند "بروباكر" Brubaker الذي يفرق بين فئات التحليل وفئات الاحتراف أو الممارسة².

من هنا وجب علينا أن نقول أن هذا الاختلاف ما هو إلا نتيجة حتمية لوجهات النظر المتباعدة، سواء من الناحية العلمية التي تعتبر أنه حتى يكون المفهوم أو المصطلح المستخدم صحيحا فلا بد أن يكون مضبوطا، منهجيا و منظما، ومعتمدا من طرف إحدى المنظمات التي تعطيه صفة منسجمة مع مختلف الأوضاع التي قد يمر بها، وغالبا ما تكون هذه المنظمة مبدجلة في المنظمة العالمية للعمل، أو الدولة أحيانا. بينما نجد أن الواجهة الثانية يغلب عليها الجانب الاجتماعي، وهو ما يمكن استنتاجه من تحاليل "بروباكر" خاصة المتعلقة منها بفئات التحليل التي تعتبر كامتداد لصناعة اجتماعية على بعد من الواقع وهذا ما يميزها عن فئات الممارسة المستخدمة من قبل المحللين، من جهته "دومازيار" Demazière من خلال تصوراته يؤكد "أن هناك تعدد من حيث المفاهيم المستخدمة واستطالة ناقصة، غير متناهية ومتعددة العناصر في نفس الوقت، كما أنها تفضي إلى الحقائق"³، من خلال هذا البسط للوجهتين النظريتين فإن بعض من المحللين يضيفون طرعا ثالثا يتعلق بفئة البلدي، ليتم الاتفاق على الأصناف الثلاثة من الفئات وهي أحد التصنيفات الخاصة لمنطق التقسيم المنطقي العادي للعالم الاجتماعي المختلف.

بناء على التحليل المقدم أنفا يمكن أن نقول أن التصنيف يمكن أن يتركز حول ثلاثة محاور رئيسية، فال محور الأول المتمثل في فئة العارفة وغير العارفة تجسّد طبيعة المفهوم والثاني الخاص بالمؤسساتي/ البلدي يدور حول المعنى، بينما نجد أن المحور الأخير الجامع لكل من فئة التحليل و الممارسة يخص ترجمة الأوضاع، الأدوات و الديناميكيات المنتهجة، من أجل هذا فإن أغلبية الدارسين للعمل غير الرسمي يعتبرون أن مفاهيم فئات التحليل وفئات الممارسة تثير فهم مفهوم العمل غير الرسمي، وحسب "بروباكر" فإن " الاستخدام الأوحد لمصطلح واحد كفئة تحليل أو ممارسة لا يكفي حتى يقضي الاستخدام كفئة تحليل، وإذا كان هذا

¹ - Desrosiers Alain et Thevenot Laurent, 2000, "Les Catégories Socioprofessionnelles, La découverte", Paris, p:96.

² - Brubaker Rogers 2001 ; "Au delà de l'identité", Actes de la Recherche en Sciences Sociales, N°: 139, sept. 2001, pp: 66-85.

³ - Demaziere Didier, 2003, "Le chômage. Comment peut-on être chômeur?", Ed: Belin, Paris, p: 152.

هو الحال، فان مفردات التحليل الاجتماعي ستكون فقيرة واصطناعية بلا مضاهاة، فالإشكالية لا تتعلق باستخدام المفرد أو المصطلح شائع الاستخدام بقدر ما تتعلق بطريقة استخدامه¹.

عموما فان هذا التمهيد يتيح فرصة التعبير عن مصطلح العمل غير الرسمي بما يمكن من القول أنه فئة تحليل، متميزة عن باقي الفئات التحليلية، كونها تدرج مجموعة من العقبات، أولها يبدأ بالجدل المتعلق بمختلف التسميات المكتسبة من قبل مصطلح غير الرسمي. ومهما كانت التعريفات المستخدمة والمنهجيات المتبعة من قبل الباحثين والدارسين فان هذا الأخير يبقى يضم أبعاد متفاوتة العدد من حيث مجموع العاملين فيه خاصة داخل الدول النامية أين يكون العدد المحصى أقل من العدد الحقيقي بكثير.

ففي الجزائر مثلا فان الاهتمام بمشكل القطاع غير الرسمي لم يبدأ إلا أخيرا بعدما اكتسب حصة كبيرة من السوق، فبعيدا عن جدل التعريفات التي سيتم انتهاجها فان القضية الأولى تعلق بكيفية المحاصرة أو كيفية تضيق الخناق على هذا الأخير، بحيث أن التلميحات ما هي إلا سياسية ليس إلا.

المطلب الثاني: أهم التحاليل الخاصة بالعمل غير الرسمي

فأكثر التحاليل الخاصة بالعمل غير الرسمي الحضري إيجاء، يتعلق بتعريف المنظمة الدولية للعمل التي تعتبر العمل غير الرسمي كل عمل لا يدفع فيه الموظف المشاركات الاجتماعية، وأنه عمل دون عقد مما يخلي ذمة الموظف من أية مسؤولية كما أن هذا العمل لا يجعله يستفيد من المزايا التي يمنحها إياه العمل الرسمي كالحصول على العطلة السنوية أو عطلة المرضية، وحتى عطلة الأمومة...، في حين أن التعريف الثاني الأقرب لواقع الاقتصاد الجزائري هو ذلك التعريف الذي يعتبر أن القطاع غير الرسمي مشكل من فائض عمالة غير مستوعبة من قبل القطاع الرسمي، إضافة إلى كون أن خصوصيات العمل غير الرسمي متمثلة في سهولة الدخول إليه وضعف الإنتاجية، بسبب قلة الاستثمارات في رأسمال، إلى جانب التقسيم الضعيف للعمل فيه...، فان "Portes" يرى في القطاع غير الرسمي قطاعا يضم نشاطات موفرة للدخل غير مضبوطة وغير منظمة من قبل الدولة في حين أن باقي النشاطات تبقى مضبوطة من قبلها²، أما وجهة النظر الثانية تدعى بالوجهة الضبطية أو بالتحليل "النيو-ماركسي" ومفادها أن العمل غير الرسمي هو خصوصية هيكلية للنظام الرأسمالي، بالتالي فالرؤى الليبرالية المقدمة من قبل "De Soto" تفترض أن

¹ - Brubaker Rogers, 2001, "Au delà de l'identité", Actes de la Recherche en Sciences Sociales, N°: 139, sept. 2001, p: 70.

² - BUSSO Mariana, 2005, " Le travail informel : entre théorie et expérience", juin 2005, p : 7.

معنى غير الرسمية يبقى مرادف للبقاء في هامش عن الشرعية أو الرسمية، وهي تضم في ذلك كل الأنشطة الخارجة عن القانون، والتي يجب أن تكون مراقبة من قبل الدولة، وعليه فإن أصل وسبب القطاع غير الرسمي هو النظام البيروقراطي المفرط.

المطلب الثالث: التصورات النظرية للعمل غير الرسمي

من خلال هذا التحليل و محاصرة مفهوم العمل غير الرسمي سنعرض مختلف التصورات النظرية المتناولة لهذا المفهوم، فالأولى تطالب وإلى حد ما بتشجيع الاستثمار في القطاع الرسمي مع العمل على تقديم المزيد من المحفزات إليه، وهي وجهة نظر خاصة بكل من "Tokman" و "Souza" اللذان يعتبران أن العمل غير الرسمي يحتوي بحد ذاته على العمل الدوني¹ الذي يمس العمال العاجزين على إيجاد مكان لهم في النسيج الاقتصادي، وكما سبق تعريفه أنفا نقول أنه: "مقارنة مع مجموعة معايير محددة وثابتة، أو مع أي عمل آخر ممكن، فإن العمل الدوني يتحقق عندما يكون عمل أي فرد غير كاف بالقدر اللازم، أخذين بعين الاعتبار كفاءة هذا الفرد (التجربة المكتسبة أو التكوين المحصل عليه)²، من هنا فإن الدخول أو الاندماج في عالم القطاع غير الرسمي سهل وممكن لكل من يرغب فيه لعدم تقيده بشروط أو ضوابط، وأكثر ما يميز هذا القطاع هو انتشار الأنشطة الإنتاجية صغيرة الحجم المرتبطة بالأسواق التنافسية غير نظامية.

فالقطاع غير الرسمي مصمم ومجهز كآلية شبه دائرية، مساهمة في تدارك فائض العمالة المتاحة، وهذا نفسه ما يحدث تغييرات على مستوى البنية الاقتصادية، بشكل آخر في أوقات الأزمات الاقتصادية فإن هذا الأخير سينمو بشكل سريع مساهما بذلك وبشكل فعلي في امتصاص البطالة³، هذا الطرح مستمد من النموذج المزدوج أو النموذج الثنائي الذي يربط في نفس الوقت بين القطاعين: الرسمي/غير الرسمي، فالأول يكون داخل الحلقة أو داخل النظام الاقتصادي، بينما يكون الثاني خارج النظام، وهو يأخذ في ذلك مجالا شاملا و أوسعاً من القطاع الأولي، بحيث أن امتداداته وتفرعاته تتعدى وإلى حد بعيد مجالات القطاع الرسمي، وهذه الثنائية في التحليل تنفرد بها المنظمة الدولية للعمل، غير أن هذه الأخيرة تهمل في تحليلها طبيعة العلاقة القائمة بين القطاعين، وحتى وإن كانت العلاقة ضيقة فلا مانع أبداً من القول بأنها قائمة

¹ - BIT, treizième conférence des statisticiens du travail, 1982, in www.melchior-eco.com.fr/melchior.nsf/

² - BIT "La normalisation internationale des statistiques du travail" Genève 1959, p: 53, in Direction de la statistique "population et emploi", CERED 1992, p: 48.

³ - ADAIR Philippe, 2002, "Production et financement du secteur informel urbain en Algérie" in Revue "économie et management", N°: 1, Mars, p: 03.

وموجودة بطبعتها، كما أنها تحدد مشاكل القطاع غير الرسمي من خلال العمال، مهمة في ذلك الوحدات الاقتصادية. وحسب ذات التصور فان العمل غير الرسمي هو ذلك العمل الذي لا يدفع فيه أرباب العمل تكاليف التأمين...، من هنا وبالنقيض من التصورات الأخرى، فان المخالفات القانونية لا تعتبر خاصية أو صفة من صفات غير الرسمية، ولكن استحالة احترام القانون قد تكون نتيجة ممكنة وغير مستبعدة، وعليه فان الحلول التي تقترحها هذه المقاربة تكمن في إعادة تحريك أو تشغيل القاعدة الاقتصادية من خلال انتهاز السياسة الكيترية المساهمة في مواجهة مشكل الشغل مع توزيع الأرباح والفوائد.

أما المقاربة الثانية فتتمثل في المقاربة البنيوية التي تؤكد بأن صفة المخالفة أو غير الشرعية هي إحدى الصفات الرئيسية في القطاع غير الرسمي، ومن بين المؤيدين لهذه المقاربة نجد كل من **Alejandro & Manuel Castells، "Portes"**¹ وحسب رأي هاذين المحللين فان غير الرسمية ليست خصوصية منفردة تتميز بها اقتصاديات الدول النامية وإنما يمكن ملاحظتها حتى في اقتصاديات الدول المتقدمة، كيف لا وهي أحد الخصوصيات المشكلة للنظام الليبرالي.

فهذا النوع من المقاربات المسماة أيضا بالنيو-ماركسية كما سبق إليها الذكر، تعمل على ضمان سير القطاع غير الرسمي على خطى النظام الرأسمالي، مع العمل على تحفيز تزايد وتقوم مقامه من خلال التلميح إلى أنه سياسة مضمرة ضمنية مفادها مساعدة الحكومات على التقليل من نسب البطالة، وإمكانية تمكن المؤسسات الحديثة من التكيف مع مختلف المضاربات وتقليل التكاليف وهذا ما يجعل منه إحدى وسائل المراقبة والمعاينة الاجتماعية، كما أنها تضيف ضرورة توظيف النقلة التكنولوجية ومختلف القروض مع توظيفها لصالح أرباب المؤسسات غير الرسمية، فهي تطالب في ذلك الدولة بالمحافظة على مكانتها، بحيث أن دورها في البنية الاقتصادية يبدأ من خلال تحويل القطاع غير الرسمي إلى محرك لبعث التنمية الاقتصادية، من هنا فان القطاع غير الرسمي لا يبقى له إلا أن يأخذ شكل جزء مكمل للإستراتيجية التراكمية الخاصة بهذا النوع المؤسسات، وبهذا فان هذه المقاربة من خلال تعريفها لجال القطاع غير الرسمي نجدها تتفق مع باقي المقاربات من حيث قواسم العمل غير الرسمي و التي سبق و أن أشرنا إليها.

أما من حيث التصور الخاص بالشرعية فإنها تعرف القطاع غير الرسمي من خلال علاقته بتنفيذ الدولة، والحلول المقترحة من قبل هذه المقاربة تبني على أساس إحداث تغييرات جذرية بالنسبة لمؤسساتنا

1- Castells Manuel ET PORTES Alejandro, 1990, "The underwater world: the origins, the dynamics and the goods give the informal economy", in Behaviours, Alejandro (ed.) the informal economy. Ed. Planet, Buenos Aires, p: 123.

ومن تم السعي لإنشاء أنواع جديدة من المؤسسات، وعليه فان كل الدارسين لهذا التصور ينتقدون وبشدة ما يسمونه بفكرة الازدواجية أو الثنائية الحاملة لنفس التصور الأسبق، وحجتهم في ذلك هو أنه ليس فقط أن القطاعين متصلين ببعضهما البعض، وإنما أن القطاع الثاني يشكل جزءا تكميلي للاقتصاد الرسمي أو الاقتصاد الحديث، وبهذا فهو ليس مجرد مجموع أنشطة هامشية مستثنية فقط، من خلال هذا المفهوم فان أصحاب هذا المبدأ يرون في القطاع غير الرسمي آلية دورية، ففي حالات الانتعاش الاقتصادية فان كلا القطاعين ينمون، وفي حالات الانكماش يتضرران. بعد عرض كل من التصور الثنائي المعتمد من طرف المنظمة الدولية للعمل ثم التحليل الماركسي، فان التحليل الثالث خاص بالفكر النيو-ليبرالي أو الشرعي كما هو مستخدم عند "De Soto & Hernando"، الذي يرى في العمل غير الرسمي مكان ظل بحيث أين يكون الأفراد الممارسين للأنشطة غير الرسمية مستترين في الحالة التي تتعدى فيها تكاليف الممارسة فوائدهم الخاصة، فهذا التصور يرى مصطلح غير الشرعية من زوايته المنفرجة، معتبرا إياه مرادف للشرعية الكلية لأنه يشمل كل الأنشطة المستترة، الخفية والخارجة عن القانون¹ والمتابعة من قبل أجهزة الدولة، فهذه الأنشطة لا تستثني قطاعا دون الآخر فهي تشمل جميع مجالات النشاط الاقتصادي. من هنا فان أصل القطاع غير الرسمي يكمن في الضغط الجبائي² وبيروقراطية الدولة³، فكلما تملص هذا القطاع من هذه المعوقات كلما زادت قدرته على خلق الثروات، وعليه فمن بين الحلول المقترحة من قبل هذه المقاربة العمل على التقليل ضغوط البيروقراطية إلى أقصى درجة ممكنة، مع عدم تدخل للدولة في مجرى الحياة الاقتصادية .

بشكل عام فمختلف التصورات التي تطرقنا إلى تحليلها والمختلفة بطبيعتها في طرحها، فحتى وإن كانت إحداها معتمدة إلى حد كبير على حتمية تدخل مختلف المتغيرات اللازمة لتعيين ووصف القطاع غير الرسمي، فإننا نجد في الأخير أن هذا الاختلاف بين وجهات التحليل يجتمع حول محور واحد يدور حول أن الوحدات غير الرسمية عبارة عن وحدات اقتصادية ذات قدرة تراكمية هزيلة وإنتاجية ضعيفة، مرقية من قبل أفراد وضيعة المستوى التعليمي، وهي نفس النتيجة التي توصل إليها الاقتصادي "شارم" في أغلب دراساته للقطاع غير الرسمي فيقول "أن أغلب التحقيقات الميدانية تبث أن المستوى التعليمي ضعيف عند أرباب المؤسسات في القطاع غير الرسمي"⁴.

¹ - DE SOTO Hernando, 1990, "the other path, you are founded", Ed: Bogotá.

² - FREY B S, 1989, "How large or small should the underground economy be?", in FEIGE ED, pp: 110-123.

³ - BOUNOUA C, 2002, " le rôle des facteurs institutionnels dans le Processus d'illégalisation de l'économie algérienne, in Revue "économie et management", N°: 1, Mars 2002, pp: 24-30.

⁴ - CHARMES J, 1992, "The employment in the informal sector", PIETTE-HVMANITAS, Ed: Planet, Good Aires Buenos, p: 42

المبحث الثالث: البطالة و سوق العمل في الفكر الاقتصادي.

تعاني جل اقتصاديات العالم من البطالة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة في الدول النامية، لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية تصنف ضمن الطاقات المعطلة. بينما الاستغلال الأمثل لها من شأنه أن يدفع عجلة التنمية إلى الأمام للخروج من أزمة الفقر والتخلف التي تميز هذه الدول و سنحاول في هذا المبحث معالجة موضوع البطالة الذي ضل محور اهتمام المفكرين الاقتصاديين على تعدد المدارس التي ينتمون إليها ، و اختلفت الرؤى في ذلك باختلاف المبادئ و العصور التي عايشوها بل امتد الاهتمام إلى الخبراء الاقتصاديون و بعض المنظمات الدولية و حتى رجال الساسة في محاولة منهم لتفسير الخلل القائم في سوق العمل وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذا الملف الثقيل الذي بات يهدد استقرار و استمرارية تشكيل هذا العالم، و تتفق جل هذه الآراء تقريبا على أن تحسين أوضاع التشغيل مرتبط بالأداء الاقتصادي الايجابي و مدى النمو الذي يحققه ، إذ أن ذلك بمثابة المنشط المسارع للدورة الاقتصادية و ما تتضمنه من زيادة في حجم الاستثمارات المولدة لفرص العمل ، و للتوضيح أكثر سنحاول التطرق في هذا المبحث إلى نظرة الفكر الاقتصادي للبطالة.¹ و قد حظي هذا الموضوع باهتمام المفكرين الاقتصاديين على اختلاف مذاهبهم و أفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى. و لعل تنوع أشكال البطالة هو أحد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها و تفسيرها، و سوف يتم عرض أهم هذه الأفكار و لذلك قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب كالتالي:

المطلب الأول: سوق العمل و البطالة في الفكر التقليدي.

المطلب الثاني: سوق العمل و البطالة عند كيتز.

المطلب الثالث: سوق العمل و البطالة في الفكر الحديث.

المطلب الأول: سوق العمل و البطالة في الفكر التقليدي.

¹ مقدم عبيرات ، ميلود زيد الخير ، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة الى برامج الاصلاح الاقتصادي في الجزائر ، جامعة الاغواط .

سميت بالنظريات التقليدية لأنها تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، أي أن الأجر التوازني و مستوى التشغيل يتحددان بتقاطع منحنيات عرض العمل و منحنيات الطلب عليه سنحاول في هذا المطلب تناول بعض النظريات التقليدية التي كانت سائدة في عصورها والتي كانت المنطلق و القاعدة في تأسيس النظرية الحديثة في اقتصاد العمل و الذي أصبح علما قائما بذاته.

1- النظريات الكلاسيكية:¹ يركز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل ،حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية و بتراكم رأس المال و النمو الاقتصادي و الطاقات الإنتاجية للاقتصاد. كما يركز اهتمامهم بالبعد الاجتماعي و السياسي للظاهرة الاقتصادية، إذ يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، الذي يعنى أن "كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له"، أو ما يسمى بقانون المنافذ عند "ساي".

1-1- نظرية حد الكفاف: كان من أهم زعماء هذه المدرسة هم فرانسوا كيناي، ادم سميث و ريكاردو، و مالتس و سنتطرق إلى آراء كل واحد منهم و طريقة تحليله.

* **فرانسوا كيناي:** هو صاحب المقولة التالية: إن معدل الأجور إذا هبط عن الحد الأدنى الذي يتناسب و حد الكفاف، يبدأ العمال في الهجرة، و بذلك يقل عرض العمل و ترتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى. إلا أن كيسناي لم يتعرض إلى حالة الوفاة أي التقليل من النسل عند انخفاض الأجور.

* **آدم سميث:** كانت معظم آرائه تضطرب بين نظرية حد الكفاف و بين الاعتقاد بأن معدل الأجور يتحدد وفقا لعرض و طلب العمل، إذ ذكر أن نظرية حد الكفاف تنطبق على المجتمعات ذات الموارد الثابتة، بينما تنطبق نظرية العرض و الطلب على المجتمعات ذات الموارد المتغيرة.

* **ريكاردو:** إن العمل في تفكير ريكاردو هو مثل جميع الأشياء الأخرى التي تباع و تشتري و التي تزيد كميتها و تنقص، له ثمن طبيعي و ثمن سوقي. الثمن الطبيعي للعمل هو الذي يمكن العمال من العيش في مستوى الكفاف الذي يسمح لهم باستمرار وجود طبقتهم من غير زيادة أو نقص. و مهما اختلف ثمن العمل في السوق عن هذا الثمن الطبيعي فإنه يتجه في النهاية إلى التعادل معه، عندما يرتفع ثمن العمل في السوق فإن عرض العمل يزداد و بالتالي تنخفض الأجور إلى حد الكفاف و العكس صحيح. و بذلك لم تدع آراء ريكاردو أي منفذ للأمل أمام العمال في تحسين أحوالهم و لعل هذا هو السبب في تسمية هذه النظرية بقانون الأجر الحديدي "Iron Law of Wage".

¹ عبد العزيز فهمي سهيكل ، أساليب التحليل الاقتصادي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1986، ص419.

* روبرت مالتس Thomas R.Malthus (1766-1834): قد أعلن أن زيادة الأجور لن تؤدي إلى تحسين مستوى معيشة العمال، وإنما تؤدي إلى زيادة عدد السكان. وإذا حدث نقيض ذلك، أي هبط الأجر المدفوع للعمال عن مستوى أجر الكفاف، فإن ذلك يؤدي إلى تفشي أمراض نقص التغذية بين العمال، وارتفاع معدل الوفيات بينهم، ثم يقل نسلهم، الأمر الذي يجبر معه، عبر الزمن، انخفاضاً في عرض العمل، فترتفع الأجور مرة أخرى و تستقر عند مستوى الكفاف (Subsistence Level). ومعنى ذلك، أن الكلاسيك قد افترضوا أن عرض العمل في الأجل الطويل حساس جداً للتغيرات التي تحدث في مستوى الأجر الحقيقي للعمال .

1-1-1-نقد نظرية حد الكفاف: من أهم الانتقادات الموجهة لهذه النظرية هي كالاتي:

- إن قوة العمل عند أصحاب هذه النظرية تعتبر كسلعة رخيصة تباع و تشتري دون إعطاء الجانب الإنساني للعامل و كرامته أي اعتبار¹.
- نظرية حد الكفاف هي نظرية غير إنسانية على الإطلاق و لم تأخذ بعين الاعتبار أن زيادة عدد العمال سيؤدي لا محالة إلى زيادة الإنتاج.
- أعطت هذه النظرية الاهتمام الأكبر لجانب عرض العمل و أهملت جانب الطلب و ليس هناك داع لتحليل العمل ما دام أن عرض العمل يتمتع بمرونة لا نهائية.
- من الصعب اختبار هذه النظرية لأن مستوى الكفاف لا يمكن تحديده، و هو مفهوم نسبي راجع إلى عادات و تقاليد كل مجتمع. فإذا كان أجر العامل يتحدد وفق هذه النظرية حسب النفقات الضرورية التي ينفقها هذا الأخير، فإن هذا الأمر غير بديهي و ليس سهل التحديد.

1-2-نظرية رصيد الأجور:² تعتبر هذه النظرية تكملة لنظرية حد الكفاف و ليس بديلاً لها و قد حاولت هذه النظرية تفسير التغيرات الموجودة في الأجور حيث كان لعجز نظرية الكفاف التي وضع أسسها ريكاردو أثراً واضحاً في ظهور مذهب رصيد الأجور و قد كانت هذه النظرية من وضع جيمس ستيوارت (James Stuart) فقد أشار إلى أن عدد السكان يزيد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس المال، خاصة إذا

¹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982. ص 136.
² رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر الكويت، 1998، ص 155.

تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص باستمرار، نتيجة زيادة الكمية منه في الإنتاج " قانون تناقص الغلة"، و بذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات.

فقد ذكر ستيوارت ميل¹، أن مستوى الأجر يعتمد على ما يخصصه رجال الأعمال من موارد من أجل الحصول على العمال؛ و أن متوسط معدل الأجر يتوقف على ناتج قسمة مخصص الأجور Wage- Fund على عدد العمال، و أن ذلك المخصص يزداد في فترات الرواج و يقل في فترات الانكماش.

1-2-1- نقد النظرية : نظرية رصيد الأجور هي نظرية الطلب على العمل " عرض العمل ليس له إلا دورا مؤقتا في المدى القصير ألا وهو العمل على تأرجح سعر العمل الجاري زيادة أو نقصانا²، كما يمكن اعتبار هذه النظرية لها نظرة تشاؤمية لمستقبل العمل والعمال أما فيما يخص ثبات رأس المال المخصص للأجور قد انتقد من طرف عدة اقتصاديين و ذلك من عدة وجوه.

1-3- النظرية الماركسية:³ يعتبر التحليل الماركسي أخذ للنظرية الكلاسيكية التي شادها قبله ريكاردوا كما رأينا سابقا و هذا لا يعني أن ماركس لم يصنع شيئا سوى ترديد أو تكرار ما قدمه ريكاردوا، بل أنه صاغ النظرية في إطاره الفكري الخاص و أدخل على بعض جوانبها إيضاحات جديدة. كما يمكن القول أننا في هذه النظرية انتقلنا من الأجر مقابل الحياة إلى الأجر مقابل الإنتاج و يرجع هذا التحول إلى بروز فكرة تواجد النقابات العمالية للدفاع عن مصالح العمال .

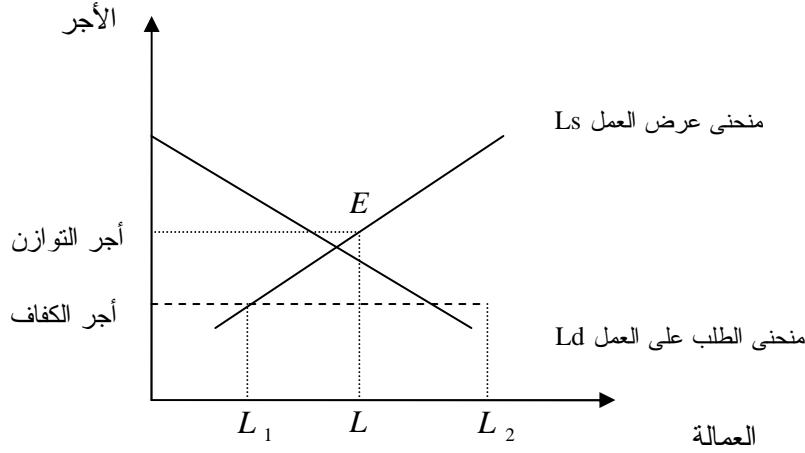
من خلال تحليل ماركس للبطالة نجد أنه يعتبر البطالة ذات صبغة مزدوجة فمن أجل تغطية الميول نحو انخفاض معدلات الأرباح فإن أصحاب رؤوس الأموال يمارسون نوعا من الضغوطات لتخفيض الأجور و هذا منطق يهمل التقدم التقني الممنوح لمناصب الشغل و نجد الكثير من الماركسيون أمثال (روزا لوكسمبورغ) و (ن.ا.لينن) أن البلدان الرأسمالية الناضجة ستتوجه إلى الاستغلال الامبريالي للشعوب

¹ Jean ,M,Cousineau, Economie du travail, Gaetan marin édition, canada ,1981.P38

² . مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر، رسالة دكتوراة، جامعة الجزائر، 20001999، ص50.

الفقيرة، و أن رخاء الرأسمالية سيرتبط باستغلال الثروات الباطنية لهذه الشعوب، و حتى تتجنب الدول الرأسمالية بطالة شاملة و تعظم أرباحها ستحاول إجراء الكثير من الاستثمارات في الخارج.¹

الشكل رقم 2-2: العرض و الطلب على العمالة



المصدر: محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول

فمن خلال الشكل المبين أعلاه فإنه في الوقت الذي يكون فيه المعروض من قوة العمل يعادل L_2 فإن المؤسسات تطلب L_1 من العمالة و هو مستوى أعلى من مستوى التوازن الذي يحقق أجر التوازن.

و منه حسب ماركس فإن العامل الأجير في المجتمع الرأسمالي هو نوع من العبودية، فوجود جيش احتياطي من العاطلين يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء.²

إذن التحليل الماركسي هو تحليل مجرد خالص، بعيدا عن الوقائع الاقتصادية، إذ أثبتت هذه الوقائع عدم صدق الادعاءات الماركسية فيما يتعلق بقانون القيمة و ما ينجر عنه من نتائج.

1-4- النظرية النيوكلاسيكية:³ (New Classical Theory): يعد النيوكلاسيك امتدادا للفكر

الكلاسيكي، فهم يؤمنون بالحرية الاقتصادية، و سيادة ظروف التوظيف الكامل تأسيسا على "قانون ساي

¹ بول ، سامو يليسون ، ترجمة موفق مصطفى ، علم الاقتصاد والمشاكل الاقتصادية المعاصرة ، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، 1993، ص337.

² Christine Dollo, Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (L'exemple du chômage), thèse de doctorat, Université Aix-Marseille 1, 2001, p 302.

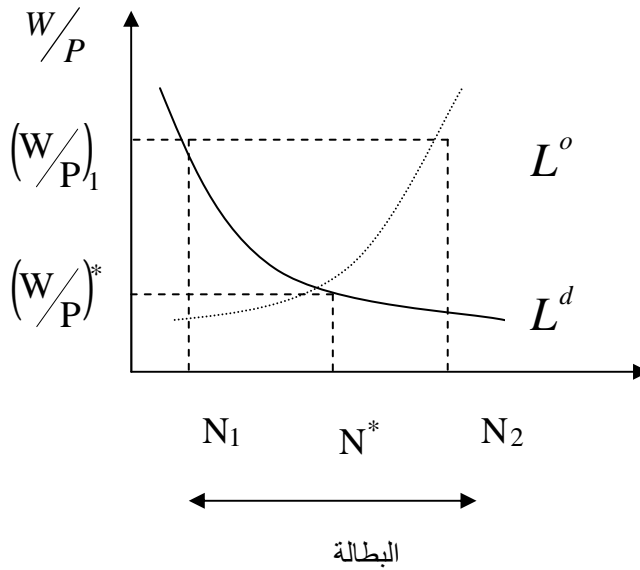
³ علي عبد الوهاب نجى ، نفس المرجع السابق ، ص37.

للأسواق" الذي ينص على : "أن كل عرض يخلق الطلب عليه" و من هذا المنطلق فإن زيادة عرض سلعة ما مع بقاء العوامل الأخرى على حالها من شأنه أن يخفض من سعرها مما يترتب عليه تمدد الكمية المطلوبة منها حتى تستوعب هذه الزيادة في العرض و بالمثل فإن زيادة العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي و من ثم تتمدد الكمية المطلوبة من العمل حتى تستوعب البطالة و تتحقق العمالة الكاملة ، و طبقا لذلك فإن التوازن على المستوى الكلي يتحقق دائما بتعادل الطلب الكلي مع العرض الكلي في كافة الأسواق.

3-1- تحليل النيوكلاسيك لظاهرة البطالة : يتحقق التوازن في سوق العمل بواسطة الأجر الحقيقي

التوازني $\left(\frac{W}{P}\right)^*$ ، وعليه إذا كان الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)_1$ أكبر من الأجر الحقيقي التوازني، عندها يكون الطلب على العمل N_1 أقل من عرض العمل N_2 و البطالة تقدر في هذه الحالة بـ $N_1 - N_2$. حتى يتحقق التوازن و تختفي البطالة، تنخفض الأجور الحقيقية إلى أن تصبح تساوي الأجر الحقيقي التوازني، حيث كل من يقبل العمل بهذا الأجر سيجد منصب عمل، عندها يكون الاقتصاد في حالة التوازن الذي يحقق التشغيل الكامل و البطالة في هذه الوضعية لا يمكن أن تكون إلا بطالة إرادية .

الشكل رقم 2-3: التحليل النيوكلاسيكي لسوق العمل



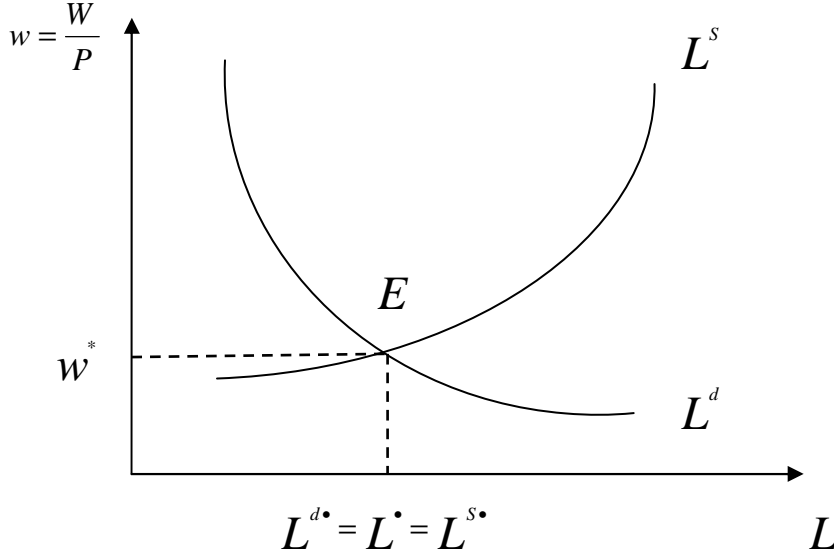
3-2-التوازن الجزئي النيوكلاسيكي:¹ (*L'équilibre Partiel Néo-Classique*)

بالتقاء العرض على العمل (المتأني من طرف العمال)، و الطلب على العمل (المتأني من طرف المؤسسات) يتحقق توازن سوق العمل، عند مستوى أجر حقيقي معين هو أجر التوازن، و هو مستوى التشغيل الكامل. و نظرا لتمتع الأجور بالمرونة التامة، فإن أي اختلال في سوق العمل وجود فائض في عرض العمل أي البطالة أو فائض في الطلب على العمل لا يكون إلا ظرفيا، إذ سرعان ما يزول هذا الاختلال بفعل آلية التعديل الذاتي التي تشكل حماية فعالة ضد البطالة و عند التوازن يتحقق التشغيل الكامل و هذا لا يعني انعدام البطالة نهائيا، و إنما البطالة في هذه الحالة تكون إرادية (*chômage volontaire*) أي رفض البطال للعمل بالآجر السائد. و ينتج عرض العمل عن سعي الأفراد لتحقيق أكبر إشباع من خلال مدا خيل خدمة العمل المقدمة، و ينتج الطلب على العمل عن سعي المنتج لتحقيق أعظم ربح ممكن . فطلب استهلاك الأفراد يتعلق بالدخل المتاح الحقيقي، إذن حجم الإنتاج. و عليه، فإنه وفقا للفكر النيوكلاسيكي، فإن مرونة الأجور و الأسعار تضمن دائما العمالة الكاملة في سوق العمل، و أي اختلال يصحح تلقائيا من خلال تغير الأجور، و سريعا ما تختفي البطالة الإجبارية إن وجدت. و وفقا لهذا الفكر، فإن وجود البطالة و استمرارها ينطبق فقط على البطالة الاختيارية، و بمعنى آخر، يمكن لكل الأفراد الراغبين في العمل عند مستويات الأجور التوازنية أن يجدوا عملا.

انطلاقا من الفرضيات السابقة فإن التوازن يتحقق عندما يتساوى عرض العمل (L^{S*}) مع الطلب عليه (L^{D*})، و يتحدد في ذات الوقت معدل الأجر الحقيقي (w^*) الذي يقبله كل من العمال و المنتجين. و يمكن توضيح ذلك بيانيا كما يلي:

¹ محمد درويش دحماني ، مرجع سبق ذكره ، ص 38.

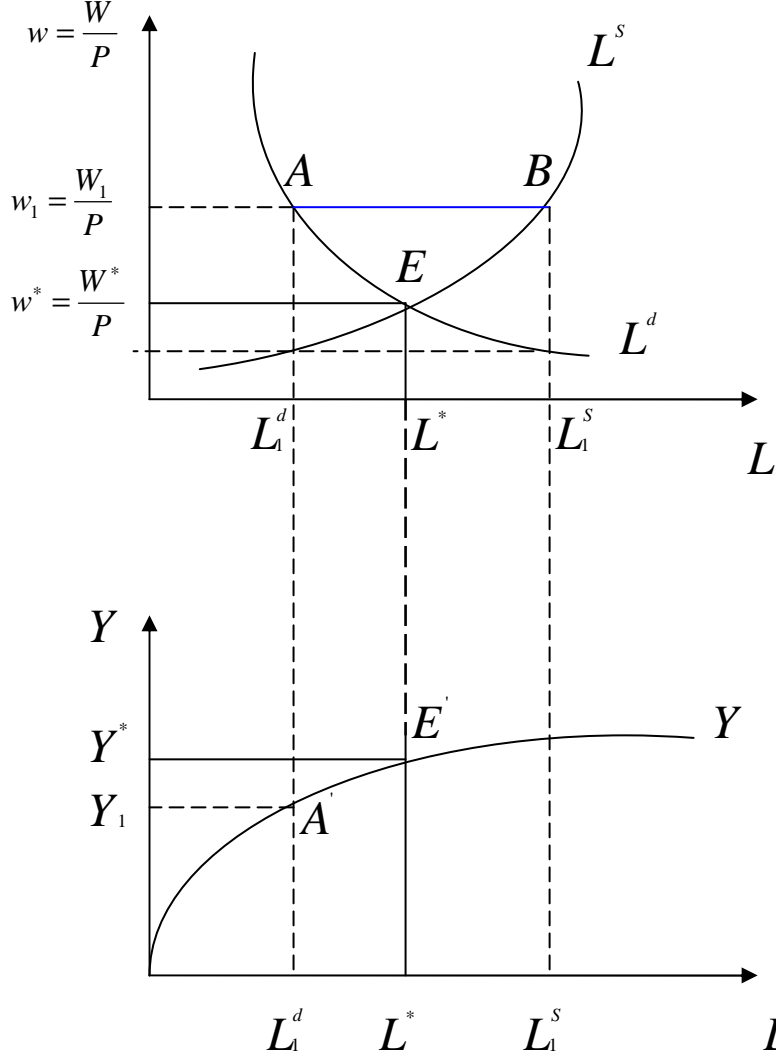
الشكل رقم 2-4: التوازن لسوق العمل عند نيوكلاسيك



المصدر: محمد شريف إيمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.

من خلال الشكل المبين أعلاه يتحدد التوازن في سوق العمل عندما يتقاطع المنحنيان الممثلان لدالتي عرض العمل و الطلب عليه أي عند النقطة (E). بالإضافة إلى ذلك، يكون هذا التوازن توازن الاستخدام الكامل. و فيمايلي توضيح لذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 2-5 : حجم الإنتاج الموافق لتوازن الاستخدام الكامل



المصدر: محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.

- يرى الكلاسيك أنه هناك عدة آليات إذا ما تركت على حالها بدون تدخل السلطات تعيد الاقتصاد بشكل تلقائي و التي سماها بالآليات المصححة الذاتية و سريع إلى وضع التوازن و أهم هذه الآليات تتمثل في :
- عدم معارضة العمال لانخفاض معدل الأجر الاسمي مما يؤدي إلى انخفاض معدل الأجر الحقيقي.
 - إن انخفاض الأجر الحقيقي هو نتيجة الارتفاع الأسعار نتيجة الانخفاض العرض (الإنتاج).
 - ترتبط بالنظرية الكمية للنقود التي تقتضي بأن انخفاض الدخل الحقيقي، مع بقاء كمية النقد المتداولة (M) و سرعة تداولها (V) ثابتين، يؤدي إلى انخفاض المستوى العام للأسعار ، مما يؤدي كذلك إلى

انخفاض معدل الأجر الحقيقي. و انخفاض معدل الأجر الحقيقي يدفع بالمنتجين إلى زيادة طلبهم على العمل فيزداد الإنتاج.

بعد فشل النظرية النيوكلاسيكية في إعطاء تفسير قوي لظاهرة البطالة ،تفاقت هذه الأخيرة في المجتمع الرأسمالي و أحدثت اضطرابات كبيرة فيه.هذا ما دفع بعض المفكرين إلى البحث في إيجاد تفسير أخرى لهذه الظاهرة ، وكان أحد هؤلاء كيتز (J.M.Keynes)، الذي جاء بنظرية جديدة قلبت الموازين بصفة شبه كلية، و أخذت اسمه.

المطلب الثاني : سوق العمل و البطالة عند كيتز.

ترتب على أزمة الكساد العالمي العظيم انتشار البطالة على نطاق كبير، و صار من غير المتصور أن يكون معدل البطالة المرتفع جدا خلال تلك الفترة اختياريا . ومن ثم كيف يمكن لأعضاء المدرسة الكلاسيكية أو النيوكلاسيكية أن يوفقوا بين إنكارهم للبطالة الإجبارية و بين الحقيقة التي لا يمكن إنكارها التي تتمثل في وجود أعداد كبيرة جدا من العاطلين يرغبون في العمل و قادرين عليه، ولا يجدونه و قد أرجع كيتز ذلك إلى أن سوق العمل قد تعرض أساسا لبعض التشوهات بسبب وجود النقابات العمالية، التي حالت دون حرية انخفاض الأجور إلى مستوياتها التنافسية.¹

يتحقق التوازن عند كيتز نتيجة للتوازن في سوق السلع والخدمات، وسوق النقد في آن واحد، إذ أن الطلب على العمل دالة متناقصة بدلالة الدخل وأن تعظيم الأرباح يتطلب تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع معدل الأجر الحقيقي، أي أن انخفاض معدل الأجور الحقيقية يمكن أن يتيح ارتفاعا في الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة، أما عرض العمل فإنه مرتبط بمعدل الأجر الاسمي (W)، لأن العمال يقعون في فخ الوهم النقدي، حيث يعتبرون أن كل زيادة في الأجر الاسمي هي زيادة فعلية في مداخليهم بسبب جهلهم لمستوى الأسعار، وقد وجد كيتز أن تطور الرأسمالية يصطدم بتناقضات حادة لا يمكن أن تزول عفويا مثل البطالة الجماهيرية المتزايدة، وعدم كفاية الطلب على البضائع، مما يؤدي إلى عدم تطابقه مع العرض آليا.²

1-مبدأ الطلب الفعال لتفسير البطالة عند كيتز:

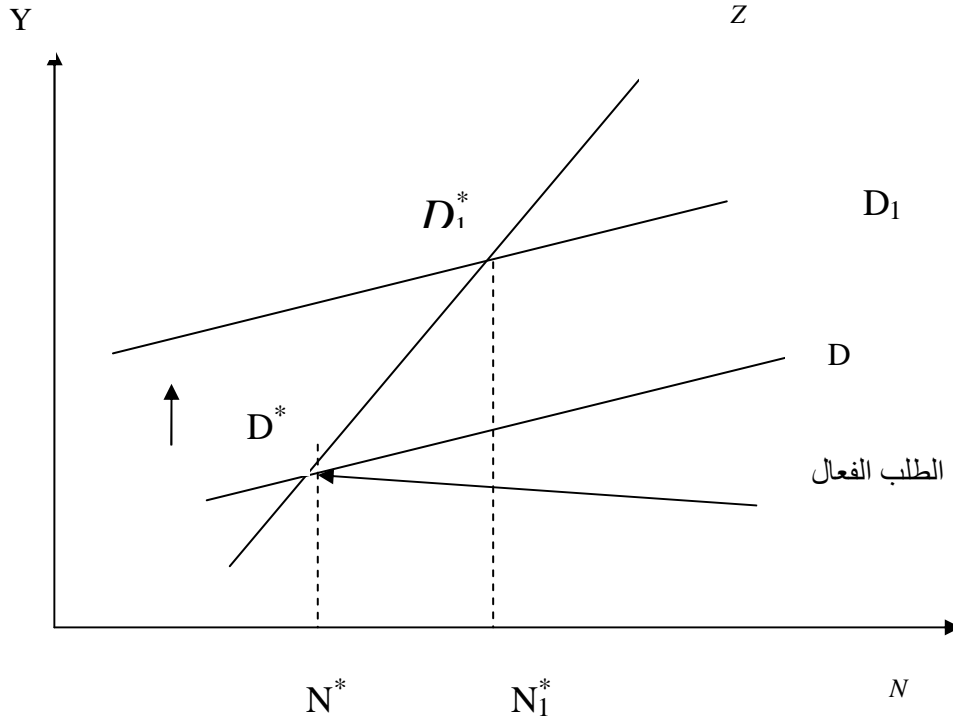
باعتبار أن قانون ساي غير صحيح، هذا يعني أن المنتجين ينتجون الكميات التي يعتقدون أنها تكون موضوع طلب في السوق و عليه سيقدر هؤلاء المبيعات على أساس الطلب الموجه إليهم فعليا. لتحقيق

¹ علي عبد الوهاب نجى ، مرجع سابق الذكر ، ص40.

² رمزي زكي ، مرجع سبق ذكره ، ص 331.

الحجم المقدر من الإنتاج، يتطلب تشغيل مستوى معين من العمال، أي أن لكل حجم من الإنتاج توافقه كمية من العمل. تتحدد الكمية المناسبة من العمل، عند تقاطع العرض الإجمالي مع الطلب الإجمالي.¹

الشكل رقم 2-6: الطلب الفعال عند كيتز



المصدر: محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول

دالة العرض Z التي تمثل الحجم الضروري من الإنتاج الذي يغطي التكاليف، دالة متزايدة لمستوى التشغيل N ، تعبر دالة الطلب الإجمالي D على الكمية التي يرغب المنتجون تحقيقها عند مستوى معين من التشغيل. و يمثل الطلب الفعال D^* مقدار الناتج المنتظر عند نقطة تقاطع الطلب الإجمالي بالعرض الإجمالي و الذي بدوره يحدد مستوى التشغيل N^* . و عليه يكفي أن ينتقل الطلب الإجمالي من D إلى D_1 حتى ينتقل مستوى التشغيل من N^* إلى N_1^* ، بمعنى إذا زاد الطلب، زاد التشغيل، تنخفض البطالة، بمعنى أن كمية العمل تتوقف أساساً على الطلب الفعال.

2-الطلب على العمل عند كيتز:

فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل، فإن كيتز لا يختلف عن الكلاسيك، فهو يقبل وجود دالة عكسية للأجر الحقيقي أي¹:

¹. كمال بوصافي، حدود البطالة الظرفية و البطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، مذكرة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة الجزائر، 2006، ص 33.

$$Y = F(L)$$

$$Y' = dY/dL \quad (Y' > 0)$$

$$Y'' = d^2Y/dL^2 \quad (Y'' < 0)$$

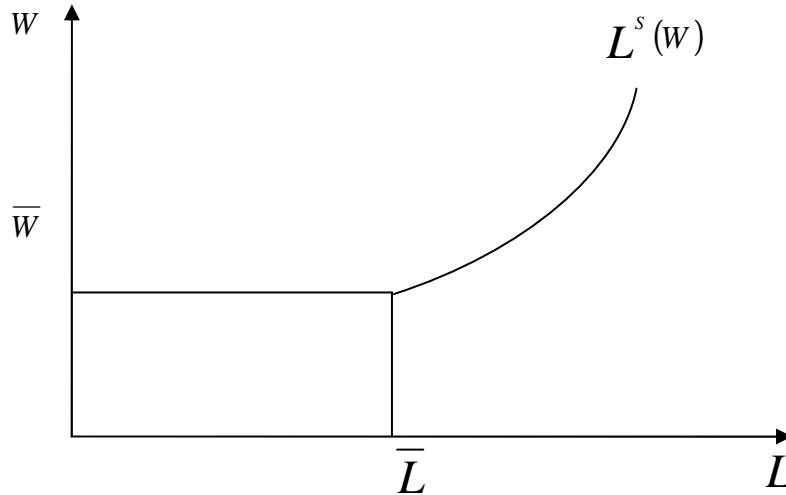
كذلك، يقبل كيتز فرضية المنافسة الكاملة، والتي يسعى في إطارها المنتجون إلى تحقيق هدف تعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج، ويرى كيتز أن طلب العمل يتوقف على مستوى الطلب الفعال. معناه أن المنتجون يعملون على توظيف حجم معين من اليد العاملة الضرورية لتحقيق الإنتاج الموافق للطلب المتوقع.

3- عرض العمل عند كيتز:

بالنسبة ليكتز فإنه يعتبر عرض العمل دالة في الأجر الاسمي و ليس في الأجر الحقيقي، فالعمال هم ضحايا الوهم النقدي، لأن معلوماتهم غير تامة فعدم قابلية الأجور للانخفاض يؤدي إلى انخفاض الاستهلاك و بالتالي انخفاض الإنتاج و انتشار البطالة.

إذن، دالة عرض العمل عند كيتز تتحدد بمعدل الأجر الاسمي وأن لهذا الأخير حدا أدنى لا يمكن اختراقه، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 2-7 : عرض العمل عند كيتز.



المصدر: محمد شريف إيمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.

¹ شلالى فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005، ص24.

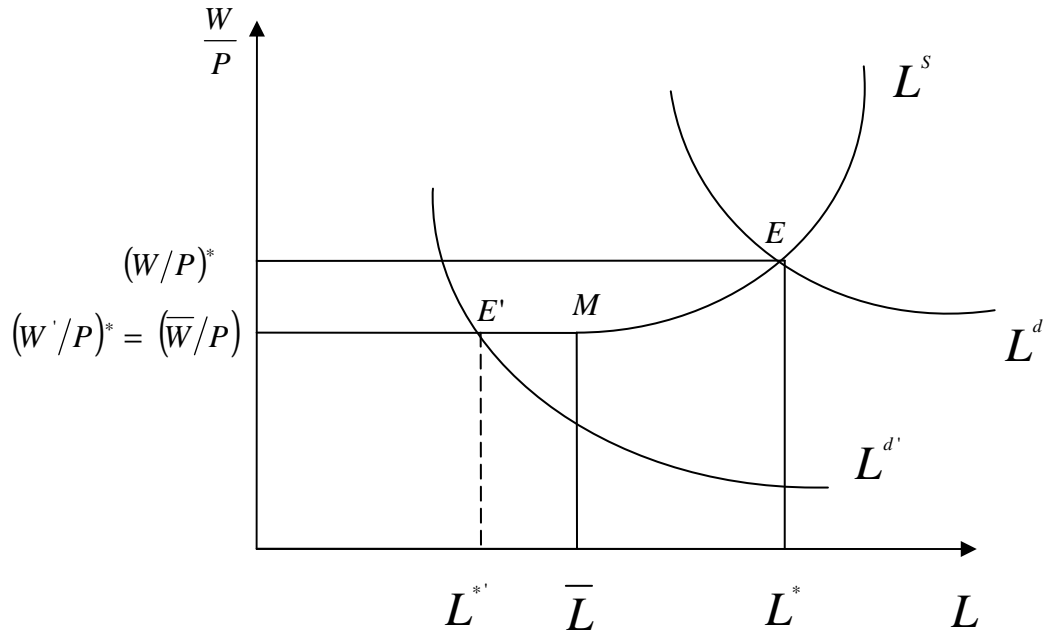
يرى كيتز أن دالة عرض العمل تتكون من جزئين هما :

بالنسبة للخط الأفقي : وجود حد أدنى من الأجر الاسمي، يقبل العمال عند هذا المستوى من الأجر عرض كمية العمل L ، و على هذا الأساس، فإن عرض العمل ثابت عند هذا المستوى من الأجر الاسمي .
بالنسبة للجزء الصاعد: إذا ما أريد الزيادة في تشغيل الأيدي العاملة، فلا بد من رفع معدل الأجر الاسمي، و لهذا يأخذ منحنى عرض العمل شكل خط مائل أي أن دالة عرض العمل هي دالة متزايدة عند مستويات الأجر الاسمي الذي يفوق الأجر الأدنى.

4-توازن سوق العمل عند كيتز:¹

يرى كيتز أن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل و هذا الأخير يتحقق عندما يتوقف التشغيل الكلي عن الاستجابة بشكل مرن للزيادة في الطلب الفعال و يتم التوازن في سوق العمل لما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، بعبارة أخرى عندما يكون: $L^s = L^d$.
و الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 2-8: توازن سوق العمل في النموذج الكيتزي



المصدر: محمد شريف إلمان، محاضرات في النظريات الاقتصادية. الكلية، الجزء الأول.

¹محمد دريوش دحماني ، نفس المرجع السابق ، ص50.

في النقطة $(L^*, (W/P)^*)$ يكون الاقتصاد في حالة التوازن و الاستخدام الكامل و تمثل هذه النقطة مستوى العمالة و معدل الأجر الحقيقي التوازني على التوالي إذا اعتبرنا أننا دالة الطلب على العمل هي L^d . أما إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L^d ، فإن نقطة التوازن هي $(L^{*'}, (W'/P)^*)$ التي تمثل حالة الاستخدام الغير الكامل، و مستوى البطالة يساوي $(\bar{L} - L^{*'})$.

ومما سبق، نستنتج أن كيتز له الفضل في توضيح مفهوم البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال، و لذا تسمى البطالة الإجبارية وفقا لهذا التحليل أحيانا بطالة قصور الطلب، فضلا عن أن النظام الرأسمالي لا يملك الآليات الذاتية التي تضمن تحقيق التوازن عند المستوى التوظيف الكامل، و من ثم يصبح التوازن المقترن بمستوى أقل من التوظيف الكامل هو حالة أكثر واقعية، و لا يتحقق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل إلا بمحض الصدفة. و لذا فقد حث كيتز بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج قصور الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية و ذلك باستخدام السياسات المالية التوسعية.

المطلب الثالث : النظريات الحديثة لسوق العمل و البطالة

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل، حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل كما هو الحال عند الكلاسيك و النيوكلاسيك أو سوق تنافسي غير كامل للعمل، كما هو الوضع عند كيتز. غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبقة منذ أوائل سبعينات القرن الماضي. هذا في الوقت الذي ارتفعت فيه معدلات التضخم، حيث تعايشت الظاهرتان معا و أطلق عليه ظاهرة الركود التضخمي (STAGNATION INFLATION)، و لذا فقد ظهرت عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير و التعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصبح أكثر قدرة على تفسير تلك الظواهر و لعل أهم هذه النظريات هي :

1-نظرية البحث عن العمل: ¹(Job Search Theory)

نشأت هذه النظرية بوصفها نتيجة لمحاولات استخدام مكونات النظرية الاقتصادية الجزئية لفهم المتغيرات الكلية و تحليلها، و تبني هذه النظرية على أساس إسقاط فرض المعرفة التامة و هو فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، ذلك أن هذه النظرية تؤكد صعوبة توافر المعلومات الكاملة² عن سوق العمل و تتسم عملية البحث عن هذه المعلومات بسمتين أساسيتين: الأولى تتمثل منها في أنها عملية مكلفة مادية لكل العمال و المؤسسات، حيث تتطلب نفقات تتعلق بالبحث و الانتقال من قبل العاملين، و نفقات

¹ علي عبد الوهاب نجى ، مرجع سبق ذكره ، ص 46.

² علي عبد الوهاب نجى ، مرجع سبق ذكره ، ص 46.

إجراء الاختبارات من قبل رجال الأعمال. أما الثانية منهما فتتمثل في أنها عملية تحتاج إلى وقت طويل، و إلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات .

كما تبحث نماذج البحث عن العمل في إثبات وجود البطالة الاحتكاكية، الهدف منها إظهار محددات هذه البطالة. تركز هذه النظرية اهتمامها في التفسير الجزئي لعدم التوازن الملاحظ في سوق الشغل وخاصة المشكل المتعلق بمدة البطالة.

في بداية البحث يحدد العامل أجرا لا يمكن أن يتزل تحته يسمى "أجر القبول" معناه أجر أدنى يرى العامل أنه مقبول مقارنة بنوع العمل الذي يبحث عنه. إذا وجد عرض عمل أين يكون الأجر أكبر أو يساوي W_0 (أجر القبول) فإنه يقبل العمل و يتخلى عن البحث ، لأنه كلما زاد العامل من معلوماته حول سوق العمل رفع من حظوظه في إيجاد العمل الأفضل بالتالي يرفع من حظوظه في الحصول على أجر مرتفع (*prétentions salariales*). اهتمت نظرية البحث عن الشغل بتفسير نوع معين من البطالة لا يمكن إيجادها في كل الظروف الاقتصادية، خصوصا في الحالة التي يكون فيها سوق الشغل مغلقا، هذا الانغلاق يدفع بالباحث عن الشغل قبول أي منصب دون تردد ، هذا ما دفع بعض كتاب الاقتصاد إلى إضعافها من عدة جوانب أهملتها في تفسيرها لظاهرة البطالة.

و خلاصة ذلك هذه النظرية تفسر سبب البطالة بقصور المعلومات و عدم توافرها بدرجة كافية عن سوق العمل، و لذا فإنها تمثل خطوة متقدمة على النظريات التقليدية و كذلك ما يمكن استنتاجه أن مجال تطبيق هذه النظرية يقتصر على تفسير ظاهرة البطالة الاحتكاكية، حيث أن هذه الظاهرة تتعلق بنوع من أنواع البطالة الاختيارية.

1-1- نقد نظرية البحث عن العمل:

هناك عدة انتقادات وجهت لهذه النظرية بسبب تجاهلها لعدة نقاط لتفسير الاختلال الموجود في سوق العمل و من أهم هذه الانتقادات¹ هي:

*عدم اتفاق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة مع الواقع المشاهد ذلك أنها ترى سبب البطالة رغبة الأفراد في البحث عن عمل أفضل، ومن ثم فإن هذه النظرية ترى أن البطالة اختيارية و لكن الواقع العملي يبين أن غالبية البطالة تكون إجبارية و ليست اختيارية.

¹ عبد الوهاب نجى ، مرجع سبق ذكره ، ص 49-50.

*أوضحت عديد من الدراسات التطبيقية أن الفرد يكون لديه قدرة أكبر في البحث عن العمل الأفضل حينما يكون موظفا و ليس عاطلا. كما توجد حالات انتقالات بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة البطالة.

*من الصعب إرجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل كما عجزت هذه النظرية في تفسير المحددات الأساسية للبطالة.

2-نظرية الاختلال (disequilibrium theory): ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي

Malinvaud عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات. تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع و سوق العمل،¹ و تقوم هذه النظرية على رفض فرض المرونة الأجور و الأسعار ، و هو أحد الفروض الأساسية للنموذج التقليدي لسوق العمل . و وفقا لهذه النظرية ، فإن الأجور و الأسعار يتميزان بالجمود في الأجل القصير ، غير أن هذا الجمود لا يرجع لأسباب غير اقتصادية كوجود النقابات العمالية أو وضع حد أدنى للأجور بل يرجع إلى عجز الأجور و الأسعار في الأجل القصير عن التغير بسرعة بما يضمن توازن سوق العمل . و نتيجة لذلك، قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال تتمثل في وجود فائض عرض ، و من ثم ، ظهور البطالة الإجبارية . و تتشابه هذه النظرية مع النظرية التقليدية عن السوق العمل ، إذ يعترفان بنوعين من البطالة هما : البطالة الاختيارية و البطالة الاحتكاكية ، إلا أنهما تختلف معها في اعتراف نظرية الاختلال بإمكانية ظهور البطالة الإجبارية . و من ثم، فإن نظرية الاختلال تتوافق مع الفكر الكيترى، فضلا عن ذلك، فإن نظرية الاختلال لا يتوقف بحثها عن أسباب البطالة في سوق العمل فقط، بل يمتد أيضا إلى ظاهرة البطالة من خلال العلاقات المتشابكة بين سوقى العمل و السلع و ينجم عن العلاقات التشابك فيما بين هذين السوقين نوعان من البطالة هما:²

***البطالة الكلاسيكية:**

و سميت البطالة بهذا الاسم نظرا لوجود تشابه بين هذا النوع من البطالة مع البطالة عند الكلاسيك التي ترجع إلى زيادة الأجور عن أجر التوازن و يقترن هذا النوع من البطالة بوجود فائض طلب في سوق السلع مع وجود فائض عرض في سوق العمل. و يرجع سبب البطالة هنا إلى ارتفاع الأجور الحقيقية

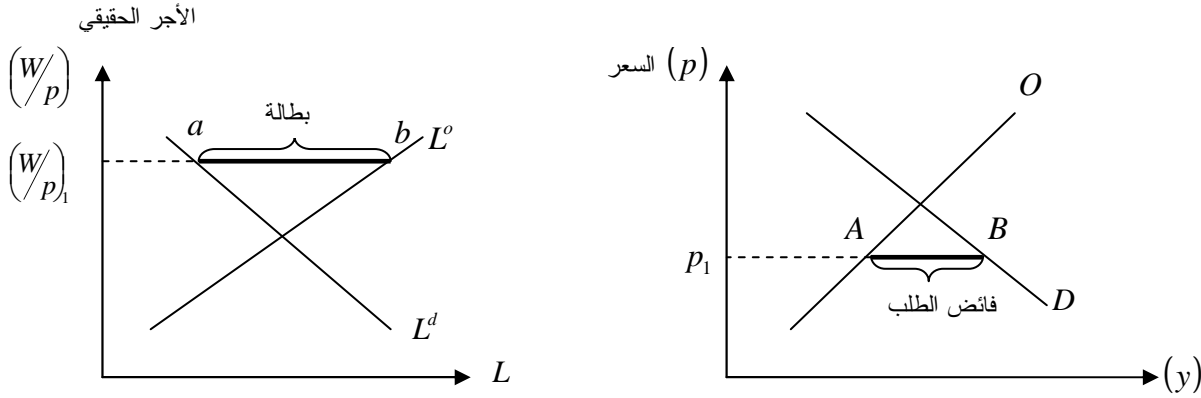
¹ Malinvaud ,E , Théorie macroeconomique,edidition conjoncturelle ,bondos,Paris,1982.P60.

²عبد الوهاب نجى ، مرجع سبق ذكره ، ص 49-50.

الفصل الثاني: البطالة ، العمل خير الرسمي وأهم النظريات المفسرة لسوق العمل

للعمال، مما يدفع رجال الأعمال إلى عدم زيادة مستوى التشغيل، و بالتالي عدم زيادة عرض السلع و ذلك بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات الإضافية و انخفاض أرباح رجال الأعمال و يوضح الشكل التالي هذا النوع من البطالة الذي يوجد فيه فائض عرض في سوق العمل .

الشكل رقم (2-9): البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال

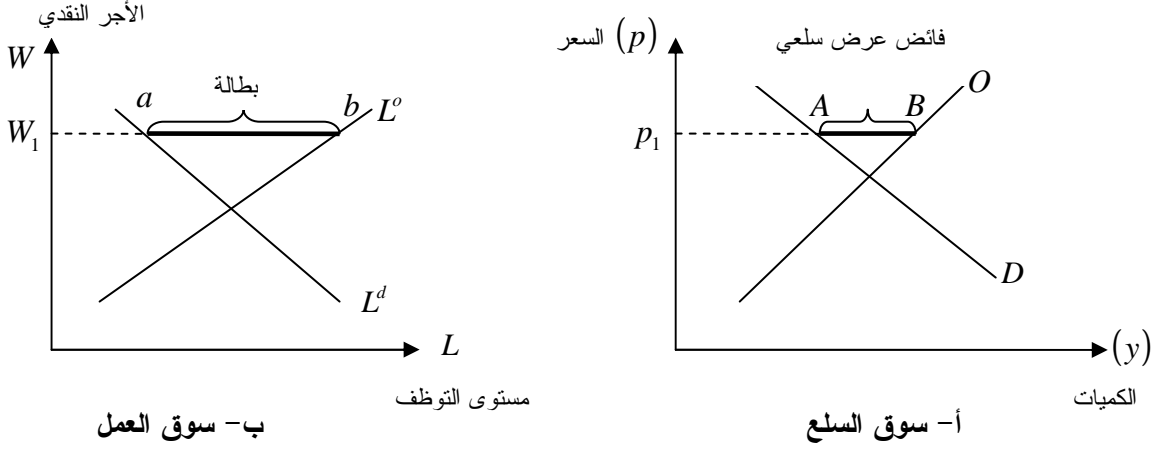


المصدر: علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعي 2005 ص 52.

*البطالة الكيترية:

وسمي هذا النوع من البطالة بهذا الاسم نظرا لوجود تشابه بين هذا النوع من البطالة مع حالة نقص التشغيل الناتجة عن قصور الطلب الفعال في التحليل الكيترية، و تتميز بوجود فائض عرض في كل من سوق العمل و سوق السلع، و في هذه الحالة لا ترجع البطالة إلى ارتفاع الأجور، و إنما إلى قصور الطلب في سوق السلع، مما ينتج عنه زيادة العرض و وجود مخزون، و بالتالي، يحجم رجال الأعمال عن تشغيل مزيد من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج المقترنة بذلك لن تجد من يشتريها، و الشكل التالي يوضح هذا النوع من البطالة الذي يوجد فيه فائض عرض في كل من سوقي العمل و السلع.

الشكل رقم 2-10: البطالة الكيترية وفقا لنظرية الاختلال



المصدر: علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي

و يتضح مما سبق، أن نظرية الاختلال قدمت تحليلا نظريا لأسباب البطالة المعاصرة، و أوضحت أن البطالة الإجبارية ترجع في الدول الصناعية المتقدمة إلى سبب أساسي واحد هو انخفاض مستوى الإنتاج، الذي يرجع بدوره إلى انخفاض ربحية الاستثمارات بسبب زيادة الأجور وفقا للنظرية الكلاسيكية أو لعدم وجود الطلب الكافي وفقا للنظرية الكيترية

2-1- التضخم المكبوح:¹

على عكس اللاتوازن الكيترية الذي يتميز بعرض زائد معمم (أي في كلتا السوقين)، يتميز لا توازن التضخم المكبوح بطلب زائد معمم، بحيث يكون لدينا طلب زائد على العمل من طرف المنتجين، وبالتالي فهم مقيدون في سوق العمل. و من جهة أخرى طلب زائد على السلع الاستهلاكية من طرف المستهلكين، وبالتالي فهم مقيدون في سوق هذه السلعة كما يمكن تبرير وصف هذه الحالة باللاتوازن التضخم المكبوح باعتبار كون الأسعار (معدل الأجر و سعر السلعة الاستهلاكية) مثبتة، في الوقت الذي نجد الطلب أكبر من العرض في كلتا السوقين.

¹ Guy Caire, économie du travail, collection « Amphi économie » dirigée par Marc Montoussé, juillet 2001,p156

الجدول رقم 2-1: البطالة الكلاسيكية و البطالة الكيترية ، التضخم المكبوح

سوق العمل			
سوق السلع		زيادة العرض	زيادة الطلب
	زيادة العرض	بطالة كيترية	
	زيادة الطلب	بطالة كلاسيكية	Inflation contenue التضخم المكبوح

Source :Guy Caire, économie du travail, collection « Amphi économie » dirigée par Marc Montoussé, juillet 2001,p156

2-2-نقد نظرية اختلال التوازن:¹

بالرغم من القبول المنطقي لنظرية تفسير البطالة، إلا أنه يوجه لهذه النظرية عدة انتقادات أهمها:

*أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، و لا توضح أسبابها و استمرارها في الأجل الطويل.

*افتراض تجانس عنصر العمل الأمر الذي يعني إما أن تكون البطالة كيترية أو كلاسيكية . و هذا لا يعكس الواقع، حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، و من ثم يمكن أن يتزامن نوعي البطالة معا، الأمر الذي يؤدي إلى تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكيترية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية، حيث أن السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكيترية هي سياسة مالية توسعية تهدف إلى زيادة الطلب الكلي . كما أن علاج البطالة الكلاسيكية يتم من خلال خفض الأجور، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الدخل و من ثم الاستهلاك و بالتالي خفض الطلب الكلي، مما يزيد من حدة البطالة الكيترية . و بالتالي فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظرا لوجود النوعين من البطالة.

3-نظرية تجزئة سوق العمل(Segmentation Theory Of Labor Market):²

تبني هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، و هو أحد الفروض الأساسية في النظريات النقدية . و تهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة. كما يرجع بروز و شيوع هذه النظرية لسببين اثنين: الأول نظري جاء على أنقاض النظرية النيوكلاسيكية لتركيبية و أداء سوق العمل، و الثاني تجريبي من منطلق التأكد و تفسير سبب بقاء معدلات الفقر و التفاوت في الدخل عند مستويات مرتفعة. فبالرغم من معدلات النمو المحققة و تحسين التكوين الابتدائي إلا أن التباين في الأجور بين الأفراد و الجماعات لازال قائما. و بالتالي فإن اهتمامات هذه النظرية بالنسبة للتحليل السابقة

¹ علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره ، ص54.

² علي عبد الوهاب نجا، مرجع سبق ذكره ، ص55.

سوف تنصب على توضيح و تفسير وجود هذه الفروق في الأجور و المناصب و تفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما:¹

***السوق الرئيسي:** فهو سوق المشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة، و تعمل هذه المشآت على الاحتفاظ بهم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم و من ثم يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل و أجور أعلى و تتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار.

***السوق الثانوي:** فهو سوق المشآت الصغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاج بسيطة مكثفة للعمل . ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور و وجود ظروف غير مواتية للعمل، فضلا عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقا لظروف النشاط الاقتصادي، و من ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة، خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق.

و في نقدها للنظرية النيوكلاسيكية، لاحظت مقارنة أسواق العمل المجزأة عدم وجود رابطة مباشرة بين المقدرات الإنتاجية للعمال و مستوى الأجور و تخصيص العمال للوظائف و المهن. و بالعكس من ذلك، تلاحظ المقاربة أن أهم العوامل التي تؤثر في تركيبة الوظائف في سوق العمل و في تخصيص العمال و توزيعهم على المهن، تتمثل في طبيعة التنظيم الصناعي و الظروف السائدة في سوق السلع، و المستوى التقني للإنتاج، و الترتيبات الإدارية للشركات المنتجة وأنظمة التحكم في سوق العمل وتنظيمه، و كل هذه العوامل مؤسسية تؤدي دورها على جانب الطلب و ليس على جانب العرض. كذلك، على خلاف النظرية النيوكلاسيكية، تلاحظ هذه المقاربة أن سوق العمل ليس سوقا تنافسيا واحدا و إنما يتكون من عدد من الأسواق الجزئية المعزولة عن بعضها البعض حيث تختلف مستويات الأجور و ذلك نسبة للعوائق المؤسسية لحراك العمال.²

لقد تعددت النظريات المفسرة لسير سوق الشغل، وعلى الرغم من تطرقها له من الجانب الكلي و هذا ما جاءت به النظريات التقليدية، غير أنها واجهت صعوبات في تفسير آلية سير سوق الشغل حيث حاولت نظريات أخرى تفسير هذه الظاهرة بتقديم اقتراحات وآراء جزئية تنظر إلى سوق الشغل من جانب واحد إما العرض و إما الطلب على خلاف النظريات الكلية ومنها ما هو حديث وآخر قديم. غير أن هذه

¹ Gérard. D, 1994, « Economie du l'emploi et du chômage », Ed: Ellipses.

P 105-106.

² علي عبد القادر علي ، أسس العلاقة الاقتصادية بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري ، أوراق معهد العربي للتخطيط الكويت ، أكتوبر 2001، ص12. www.arab-api-org.

النظريات كلها أثبتت محدوديتها لكونها تفسر ظاهرة معينة أو جزئية في سوق الشغل و كذلك لفترة معينة و في ظروف معينة دون أن يطبع تحاليلها الديمومة أو الشمولية لهذا النوع من الظواهر. إذن تشترك كل النظريات المذكورة في نقطة واحدة على أنها لا تستطيع تفسير آلية سوق الشغل في كل الظروف و الأحوال بصفة دائمة مستمرة . و يرجع هذا إلى الديناميكية السريعة التي يتميز بها سوق الشغل و كذا التغيرات العشوائية التي تحدث فيه باستمرار.

خلاصة :

من خلال ما تم دراسته في الفصل الثاني و المتضمن مفاهيم عامة حول البطالة ، العمل غير الرسمي و أهم النظريات المفسرة للبطالة و سوق العمل نخلص إلى أن البطالة ظاهرة اجتماعية ذات صفة عالمية يمكن قياسها عن طريق معدل البطالة و للبطالة أنواع عديدة من أبرزها بطالة احتكاكية، هيكلية، مقنعة، موسمية، و دورية، و ترجع أسباب البطالة إلى أزمة التمويل على المستوى الداخلي وكذا طبيعة الاقتصاد الدولي غير المتكافئ وغيرها من الأسباب، وهذا مما يؤثر سلبا على الوضع الاجتماعي والاقتصادي، وللتخفيف من حدة هذا الأثر يمكن علاج البطالة بأساليب عدة حسب كل نوع.

أما فيما يخص العمل غير الرسمي فيمكن إعتبار أن السبب الرئيسي الذي يدفع بالشخص الى البحث عن عمل في هذا القطاع هو استمراره في البحث عن عمل رسمي لمدة طويلة و يمكن تفسيره إقتصاديا بإرتفاع طلب على عمل عن عرضه، و عند تحليل نمو الاقتصاد غير الرسمي لا يمكن إهمال مؤشر النمو الديموغرافي في الدول النامية حيث أن نمو القطاع غير الرسمي مرتبط بالفائض في اليد العاملة والتي لم يستوعبها سوق العمل.

كذلك النظريات المفسرة لسوق العمل و البطالة فقد صنفتم إلى ثلاث أقسام النظريات التقليدية و تتمثل في النظرية الكلاسيكية و النظرية النيوكلاسيكية و التي تتضمن مرونة كل من الأجور و الأسعار و بالتالي تحقيق التوازن التلقائي في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة، و من ثم لا تعترفان بوجود البطالة الإجبارية و كان اعتمادهم على جانب العرض فقط. إلا أن النظرية الكيترية تعترف بوجود البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال . و قد أضافت النظريات الحديثة للبطالة فروضا أكثر واقعية على النظريات السابقة كي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل، و أهم هذه النظريات ثلاث هي : **نظرية البحث عن العمل** و تفسر سبب البطالة بقصور المعلومات في سوق العمل، و **نظرية الاختلال** و تفسر البطالة بجمود الأجور و الأسعار، و **نظرية تجزئة سوق العمل** و ترجع البطالة إلى عدم تجانس عنصر العمل، مما يترتب عليه تعداد أسواق العمل في المجتمع.



الفصل الثالث:

واقع سوق العمل

في الجزائر



تمهيد:

عرف الاقتصاد الجزائري اختلالات هيكلية عديدة خلال عقد الثمانينات، و تراجع معدل النمو الاقتصادي مما أثر سلبا على مستوى التشغيل و فرص العمل و إن كان برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي يطبق في الجزائر منذ نهاية الثمانينات هو برنامج يشمل كافة المتغيرات الاقتصادية بداية من تصحيح اختلالات في ميزان المدفوعات و التقليل من معدلات التضخم و التحكم بسعر الصرف و أسعار السلع و الخدمات و حركة رؤوس الأموال . إلا أن هذا البرنامج له آثار على الجانب الاجتماعي و منها جانب الشغل¹. فمنذ الاستقلال تضاعف سكان الجزائر بشكل ملحوظ. و يرى الاقتصاديين أن حدوث الأزمة الاقتصادية يعود بالدرجة الأولى إلى هذه الزيادة، و ما يزيد الوضع خطورة هو عدم قدرة الاقتصاد على تحقيق تنمية متزايدة تتزامن مع معدلات التنمية في النمو الديمغرافي مما شجع البطالة على التزايد السريع. و جعلها تفرض نفسها في أول خطوات الاقتصاد و على الرغم من محاولات الإصلاح و الخصخصة و تطلعات الجزائر للدخول إلى المنظمة الدولية للتجارة و الاتحاد الأوروبي و رغبتها في تحقيق التكامل مع الاقتصاد العالمي إلا أن أوضاع سوق العمل و البطالة قد فتحت المجال أمام كثير من المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية و التي أصبحت تشكل عقبات أمام وجهة الاقتصاد الجزائري و تشير إحصائيات صندوق النقد الدولي أن معدل البطالة في الجزائر قد تعدى نسبة 29% خلال سنة 1999 من الفئة النشيطة و هي تتزايد بنسبة 4% كل سنة، فهي تمثل في إجمالها 3 ملايين بطل من كل الأوساط و من كل المستويات، من هنا أصبحت عملية مواجهة البطالة من أولويات السياسة الاقتصادية الجزائرية.

و سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى أهم التطورات التي عرفها سوق العمل في الجزائر و ذلك من خلال ثلاث مباحث هما :

المبحث الأول: المحطات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائر .

المبحث الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر.

المبحث الثالث : السياسات المنتهجة لمكافحة البطالة.

¹Chatelu Michel Et Fontanel.J, « Dix Grands Problemes Economiques », Edition O.P.U, 1993, p123.

المبحث الأول : المخططات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائر .

يعتبر الكثير من الاقتصاديين أن الإصلاحات الهيكلية هي المحرك الرئيسي لإقتصاد السوق، هذا الأخير بدوره يعتبر كسلاح لمواجهة التطورات العالمية إذ يستدعي بالضرورة خصوصية المؤسسات العمومية و انسحاب الدولة من النشاط الاقتصادي، فكان مفروضا على الجزائر أن تعمل على إيجاد ميكانزمات اقتصادية تسعى من خلالها إلى تهيئة مناخ ملائم لإقامة اقتصاد متين، رغبة منها في جلب الاستثمارات الأجنبية وتسخير الموارد المحلية لتمويل النشاطات والقطاعات الاقتصادية وإحداث سياسة تنمية بعد التراجع الذي أثر عليها قرابة العشرية من الزمن، أجبرها على القيام بإصلاحات هيكلية شاملة انجرت عنها فتح الأسواق المحلية للمستثمرين الأجانب، و دعمت الشراكة الأجنبية بغية جلب رؤوس الأموال و التكنولوجيا و الخبرات العالمية، و على هذا الأساس بدأت الجزائر في محاولتها توفير الجو المناسب و كل الشروط لإقامة سوق يواكب التطورات الاقتصادية العالمية، فلجأت إلى إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية و تهيئة الأرضية القانونية و القضائية و التشريعية لإعطاء دفعة جديدة للاقتصاد الوطني.

المطلب الأول : سوق العمل من 1966 إلى 1984.¹

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية و كذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي تندرج ضمن كل السياسات الاقتصادية الكلي و نجد أن هذه السياسات تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة عبر مراحل تطور الاقتصاد الجزائري و مرت هذه المرحلة بمرحلتين أساسيتين هما:

1-مرحلة 1967-1979:²

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة الذي كان يعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال و حسب تطورات الاقتصاد الجزائري، منحت سياسة التشغيل لهذه الفترة المزيد من الاعتبار لليد العاملة الجزائرية و ذلك بالعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتوفير مناصب عمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.لقد انتقل معدل التشغيل من % 75.5 عام

¹ مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص164.

² C.N.E.S, Evaluation des dispositifs d'emploi , p32.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

1967 إلى % 79.7 عام 1979 ، حيث سمحت السياسة المنتهجة بإنشاء 1100000 منصب شغل نتيجة نشاطات الدولة على مستوى كل من:

*الاستثمارات : من خلال زيادة عدد المشاريع ، مما أدى إلى زيادة عدد مناصب الشغل

*الإدارة : من خلال الاهتمام باحتياجات التأطير على جميع المستويات خاصة قطاع التربية و الصحة.

*توزيع الإيرادات بوتيرة ثابتة : مما ساعدت على تحسين استهلاك الأسر و رفع مستوى معيشة الأفراد .
و تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم 3-1: تطور الشغل الإجمالي

السنة	التشغيل الإجمالي	التطور
1978	2 859 000	/
1979	3 022 000	163 000
		1973 1972 1971
نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل	35.17	31.91 30.95
نسب مناصب العمل المؤقتة	44.26	48.29 47.03

Source : O.N.S ,Revue Statistique, n° 15, juin 87.

الجدول رقم 3-2: متوسط إنشاء مناصب شغل سنويا خلال الفترة 1967-1977.

المرحلة	متوسط إنشاء مناصب الشغل في السنة
1969-1967	43000
1973-1970	88000
1977-1974	13500

Source : Rabéa Kharfi, " Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb" (in panorama des Economies contemporaines), 1991, P 62.

و من أهم ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة ما يلي:

* انخفاض ملموس لطالبي العمل، حيث سجل معدل السنوي يقدر ب 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1973/1971) التي كانت 228.233 طلب عمل .

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

*استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل و كان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية و يخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشديد أو بورشات بناء المساكن.

*عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.

*التغير الجذري في استخدام قوة العمل و ذلك نتيجة انتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن، و ذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة مع الوضع الفلاحي.

*إستراتيجية النمو لم تعطي الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل إذا ما قرنا بين حجم الاستثمارات الصناعية و ما كلفته من تكاليف باهظة و ما قدمته من مناصب شغل.

2- مرحلة 1980-1984:¹ من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل و مواصلة خلق فرص العمل و ذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد و اتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة و ذلك بتوحيد الممارسات الاجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل والعمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.وعليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره **157.943** طلبا و معدلا سنويا لعروض العمل قدره **149.064** عرضا.

الجدول 3-3: تطور الشغل الإجمالي

السنة	التشغيل الإجمالي	التطور
1980	3 185 000	/
1981	2 284 000	126 000
1982	3 425 000	141 000
1983	3 577 000	152 000
1984	3 715 000	132 000

Source :O.N.S, Revue statistique , n°15, juin 87.

جدول رقم 3-4: نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية في مختلف الفروع (1980-1984)

القطاع	المتوقع	المحقق
--------	---------	--------

¹ مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 167-168.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

6.8%	185000	الصناعة
31%	218000	البناء و الأشغال العمومية
39.20%	410000	الخدمات و النقل و التجارة
82.2%	230000	الإدارات

المصدر: مدين بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 2009، ص 168.

من خلال الجدول نجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بإضافة حوالي **230000** منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية و التعليم و التكوين المهني و الصحة العمومية و هذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نمو يقدر ب **3.2%** كما نجد أن قطاع البناء و الأشغال العمومية قد حقق ما قيمته **218000** منصب عمل جديد و ذلك راجع إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقي من برنامج المخطط الرباعي، كما أن قطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من خلق مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت **6.8%** ، و زيادة مطلقة قدرها **18500** منصب شغل و يعد السبب في ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية من جهة و الانخفاض التدريجي لأسعار النفط في الأسواق العالمية و صعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة. أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي فنجد أن هذا القطاع قد فقد ما يقارب **9000** منصب عمل رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي ، و تحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين .

جدول رقم 3-5: تطور الشغل في القطاع الزراعي

1985	1983	1977	1966	
999000	1097217	692960	852300	الشغل في القطاع الفلاحي
3558000	3724217	2336972	1724900	إجمالي الشغل
28.07	29.4	29.6	49.4	النسبة المئوية

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات تحقيقات حول العائلات 1985/1983 ، المعطيات الإحصائية رقم 38 www.ons.dz.

الجدول رقم 3-6: توزيع العمال حسب القطاعات ما بين 1980-1984 ماعدا قطاع الفلاحة.

السنة	قطاع الخدمات (التجارة + الإدارة)	النقل والمواصلات	الصناعة	البناء والأشغال العامة

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

1980	% 52	% 07	% 20	% 21	% 100
1984	% 49	% 15	% 13	% 23	% 100

www.ons.dzsource:

المطلب الثاني: 1985-1993.¹

تميز تطور الشغل خلال النصف الثاني من الثمانينات الذي تزامن مع المخطط الخماسي الثاني بجملة من العوامل تضافرت مع عناصر الظرف الخارجي، و نقصد هنا الصدمة البترولية عام 1986 التي أدت إلى انخفاض كبير في الموارد الخارجية للبلاد نتيجة انخفاض أسعار النفط كما أدى تراجع الاستثمارات في نهاية الثمانينات إلى انخفاض معدلات التشغيل حيث انتقلت من % 84.5 عام 1985 إلى % 78.3 عام 1990، بالإضافة إلى الصعوبات التي عرفت ميزانية الدولة و انخفاض التمويل الصناعي .

1-مرحلة 1985-1989: جاءت هذه الفترة مصحوبة بمجموعة من توصيات محورها تحفيز كل من قطاع التربية والتعليم و إنعاش الاستثمارات و تكملة أهداف المخطط الخماسي الأول إلا أن موجة 1986 قضت على كلالآمال، فانهار سوق العمل و أصبح عاجزا على توفير مناصب شغل، كما أن الأزمة أثرت على سيورة برنامج تشغيل الشباب الذي شرع فيه في 1987. و على الرغم من الشروع في إعادة هيكلة كل من الاستثمارات و المؤسسات العمومية و إعادة النظر في سياسة الأجور و التوظيف الذي طالما تم على أساس المحسوبة والمحابة² إلا أن ذلك لم يكن كافيا لإيقاف التزيف حيث انتقلت البطالة من 434000 بطلال سنة 1985 إلى مليون بطلال سنة 1987 و ذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة إنخفض من 74000 سنة 1986 إلى 59000 سنة 1989 كما تم فقدان ما يقارب 26000 منصب عمل ما بين 1986 و 1989. بما في ذلك العمال المسرحون، و بتراجع حجم الاستثمارات تراجعت نسبة عرض العمل التي أصبحت تساوي 46 % سنة 1989 بعدما كانت تساوي 76 % في 1985 و هذا ما يؤكد الجدول التالي:

الجدول رقم 3-7: الفرق بين نسبة الطلب وعرض العمل

1989	1985	
------	------	--

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص171.

² Ahmed BENBITOUR, L'expérience algérienne de développement, Ed ISPG, Année 1992, P75,.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

112035	138511	العرض
243224	182827	الطلب
0,46	0,76	النسبة

Source: ONS 1989 .

جدول 3-8: المخططات التنموية

89-85	84-80	79-78	77-74	73-70	69-67	السنة
434800	725000	29000	521300	329700	107750	سندات مناصب العمل
69600	145000	145000	130325	82425	35917	المعدلات السنوية

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص174.

الملاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة تزداد من خطط تنموية إلى أخرى حتى سنة 1984 تبدأ في الانخفاض نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينات كما ذكرت سابقا و في سنة 1990 لأول مرة في الجزائر كان الرصيد الصافي لخلق مناصب العمل سالب حيث خسرت الجزائر 150000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 حيث عدد المشتغلين انتقل من 4432000 عامل إلى 4283000 عامل حسب معطيات الديوان الوطني الإحصاء.

2- مرحلة 1990-1993:¹

في هذه الفترة تم تبني سياسة استقلالية المؤسسات كوسيلة لإنقاذ ما يمكن إنقاذه من المؤسسات العمومية التي حققت إفلاسا إلا أن تدهور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية حال بينها و بين نجاحها، ضف إلى ذلك عدد المسرّحين من العمال الذين بلغ عددهم 23000 عامل مسرّح ما بين 1991 و 1993 كما أن العجز ما بين عرض و طلب العمل قدر بـ 290000 منصب عمل و هو ما يعادل نسبة 27%.

و فيما يلي : الجدول الذي يبين تطور العمالة حسب القطاعات في النشاط الاقتصادي.

الجدول رقم 3-9 : تطور العمالة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي % .

¹ شلالى فارس ، مرجع سبق ذكره، ص 120.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

	قطاع الخدمات (التجارة + الإدارة)	النقل والمواصلات	الصناعة	البناء والأشغال العامة	الزراعة	
1990	% 43	% 5,2	% 13,6	% 16,2	% 22	% 100
1992	% 45,3	% 5,7	% 17,8	% 13,9	17,3 %	% 100

Source: ONS 1992

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الخدمات (التجارة و الخدمات) هو القطاع الذي يستقطب أكبر عدد من اليد العاملة بنسبة 43% سنة 1990 و 45.3 سنة 1992 أي بزيادة تقدر بـ 2.3% ثم يليه قطاع الزراعة بنسبة 22 % سنة 1990 ثم يعود إلى 17.3 سنة 1992 حيث سجل إنخفاضاً يقدر بـ 4.7% و هذا راجع إلى التزوح الريفي و نقص المرافق في المناطق الريفية و توجه الافراد إلى قطاع الخدمات .

الجدول رقم 3-10: نسبة النساء العاملات في القطاع الاقتصادي لسنة 1990

قطاع الخدمات	النقل والمواصلات	الصناعة	البناء والأشغال العامة	الفلاحة	باقي النشاطات
% 72,1	% 2,8	% 11	% 3,7	% 3,8	% 6,6

المراجع: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 175.

جدول رقم 3-11: نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية 1989-1991

نسبة البطالة		
فئات الأعمار	1989	1991
أقل من 20 سنة	63%	58%
20-25	31%	41%
30-25	17%	23%
أكثر من 30 سنة	08%	06%

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 176

إن المعطيات التي تشير من خلال الجدول أن البطالة أكثر انتشاراً عند فئة الشباب أي الأصغر سناً فتقدر بـ 63% سنة 1989 و 58% سنة 1991 عند الأشخاص الأقل من 20 سنة و هذا ما يؤكد أن البطالة في الجزائر هي بطالة شابة.

جدول رقم 3-12: نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم 1985-1991

مستوى التعليم	1985	1989	1991
الابتدائي	43.3%	27.9%	24.8%
المتوسط	28.6%	34.3%	29.8%
الثانوي	6.5%	14.9%	25.5%
الجامعي	0.6%	2.8%	5.8%
غير المصرح به	21%	20.1%	14.1%

المصدر : مدني بن شهرة مرجع سبق ذكره ص177.

إن الملاحظ من خلال الجدول تزايد نسبة البطالة لذوي المستويات الثانوي و الجامعي و ذلك بسبب عدم التنسيق و تطابق سياسة التكوين مع متطلبات سوق العمل في الجزائر و هذا أدى إلى ظهور طبقة جديدة من البطالين في المجتمع معظمهم خريجي الجامعات و الثانوي، و كان ذلك سبب الإصلاحات التي طبقت في مجال التعليم العالي سنة 1970 ، الإصلاح الثاني للتعليم العالي 1973 ، صدور تطبيق المدرسة الأساسية (76-80) و مشروع إصلاح التعليم الثانوي 1984 كذلك الإعداد المستمر لضبط مختلف الخرائط المدرسية، الجامعية، التكوين المهني.

المطلب الثالث: نتائج برنامج التصحيح الهيكلي في الجزائر على سوق العمل .

في مطلع التسعينات بدأت العلاقات الاقتصادية الدولية تتغير، خاصة بعد الأزمة العالمية البترولية التي أدت إلى حالة الركود الاقتصادي التضخمي و تفاقم أزمة البطالة في الاقتصاديات الغربية ، مما أنتج ظاهرة النمو بلا تشغيل . تفسر الدوائر الرسمية الاقتصادية أن انتشار ظاهرة البطالة تعود إلى صدمة أسعار النفط و إلى جمود أسواق العمل، و بالتالي لعبت المحروقات دور في حياة الاقتصاد الجزائري لتغطية بعض الديون الخارجية و منها ظهر العجز المالي في الجزائر، و الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم 3-13 : الميزان الجبائي و النقدي (مقدر بالنسبة المئوية)

1984	1986	1988	1984	نفايات الخزينة / الناتج الداخلي الخام
26.8	28.4	30.6	38.8	إيرادات الخزينة / الميزان الجبائي الداخلي الخام
16.94	16.37	17.8	15.9	الاحتياطيات الأجنبية

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

5.9	4.9	5.8	7.8	القروض الصافية المقدمة للمؤسسات العمومية
07.-	1.1-	1.6	5.1	مصاريف أخرى
12.7	7.2	11.7	9.6	رصيد الخزينة /الناتج الداخلي الخام
84	79	75	76	M2/الناتج الداخلي الخام
5.9	7.5	12.3	10.5	تضخم مؤشر الأسعار عند الاستهلاك

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص180.

من خلال الجدول نلاحظ أن ميزان الجباية و المالية يوحى بأن علاقة المدخولات الخاصة بالخزينة لها علاقة قوية بتغير سعر المحروقات حيث انخفضت الجباية البترولية من 15.9 % إلى 7% في سنة 1986 و منه انخفضت الاستثمارات العمومية و ازدادت إلى غاية مرحلة التسعينات، تلك الأوضاع دفعت بالجزائر إلى تبني سياسات على مستوى الاقتصاد الكلي تهدف إلى تحقيق توازن اقتصادي و مالي و نقدي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة.

1-الأهداف المتوقعة من برنامج التعديل الهيكلي:¹

- إن أهم الأهداف العامة و المعلنة من طرف خبراء الصندوق النقد الدولي نوجزها فيما يلي.
- *رفع معدل النمو الاقتصادي بهدف استيعاب أكبر للقوى العاملة و تخفيض معدلات البطالة المرتفعة.
- *تخفيض معدلات التضخم إلى المستويات السائدة في البلدان المتطورة.
- *خفض التكاليف الانتقالية الناجمة عن البرنامج خاصة في جانبها الاجتماعي.
- *استعادة التوازن في ميزان المدفوعات مع تحقيق مستويات ملائمة من الاحتياطات الدولية.
- ومن أجل تحقيق هذه الأهداف و أخرى انتهجت الجزائر إستراتيجية متوسطة الأجل تركز على ما يلي:
- *تعديل الأسعار النسبية و إزالة القيود على التجارة و المدفوعات.
- *إدارة الطلب الكلي و تحقيق التوازن الداخلي و الخارجي، و ذلك من خلال التفكير في سياسة الإنفاق العام و تشديد السياسة النقدية.
- *إنشاء الآليات المؤسساتية و السوقية اللازمة لإتمام مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق.

2- النتائج الواقعية التي خلفتها هذه الإستراتيجية:²

¹ عبد الكريم وهراني ، الصناعات التقليدية والحرفية بين الاقتصاد الرسمي والاقتصاد غيرالرسمي دراسة حلة تلمسان ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2007-2008، ص 63.

² روابح عبد الباقي وغياض شريف، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبرنامج التصحيح الهيكلي ، ملتقى الاقتصاد الجزائري في الالفية الثالثة ، جامعة سعد دحلب البلدة ، 2002.ص12.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

تمحورت الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة بحيث تأثر مستوى التشغيل سلبا نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة و تباطؤ تطبيق الخوصصة، أثر سلبا على مجموع الاستثمارات و أدى إلى تسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة و غلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة بحيث ارتفعت النسبة من 24% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997 في هذه الفترة قدر عدد البطالين بـ 2.3 مليون بطل منها 80% من البطالين شباب أقل من 30 سنة و ثلثين منه عديمين الخبرة و حوالي 80000 من خريجي الجامعات و المعاهد العليا المتخصصة و حوالي 360000 أجير فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 1994 و 1998 و هذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تتراوح ما بين 250000 إلى 300000 طلب عمل سنوي.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل جعلت من العمل الموازي أو غير الرسمي يأخذ أبعادا أخرى خاصة في مجال التجارة إضافة إلى التسرب المدرسي السنوي، و هو ما صعب من التكهن بوضع سياسة عامة للقضاء على البطالة و نجد دائما أن فئة الشباب هم الأكثر عرضة للبطالة بكل أنواعها و تحتل المرأة مكانة كبيرة بنسبة 45.58% من مجموع نسبة البطالة، و الجدول التالي يبين الشغل و البطالة.

الجدول رقم 3-14: الشغل و البطالة ما بين 1994 و 1997 (بالآلاف و النسبة المئوية)

1997		1994		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
	8069		6814	فئة اليد العاملة
100	5710	100	5154	فئة المشتغلين
				منهم:

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

الشغل المنظم	4325	84.0	4743	83.1
الفلاحة	1023	19.8	1200	21.0
الصناعة	528	10.3	500	8.8
البناء و الاشغال العمومية	667	13.0	700	12.3
الخدمات و الاتصال	896	17.4	1016	17.8
الادارة	1211	23.5	1327	23.2
العمل في المنازل	829	16.0	967	16.6
البطالون	1660		2359	
نسبة البطالة	-	24.4	-	29.2

المصدر: التقرير حول الآثار الاقتصادية و الاجتماعية، لبرنامج التعديل الهيكلي، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ،
الدورة العامة الثانية عشر، نوفمبر 1998 ص138.

وحسب الدراسات التي قامت بها مختلف مصالح التشغيل أن فترة التعديل الهيكلي تميزت بما يلي:

- 1- أن خمس طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة .
- 2- 75.4 % من طالبي العمل لأول مرة من فئة شباب و أغليبتهم يوجدون في المناطق الحضرية.
- 3- نسبة 26.7% من هم في سن العمل و لا يبحثون عن العمل و يعود ذلك لأسباب اجتماعية و تخص كل بطل أو لأهم في غير حاجة أصلا إلى عمل أو إنهم يعملون في السوق غير الرسمي .
- 4- نسبة 45% من فئة البطالين فقدوا مناصبهم نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية منهم 10% تم طردهم، 11% في إطار سياسة التقليل من العمالة، 11.4% نتيجة غلق المؤسسات، 10.1 % نتيجة حل المؤسسات و الذهاب الإداري .
- 5- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة و هي أكبر نسبة للبطالين.
- 6- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم و هذا ما اثر على السياسة العامة الاقتصادية.

3- العوامل المؤثرة على سوق العمل في مرحلة التعديل الهيكلي:

يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يظهر فيه عرض العمل و الطلب عليه و فيه يبحث اصحاب الأعمال عن العمالة و يبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة، و من خلاله تتضح الاختلالات في الأجور و ساعات العمل و غيرها من ظروف تشغيل العمال.

إن التغيرات المتعاقبة على السياسة الاقتصادية العامة في الجزائر أدت إلى حدوث تغيرات في عرض العمل حيث بدأ في الانخفاض من سنة إلى أخرى و حسب الإحصائيات نجد أن العمل المتزلي ما بين 1990

و 1998 ترواح ما بين 600000 إلى مليون شخص أي 17% من فئة السكان العاملين كما تبين أن القطاع العمل غير الرسمي عرف زيادة معتبرة خلال هذه الفترة .

إذا كان الهدف من برنامج التعديل الهيكلي هو تحسين القدرات التنافسية لأسواق العمل من خلال إزالة التشوهات التي نشأت نتيجة تدخل الدولة و منها انخفاض معدلات البطالة، إلا أننا نجد أنه توجد عوامل ساهمت في بروزها و هي:

*ارتفاع نسبة غير المساهمين في قوة العمل حيث ترتفع من هم خارج قوة العمل كالطلبة و ربات البيوت و غيرهم مما يخفض من حجم قوة العمل بنسبة للقدرة البشرية.

*عدم ملائمة نظام التعليم لسوق العمل أي غياب التنسيق بين متطلبات و حاجيات سوق العمل و نظام التكوين و التعليم و بالتالي يصبح سوق العمل عاجز عن استيعاب خرجي التعليم العالي و التكوين.

*ارتفاع معدلات النمو الديمغرافي التي عرفت الجزائر في فترة ما قبل التسعينات حيث تجاوز في المتوسط 2.8% سنويا و هذا ما أدى إلى تزايد و تسارع في حجم القوة العاملة التي ارتفعت من 5.85 مليون سنة 1990 إلى ما يزيد عن 7.8 مليون سنة 1996 ثم ما يقارب 8.25 مليون في سنة 1998.

* التنظيم السائد في سوق العمل بحيث لم تتحدد معالمه حيث لا يمكن تحديد تحليل مفصل لمعرفة انتقال اليد العاملة فيما بين مختلف أجزاء سوق العمل .

* سياسة خفض الإنفاق العام بحيث أجبرت الدولة على خفض العجز في الموازنة العامة للدولة و تقليص دورها في النشاط الاقتصادي عن طريق خفض الإنفاق العام، و يؤدي ذلك إلى انخفاض الطلب على العمالة من قبل الدولة و كان عجز المؤسسات العمومية 90 مليار دينار سنة 1990 لينتقل إلى 113 مليار دينار سنة 1996 و هذا العجز أثر بطريقة مباشرة على هذه المؤسسات خاصة فيما يخص زيادة التكاليف الكلية و زيادة تدهور قيمة العملة الجزائرية و منه المعاملات المصرفية التي كبدت هذه المؤسسات خسارة كبيرة مما أدى إلى عملية اقتراض و زيادة المديونية و منها الإعلان عن الإفلاس لهذه المؤسسات.

المطلب الرابع: تأثير الأزمة الاقتصادية على سوق العمل في الجزائر.¹

من التشخيص الكمي لمراحل التشغيل في الجزائر نلاحظ أن كبح الاستثمارات ابتداء من سنة 1986 بسبب الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر بعد هذا التاريخ من جراء انخفاض العائدات البترولية التي تشكل الممول الوحيد لمختلف المشاريع الاستثمارية التي تؤدي إلى خلق مناصب شغل جديدة تمتص اليد العاملة المتزايدة المقبلة على سوق العمل. و نظرا لعدم تنويع صادرات الجزائر و اعتمادها الكلي على تصدير المواد الأولية قد تأثرت

¹ عبد الكريم وهراني ، مرجع سبق ذكره، ص 65.

هذه الأخيرة مدفوعاتها و سجل ميزاتها التجاري عجزا ملموسا يصعب تصحيحه بالمواصلة في تطبيق نفس السياسة التي كانت لها ظروفها الخاصة بها.

1 -تشخيص التشغيل في ظروف الأزمة:

لا يمكن إسناد الارتفاع المذهل لمعادلات البطالة في الجزائر إلى ارتفاع نمو السكان فحسب و إنما راجع أيضا إلى البنية الاقتصادية الهشة التي لا تتماشى و المتغيرات الجديدة لأن ديناميكية الجهاز الإنتاجي لم تستطع مواجهة طلبات العمال الجدد التي وصلت إلى أكثر من 260000 طلب سنة 1998.

انطلاقا من دراسة الكمية لواقع التشغيل في الجزائر تم التمييز بين فترتين أساسيتين، الأولى خاصة بمرحلة السبعينات، أين كانت هيكلية النظام الإنتاجي الجزائري يعتمد أساسا على الاستيراد في التمويل، والذي يعتمد هو الآخر على تصدير المحروقات فقط لتسديد فاتورة هذا الأخير، واستمر هذا التسيير عشرية كاملة تميز فيها الاقتصاد الجزائري بمشاشة جهاز الإنتاجي، وبمجرد أن حدث انخفاض في أسعار النفط سنة 1986 إلى 14 دولار للبرميل أثر ذلك على كل الاقتصاديات العالمية فأحدثت اضطرابات عنيفة في الاقتصاد الجزائري فأنحرف مسار التشغيل حتما عما كان عليه في فترة التسعينات، كما رأينا سابقا، إضافة إلى التحولات الكبرى التي لم يسبق لها تاريخ الجزائر حيث أثرت بصورة واضحة على سوق الشغل، و هو ما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة في الفترة من 17.2% سنة 1987 إلى 27.20% سنة 1996 و هو الرقم الذي يعادل 2100000 بطل لنفس السنة.

من إفرازات الأزمة الاقتصادية في ظل التراجع الاقتصادي الذي يؤثر مباشرة على الشغل (سوق العمل) باعتبار أن العمل يشكل أحد العناصر الضرورية للعملية الإنتاجية أي أن للمؤسسة الجزائرية في ظل النظام الإنتاجي السائد، و قد يؤثر سلبا على حالة الاجتماعية للعمال و الذي يظهر جليا في النقطة المالية سواء من ناحية عرض العمل أو الطلب عليه، تعتبر المؤسسة الاقتصادية الواحدة الأساسية لإنعاش الجهاز الإنتاجي مهما كان نمط التسيير المتبع بهدف إرجاع التوازن و الاستقرار الاقتصادي، و هو الأمر الذي يؤدي إلى إصلاحها باستمرار لإيجاد الأسلوب الكفيل لتسييرها تسييرا عقلانيا يعيد لها الاعتبار كمؤسسة تمثل أحد أقطاب النمو الاقتصادي و يمكن حصر قيود المؤسسة أو الاقتصاد الجزائري في فترة الأزمة في نقطتين أساسيتين ذات الصلة المباشرة بسوق الشغل.

2: التراجع الاقتصادي وانخفاض معدل النمو.

يعتبر معدل النمو احد المؤشرات الأساسية للوضعية الاقتصادية لأي بلد كان، هذا المعدل المرهون بحجم الاستثمارات الإنتاجية الذي يؤثر مباشرة على مستوى تشغيل كما في الجزائر وبالتالي على معدلات البطالة، انتهجت الجزائر نهاية التسعينات في قطاع الصناعة و قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) لهذه الإستراتيجية التي كان من نتائجها خلق أكثر من مليونين منصب عمل خلال فترة لا تتعدى عقدين من الزمن، لم يشكل القيد المالي في هذه المرحلة عائقا على التنمية بسبب الإيرادات الجزائرية و المتمثلة أساسا في الجباية البترولية، هذه السياسة التي سمحت بارتفاع معدلات النمو الاقتصادية بالتوازي مع ارتفاع و تطور معدلات الاستثمار في نفس الفترة ، لكن مع انخفاض أسعار المحروقات في سنة 1986 بدأ حجم الاستثمارات يتقلص تدريجيا و خاصة في قطاع الصناعة و قطاع (BTP) اللذان كانا يمثلان القطاعين الرائدتين في التشغيل، فانخفاض معدل نمو الاستثمار انعكس مباشرة على سوق الشغل في الجزائر كالتالي:

- ارتفاع مخيف في معدل البطالة .
 - عدم قدرة المؤسسة على المحافظة على مناصب الشغل الموجودة .
 - فقدان مناصب الشغل باستمرار .
 - تسريح عدد كبير من العمال يوميا .
- حيث شهد معدل النمو في الجزائر تراجعا مخيفا فوصل إلى 2.4% سنة 1992 و هو ما أدى إلى عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على مواجهة طلبات العمال المتزايدة باستمرار في غياب سياسة تشغيلية تعتمد على الإستراتيجية السابقة للحد أو التخفيف من التحولات الاجتماعية التي يعيشها العمال يوميا، و التغيير في المعطيات الاقتصادية الداخلية و الخارجية .

3- البطالة في ظل الأزمة .

يمكن أيضا الاعتماد على معدلات البطالة في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، فاختلقت تركيبة فئة البطالين باختلاف الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و حتى السياسية فكان معدل البطالة غداة الاستقلال يقارب 34% و مع انتهاج السياسات الاستثمارية انخفاض إلى اقل من 17% سنة 1984 ليتغير اتجاهه مرة ثانية في سنوات التسعينات لتصل إلى أكثر من 28% سنة 1998، و هي أرقام مخيفة حيث تمثل 2100000 بطل و حتى تستطيع أن تتصدى الجزائر إلى هذا المشكل عليها أن تخلق أكثر من 250000 منصب عمل سنويا ليبقى معدل البطالة كما هو عليه حاليا و إلا سوف يرشح إلى الارتفاع إذا بقيت الآلة الاقتصادية تسيير على نفس الوتيرة الحالية، و قد تختلف أسباب البطالة باختلاف الظروف الاقتصادية مما يؤدي أيضا إلى اختلاف تركيبة البطالين فنلاحظ في فترة السبعينات أن أغلبية البطالين عديمي التكوين و يقل سنهم على

25 سنة، أما عقد التسعينات فالبطالة لا تقتصر على الشباب العديم التأهيل و التكوين و إنما مست حتى الشباب المتخرج من الجامعات و ذوي التكوين العالي بالإضافة إلى العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، أما الشباب الذي يطلب العمل لأول مرة فعدددهم يزداد من سنة إلى أخرى بازدياد الفئة النشيطة و هي الشريحة الأكثر تضررا من البطالة لأن المدة المتوسطة لها وصلت إلى حوالي 30 شهرا و هي الوضعية التي تؤدي إلى خلق أنشطة جديدة تحت شكل الاقتصاد غير المنظم أو الأنشطة السوداء بصفة عامة، قد يساهم مثل هذه الأنشطة في امتصاص البطالة للشباب الذين يمارسون مثل هذه الأعمال و لا يدرجون ضمن فئة البطالين حسب تعريف البطالة.

و أهم ما يمكن استخلاصه من خلال تقديمنا لهذا المبحث أن الجزائر أخذت على عاتقها بعض الإصلاحات خلال مرحلة تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي، منها إصلاح المنظومة المالية سواء بالإصلاح النقدي أو المالي . و ذلك ضمن إجراءات التوازن النسبي للأسعار و توسيع الرسوم و إلغاء بعض الإعانات و فحص جميع النفقات العامة و التقليل منها و ترشيدها وفق مبادئ الاتفاق. كما أن إصلاح القطاع العام و تنمية القطاع الخاص و ذلك بتشجيع الاستثمارات الخاصة، و الشراكة ضمن البنوك التجارية الجزائرية، و إغلاق المؤسسات المفلسة . يعتبر ذلك من ضمن و صفة صندوق النقد الدولي للجزائر، ضف إلى ذلك عملية الخصخصة و تطهير القطاع الفلاحي و تحرير التجارة الخارجية، كل ذلك جعل عملية التوظيف محصورة جدا و أدى إلى التضيق على الدوائر الحكومية بالزامية خفض وظائفها إما بالتسريح أو التقاعد المسبق أو الذهاب الإداري، و نجد أن أكبر قطاع تأثر بعملية الإصلاح هو القطاع الصناعي حيث أن هذا الأخير كان المصدر الرئيسي في استيعاب القوى العاملة . كل هذه الإصلاحات أثرت على سياسة إدارة الطلب الكلي. و تفاقمت مشكلة البطالة و هذا نتيجة الاختلال التوازن بين العرض و الطلب على العمل في سوق العمل .

المبحث الثاني: واقع سوق العمل في الجزائر

إن مهمة دراسة و تحليل واقع سوق العمل في الجزائر تواجهها صعوبات كثيرة و تحديات حقيقية أبرزها الغياب التام لسلسلة زمنية دقيقة من البيانات و المؤشرات حول سوق العمل، التشغيل، البطالة و الأجور. و هناك أسباب تاريخية وسياسية موضوعية قد حالت دون ذلك. و فقط منذ عام 1987 بإجراء المسح العام

للتعداد السكاني و هو التعداد الثالث بعد سنة 1966 و 1977، بدأت تتوفر مثل هذه البيانات و لكنها تظل بيانات ناقصة بشأن سوق العمل. أما مسح القوى العاملة في الجزائر و الذي أجري بين سنة 2001-2005 على نحو 12000 عائلة، يستحق الإشادة و التقدير، لكن كثير من المعطيات الضرورية عن سوق العمل ما زالت غائبة و نحض بالذكر بيانات عن القطاع غير المنظم (غير الرسمي) و بيانات شاملة عن الأجور.

المطلب الأول: القوى العاملة وتوزيعها

القوى العاملة أو النشطون، هم ذلك القسم من السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاقتصادي، و هم عبارة عن جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 سنة سواء كانوا مشغولين فعلا أو عاطلين عن الشغل . إن حجم و بنية السكان النشطين (القوى العاملة للفئة المتراوحة بين 15 و 64 سنة في الجزائر، و التي تنطبق نظريا على الأشخاص الذين هم في سن العمل)، تعطي أول دليل على ضآلة حجم القوى العاملة .خاصة و أن عدد القادرين عن العمل و غير الراغبين في العمل لسبب أو لآخر كبير في الجزائر هذا من جهة، و من جهة أخرى تعتبر منخفضة مقارنة بالمستويات الدولية و الجدول التالى يبين تطور حجم السكان و حجم البطالين في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 1990-2010.

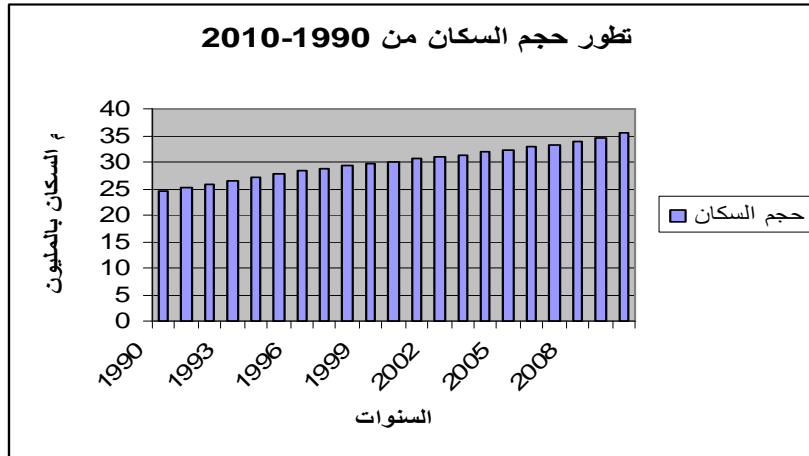
الجدول رقم 3-15 : تطور حجم السكان و حجم البطالين في الجزائر من 1990-2010.

السنة	حجم السكان	حجم البطالين
1990	24 655000	1156000
1991	25 283000	1261300
1992	25 911000	1190000
1993	26 536000	1762000

1660000	27 146000	1994
2124641	27 726000	1995
2208950	28 265000	1996
2257000	28 760000	1997
2333000	29 216000	1998
2516000	29 646000	1999
2544000	30 072000	2000
2339449	30 506000	2001
2163427	30 954000	2002
2078000	31 414000	2003
1700000	31 885000	2004
1500000	32 366000	2005
1240800	32 855000	2006
1374000	33 351000	2007
1169000	33 858000	2008
1072000	34 373000	2009
1076000	35 600000	2010

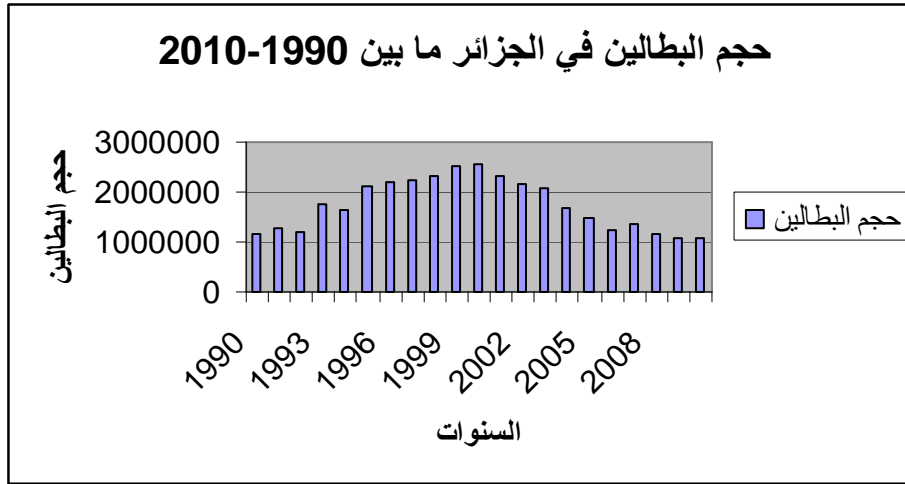
المصدر: الديوان الوطني الاحصاء

الشكل رقم 3-1 : تطور حجم السكان من 1990-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول .

الشكل رقم 3-2 : تطور حجم البطالين في الجزائر ما بين 1990-2010.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

من الجدول المبين أعلاه يتبين لنا أن معدل نمو سكان شهد نموا سريعا و هذا ما يؤثر على سوق العمل حيث أنه الزيادة في حجم السكان يؤدي إلى الزيادة في معدل النشاط أي القوى العاملة و هذا أكيد سيؤدي إلى زيادة طلبات العمل مما يؤثر على معدل البطالة بعلاقة طردية إذا كانت الدولة غير قادرة على استقطاب الأفراد الجدد الذين يدخلون لأول مرة إلى سوق العمل .

أما فيما يخص حجم البطالين في الجزائر عرف ارتفاعا كبيرا ما بين سنة 1994 و سنة 1997 حيث كان عدد العاطلين سنة 1990 هو 1156000 ليصل سنة 1997 إلى 2257000 بطلال هذا نتيجة التعديل الهيكلي و الآثار السلبية التي خلفها و خاصة على سوق العمل في الجزائر . ثم بدأ في الانخفاض من سنة 2005 نتيجة تبني سياسات جديدة لمواجهة البطالة و نلاحظ انخفاض مستمر في حجم البطالين ليصل سنة 2010 إلى 1076000 بطلال و هذا شيء إيجابي بالنسبة للسياسات المنتهجة .

الجدول 3-16 : تطور السكان النشطين في الجزائر من 1966-2010.

السنة	السكان النشطين
1966	2 564 633
1977	3 049 952
1987	5 341 102
1990	5 851 000
1994	6 814 000
1997	8 072 000
1998	8 326 000
1999	8 589 000
2000	8 860 000
2001	8 568 221
2002	8 666 341
2003	8 762 326
2004	9 469 946
2005	9 492 508
2006	10 109 645
2007	9 968 906
2008	10 315 000
2009	10 544 000
2010	10 812 000

المصدر: الديوان الوطني الاحصاء.

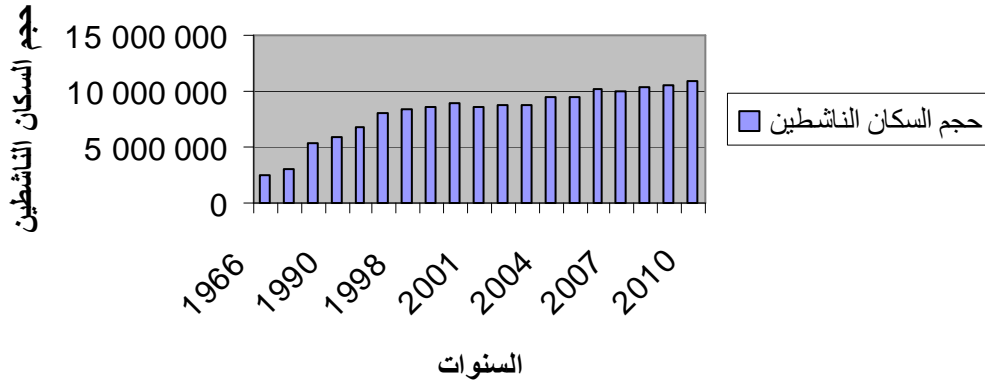
الجدول 3-17: تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل النشاط	42.1	41	42.5	40.9	41.7	41.4	41.7

المصدر: الديوان الوطني الاحصاء.

الشكل رقم 3-3 : حجم السكان النشطين ما بين 1966-2010.

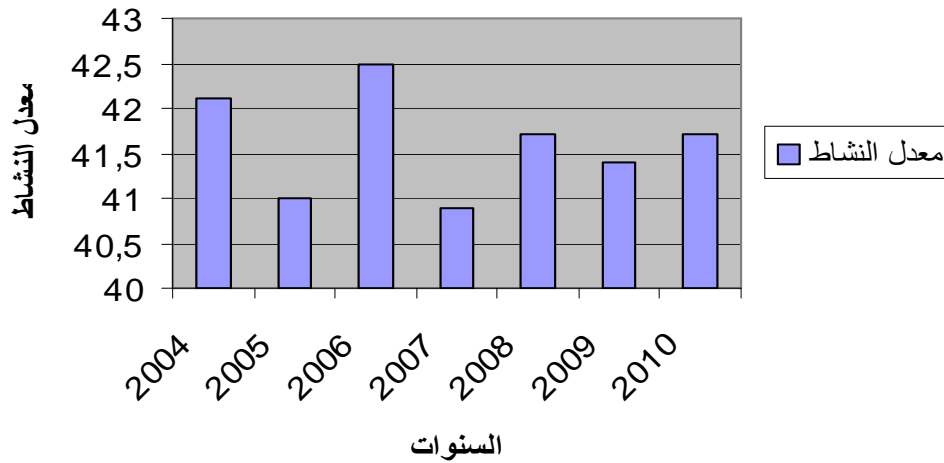
تطور حجم السكان النشطين ما بين 1966-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

الشكل رقم 3-4: تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010

تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان النشطين اقتصاديا، أو ما يصطلح على تسميته بمعدل النشاط من الأمور الهامة باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي و الاجتماعي الذي يبلغه البلد .

في هذا الصياغ و من خلال دراسة معدلات النشاط الاقتصادي في الجزائر نلاحظ أنها تبدو إجمالاً منخفضة مقارنة بالبلدان الصناعية المتقدمة، حيث كون أن حوالي ربع السكان يقوم بنشاط اقتصادي. و يرجع هذا الانخفاض في رأينا إلى العديد من الأسباب من أهمها:

* فتوة التركيب العمري للسكان في الجزائر.

* ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم للجنسين معاً.

* الانخفاض الملحوظ في توفير مناصب شغل جديدة دائمة مما يؤثر على معنويات بعض الشباب من القيام بالبحث عن العمل و عدم تسجيل أسمائهم لدى مكاتب اليد العاملة المتواجدة في البلاد. حسب الجدول المبين أعلاه يتبين لنا ارتفاع حجم السكان الناشطين تدريجياً من سنة إلى أخرى لكن بنسبة ضئيلة في السنوات الأخيرة سجل ارتفاعاً من سنة 2006 إلى سنة 2010 يقدر بـ 702355 و هذه النسبة قليلة إذا ما ذهبنا إلى معدل مشاركة الأفراد في سوق العمل للدول الأخرى و نجد كذلك أن نسبة معدل النشاط الاقتصادي لا يتجاوز نسبة 42.5% في السنوات الأخيرة حيث سجل أعلى معدل له في سنة 2006 هو 42.5%.

كما ذكرنا سابقاً أن السكان الناشطين أي القوى العاملة تنقسم بدورها إلى قسمين بارزين و هما الأفراد المشتغلين فعلاً، و الباحثين عن العمل أي المتعطلين أو البطالين .

1-القوى العاملة المشتغلة:

بالرغم من تزايد عدد المشتغلين في الجزائر منذ 1990 إلا أن هذه النسبة تبقى ضعيفة نتيجة لعدة أسباب منها:

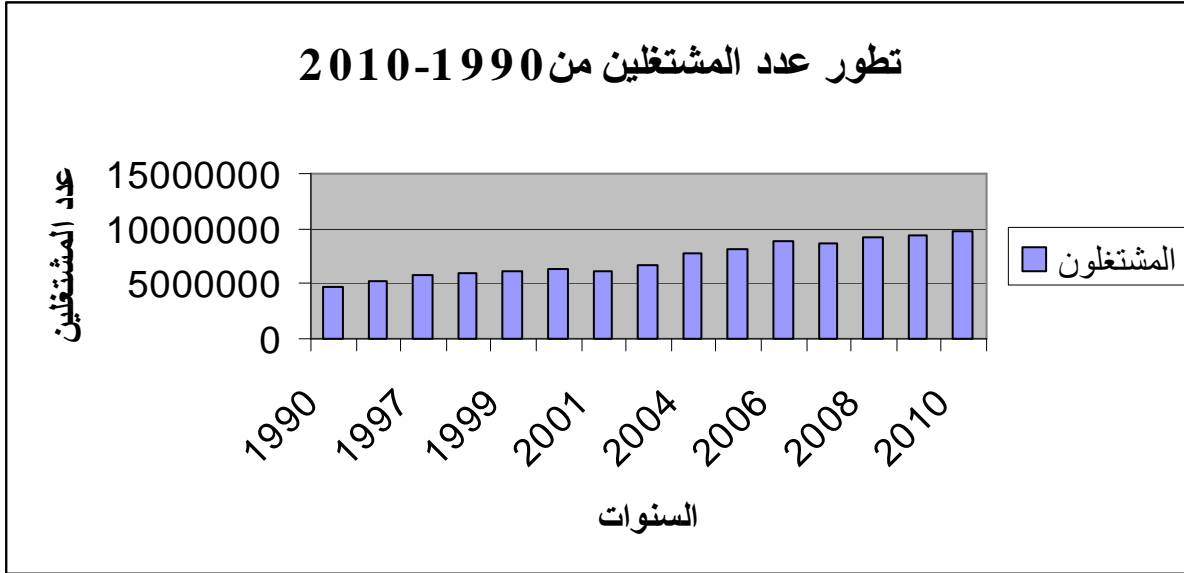
- قيام الجزائر في منتصف التسعينيات ببرنامج التعديل الهيكلي الذي يؤثر سلباً على التشغيل من خلال خوصصة المؤسسات و تسريح العمال .
- نقص الاستثمارات المحلية و ضعف تواجد الاستثمارات الأجنبية .

الجدول رقم 3-18: تطور عدد المشتغلين في الجزائر من 1990 إلى 2010.

المشتغلون	السنة
4695000	1990
5154000	1994
5815000	1997
5993000	1998
6073000	1999
6316000	2000
6228772	2001
6684056	2003
7798412	2004
8044220	2005
8868804	2006
8594243	2007
9146000	2008
9472000	2009
9735000	2010

المصدر: الديوان الوطني الإحصاء، المعطيات الإحصائية رقم 489.

الشكل رقم 3-5: تطور عدد المشتغلين من 1990-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصائيات الجدول السابق.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المشتغلين في الجزائر عرف تزايد من سنة 1966 إلى سنة 1990 بمعدل الزيادة طبيعي حيث كان عدد المشتغلون يمثلون 1720680 سنة 1966 و ارتفع إلى 4695000

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

سنة 1990 و هذا شيء إيجابي أي بزيادة تقدر بـ 2974320 عامل لكن ما يلاحظ من الجدول أنه بعد سنة 1994 حتى سنة 1998 كانت الزيادة ضئيلة جدا و هذا بسبب برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي تبنته الدولة و عاد بآثار سلبية على سوق العمل في الجزائر لكن في السنوات الأخيرة من سنة 2003 حتى سنة 2010 عرف تزايدا كبيرا حيث يقدر عدد المشتغلين لسنة 2010 بـ 9735000 و هذا ما يدل على نجاح كل السياسات التي قامت بها الدولة في السنوات الأخيرة.

1-1- توزيع العمالة :

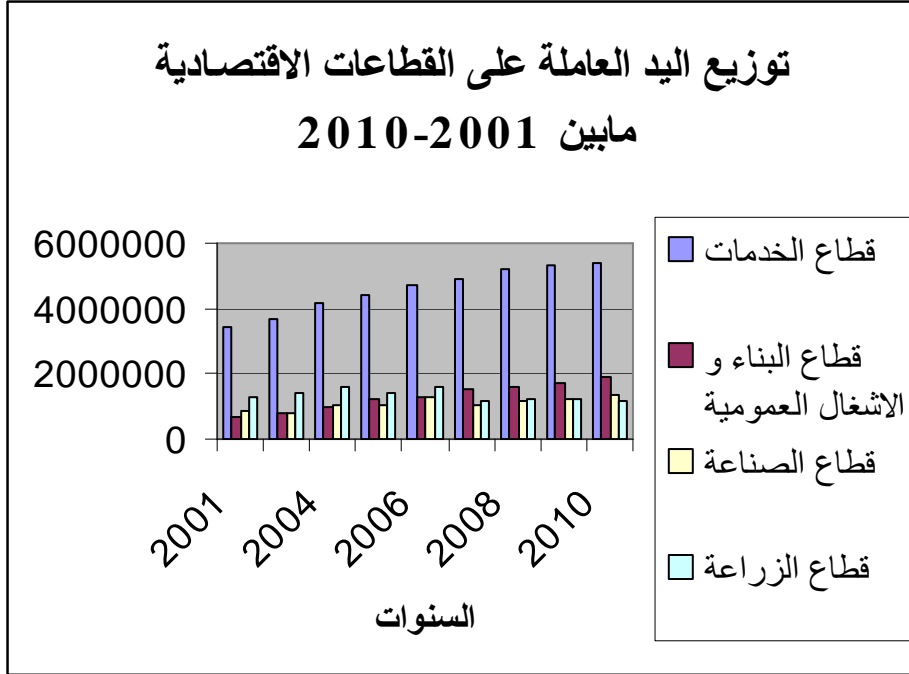
1-1-1- حسب القطاعات الاقتصادية: يمكننا توزيع العمال حسب القطاعات الاقتصادية من معرفة القطاعات التي تمتص اليد العاملة بكثرة و التعرف كذلك على القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات و ذلك لمعرفة النموذج التنموي الذي تتبعه الحكومة .

الجدول رقم 3-19: توزيع اليد العاملة على القطاعات الاقتصادية.

السنة	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
قطاع التجارة و الخدمات	3405572	3667650	4152934	4392844	4737877	4871918	5178000	5318000	5377000
	%54.67	%54.87	%53.25	%54.6	%53.4	%56.7	%56.6	%56.1	%55.2
قطاع الأشغال العمومية و البناء	650012	799914	967568	1212022	1257703	1523610	1575000	1718000	1886000
	%10.44	%11.97	%12.41	%15.1	%14.2	%17.7	%17.2	%18.1	%19.4
قطاع الصناعة	861119	804152	1060785	1058835	1263591	1027817	1141000	1194000	1337000
	%13.82	%12.03	%13.60	%13.2	%14.2	%12.00	%12.5	%12.6	%13.7
قطاع الزراعة	1312069	1412340	1617125	1380520	1609633	1170897	1252000	1242000	1136000
	%21.06	%21.13	%20.74	%17.2	%18.1	%13.6	%13.7	%13.1	%11.7
المجموع	6228772	6684056	7798412	8044220	8868804	8594243	9146000	9472000	9735000
	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الإحصاء.

الشكل قم 3-6 : توزيع اليد العاملة على القطاعات الاقتصادية ما بين 2001-2010.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على احصائيات الجدول السابق.

يساهم قطاع الخدمات و الإدارة بشكل كبير في استقطاب و توفير مناصب الشغل و ذلك بأكثر من النصف ثم يليه القطاع الفلاحي أما القطاعات الأخرى (الصناعة و الأشغال العمومية) فقد شهدت انخفاضا محسوسا في التسعينات بسبب برنامج التعديل الهيكلي الذي أثر على هذين القطاعين بشكل كبير ثم ارتفع في 2006 بشكل محسوس نتيجة سياسة الإنعاش الاقتصادي و قيام الدولة باستثمارات كبيرة في مجال البنية التحتية و السكن و هذا ما تؤكد معطيات الجدول السابق حيث كان يساهم قطاع الخدمات و التجارة بنسبة 54.67% لكن يبقى هذا القطاع هو الذي يجلب أكبر عدد ممكن من اليد العاملة في الجزائر و تبقى هذه النسبة دائما تتعدى 50% حتى في السنوات الأخيرة فعلى سبيل المثال سنة 2009 ما يمثل 56.1% ينشطون في قطاع التجارة و الخدمات أي أكثر من النصف و هي تقدر الآن في سنة 2010 بـ 55.2% أي بمقدار 5 377 000 عامل في هذا القطاع ثم تليها القطاعات الأخرى قطاع الفلاحي و الأشغال العمومية و البناء و القطاع الصناعي و ما تؤكد معطيات سنة 2010 أنه يأتي قطاع الخدمات و التجارة في المرتبة الأولى بنسبة 55.2% أي ما يعادل 5 377 000 عامل في قطاع الخدمات ثم قطاع الأشغال العمومية و البناء بنسبة 19.4% ما يعادل 1 886 000 عامل في هذا القطاع ثم قطاع الصناعة الذي يبقى دائما يساهم بنسبة قليلة

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

في الجزائر بنسبة 13.7% و في الأخير قطاع الزراعة يساهم بنسبة 11.7% فقط و هي نسبة ضئيلة جدا رغم المساعدات التي تقدمها الدولة و الدعم الفلاحي عبر كل السنوات .

1-2-1- حسب المهنة:

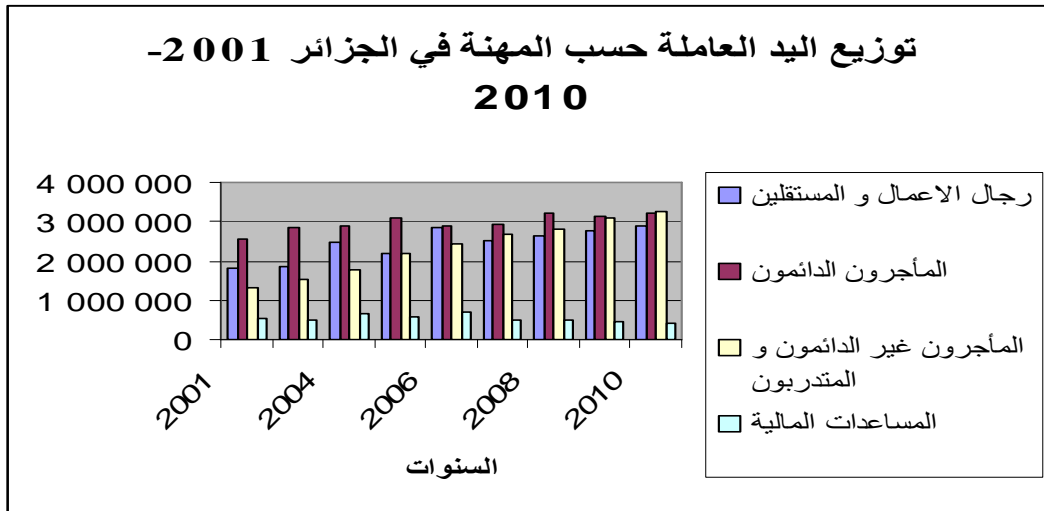
إن اليد العاملة التي تشتغل منها من هم دائمون في أعمالهم و منها ما هو عمل مؤقت فقط سنحاول من خلال هذه المعطيات المتوفرة معرفة نسبة العمال الدائمين و العمال غير الدائمين في الجزائر من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 3-20: توزيع اليد العاملة حسب المهنة 2001-2010.

السنة	رجال الأعمال و المستقلين	المأجورون الدائمون	المأجورون غير الدائمون + المتدربون	المساعدات العائلية	المجموع
2001	1 826 020	2 570 793	1 306 407	525 552	6 228 772
2003	1 855 361	2 829 197	1 515 442	484 057	6 684 056
2004	2 471 805	2 902 364	1 784 641	639 602	7 798 412
2005	2 183 149	3 076 181	2 202 843	582 046	8 044 220
2006	2 846 217	2 900 503	2 429 620	692 463	8 868 804
2007	2 515 977	2 908 861	2 679 977	489 428	8 594 243
2008	2 655 000	3 198 000	2 816 000	477 000	9 146 000
2009	2 762 000	3 136 000	3 101 000	473 000	9 472 000
2010	2 874 000	3 208 000	3 250 000	404 000	9 735 000

المصدر : الديوان الوطني الإحصاء.

الشكل رقم 3-7: توزيع اليد العاملة حسب المهنة في الجزائر 2001-2010.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على إحصائيات الجدول السابق.

الجدول رقم 3-21: توزيع اليد العاملة حسب المهنة في الجزائر 1992-2006.

2006		2000		1992		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
32.09	2846217	29.2	1673670	20.1	920773	رجال الأعمال و المستقلين
32.7	2900503	46.6	2668802	58	2655138	المأجورون الدائمون
27.39	2429620	19.5	1115000	16.6	759763	المأجورون غير الدائمون+المتدربون
7.8	692463	4.7	268385	5.3	241840	المساعدات العائلية
100	8868804	100	5725921	100	4577514	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 3-21 أن العمال الدائمون في انخفاض مستمر مقارنة بالسنوات السابقة

و هذا راجع بسبب تبني الدولة تشغيل عن طريق العقود المؤقتة كما نلاحظ أن عدد العمال الأحرار في ارتفاع مستمر من سنة إلى أخرى حيث بلغ سنة 2000 ما يقارب 1673670 شخص ليصل سنة 2010 إلى 2 874000 فرد بنسبة 29.5% و ما يمكن استخلاصه أن سوق العمل في الجزائر يميل إلى عقود ما قبل التشغيل حيث أصبح عدد عمال الدائمون يعادل العمال غير الدائمون سنة 2010 تقريبا حيث نجد العمال الدائمون يقدر بـ 3 208 000 مقابل 3 250 000 عمال غير دائمين و هذا ما يؤكد أن نصف العمال المشتغلون هم مؤقتون .

أما من خلال الجدول أعلاه رقم 3-21 أعلاه يمكن ملاحظة أن نسبة العمال الأجراء الدائمون في انخفاض مستمر إذ بلغت نسبتهم 83 208 0005% سنة 1992 إلى أن وصلت إلى 32.7% نهاية 2006 ، أما نسبة الأجراء غير الدائمون فهو في ارتفاع مستمر حيث انتقلت النسبة من 16.6% سنة 1992 إلى 27.4% نهاية 2006 . و يرجع سبب ارتفاع نسبة المأجورون غير الدائمون مقابل المأجورون الدائمون إلا أنه في العقد الأخير تم التشغيل بالطريقة المؤقتة أكثر من الدائمة إذ ازداد عدد المأجورون الدائمون بـ 245365 عامل مقابل 1669857 غير دائم من الفترة 1992-2006.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

إضافة إلى ذلك ازداد عدد العاملين الأحرار من 20.1% سنة 1992 إلى 32.09% نهاية 2006. و هذه الزيادة تعكس صعوبة إيجاد مناصب الشغل المجورة نظرا لارتفاع معدل البطالة ما يحتّم على البطالين القيام بمبادرات شخصية في إيجاد منصب شغل دائم.

1-1-3- حسب السن:

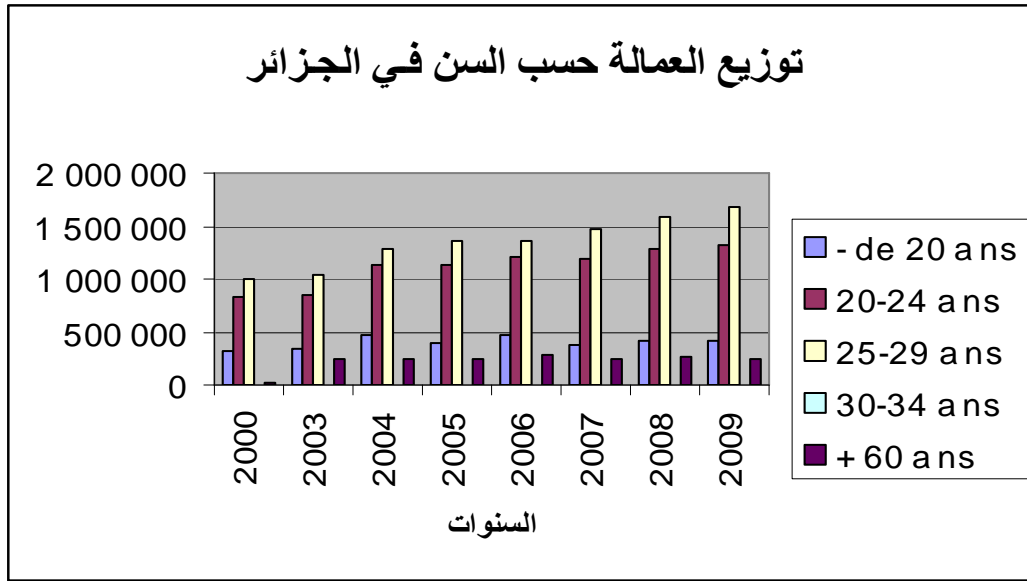
إن معرفة توزيع الفئة العاملة حسب الأعمار شيء مهم يمكننا من معرفة نوعية الفئة العاملة ما اذا كانت شابة أو كبيرة السن و الجدول التالي يبين توزيع العمالة حسب السن.

الجدول رقم 3-22: توزيع العاملين حسب الأعمار.

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
- de 20 ans	315 797	341 538	469538	393 147	469 379	385 352	415 000	414 000
20 – 24 ans	822 500	851 363	1123794	1129925	1 201 696	1 194 515	1 276 000	1 317 000
25 – 29 ans	996 217	1 036 461	1275676	1357067	1 360 371	1 477 470	1 591 000	1 673 000
30 – 34 ans	973 100	1 041 010	1157632	1217917	1 305 236	1 292 775	1 337 000	1 355 000
35 – 39 ans	741 846	977 556	1054982	1055709	1 253 100	1 086 327	1 178 000	1 169 000
40 – 44 ans	662 844	807 590	880621	950 859	1 205 074	1 505 080	1 082 000	1 116 000
45 – 49 ans	581 368	651 461	704841	743 339	825 347	804 121	916 000	995 000
50 – 54 ans	323 948	495 958	562296	615 927	622 754	630 888	662 000	709 000
55 – 59 ans	281 757	243 577	315166	337 505	346 483	389 470	429 000	473 000
60 ans & +	26 542	237 543	253866	242 826	279 363	252 831	260 000	251 000
TOTAL	5 725 919	6 684 056	7798412	8044220	8 868 804	8 594 243	9 146 000	9 472 000

المصدر: من إنجاز الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الإحصاء.

الشكل رقم 3-8: توزيع العمالة حسب السن في الجزائر 2000-2009.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول السابق.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العمرية التي يتراوح سنها ما بين 25-29 سنة هي الفئة المشتغلة الأكبر حيث قدر عدد العاملين من هذه الفئة في سنة 2000 بـ 996217 شخص ثم تليها الفئة التي تتراوح عمرها ما بين 30-34 و بالتالي فإن الفئة الشغيلة في الجزائر هي شابة و قد عرفت هذه الفئة ارتفاع مستمر حيث وصلت سنة 2009 إلى 1 673 000 أي ما يعادل نسبة 17% من الفئة الشغيلة لسنة 2009 و عموما فإن الفئة الكبيرة التي تعمل في الجزائر سنها يكون ما بين 25 إلى 44 سنة أما الفئات التي يتراوح عمرها ما بين 55 إلى 59 سنة فهي تمثل نسبة ضئيلة مقارنة بالفئة الأخرى حيث سجلت 281757 شخص سنة 2000 لتصل سنة 2009 إلى 473000 أي ما يعادل نسبة 5 % و هي نسبة قليلة جدا مقارنة بالفئة العمرية التي يتراوح عمرها ما بين 25-29 سنة التي سجلت نسبة تقدر بـ 17%. و بالتالي يمكن القول أن الفئة العمرية 25-29 سنة تمثل أعلى مستوى بنسبة تقدر بـ 15.33 % سنة 2006 ثم تليها الفئة العمرية 30-34 سنة بنسبة 14.71 % ثم الفئة العمرية 35-39 سنة ثم 40-44 ثم 20-24 سنة بنسب متعادلة تقارب 14 % و هذا ما يؤكد أن العمالة الجزائرية معظمها في فترة الشباب لا تتعدى 35 من العمر على الخصوص.

1-1-4- حسب المناطق:

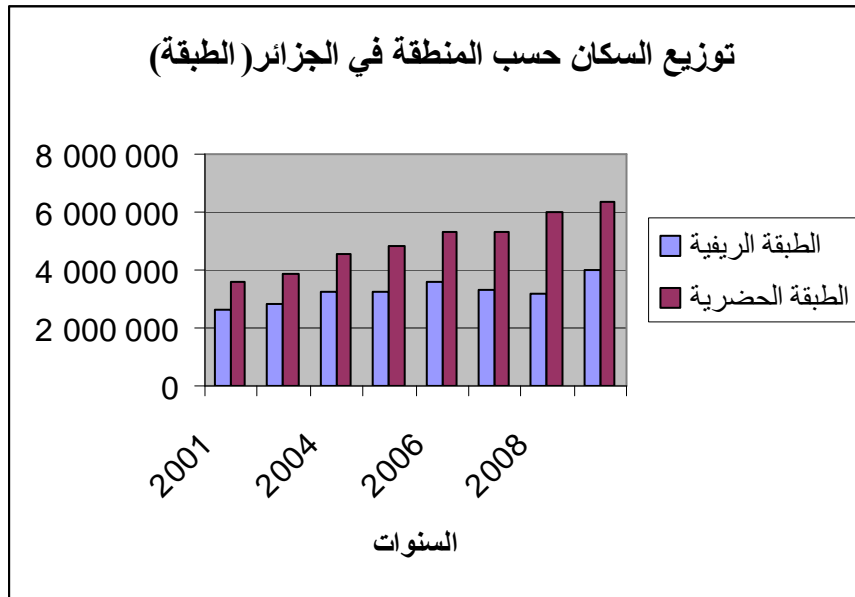
تنوزع القوى العاملة المشتغلة عبر المناطق الريفية و المناطق الحضرية و يسمح لنا تحديد ذلك بمعرفة ما هي القوى العاملة المشتغلة الكبيرة هل هي الريفية أم الحضرية و الجدول التالي يسمح لنا بتحديد ذلك.

الجدول رقم 3-23 : توزيع المشتغلون حسب المنطقة(الطبقة)

السنة	الطبقة الريفية	الطبقة الحضرية	المجموع
2001	2 638 406	3 590 367	6 228 778
2003	2 797 768	3 886 288	6 684 056
2004	3 250 367	4 548 045	7 798 412
2005	3 218 157	4 826 063	8 044 220
2006	3 578 209	5 290 595	8 868 804
2007	3 305 654	5 288 588	8 594 243
2008	3 167 370	5 978 630	9 146 000
2010	3 975 000	6 360 000	9 735 000

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الاحصاء.

الشكل رقم 3-9 : توزيع السكان حسب المنطقة في الجزائر



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول.

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الطبقة المشتغلة في الجزائر تمس بشكل كبير المناطق الحضرية و ذلك بسبب سهولة حصولهم على المعلومات الخاصة بالمسابقات و المناصب الشاغرة إضافة إلى عامل الوساطة الذي يلعب دور كبير في وقتنا الحالي و يكون سكان المناطق الحضرية أكثر حظا في ذلك حيث انه بلغ مجموع الأفراد المشتغلون 3 590 367 من المناطق الحضرية سنة 2001 أي بنسبة 57% من مجموع الطبقة الشغيلة لتلك السنة مقابل 2 638 406 من المناطق الريفية لنفس السنة وعرفت هذه النسبة ارتفاعا كبيرا خلال سنة 2010 حيث بلغ مجموع المشتغلون من الطبقة الحضرية 6 360 000 أي بنسبة 65%

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

من مجموع الطبقة المشتغلة مقابل 3 375 000 من الطبقة الريفية أي ما يعادل نسبة 35 % لكن ما يمكن استخلاصه أن هذه نسبة بدأت في الانخفاض مقارنة بسنة 2000 حيث بلغت نسبة الطبقة الشغيلة الريفية ما يقارب 43%.

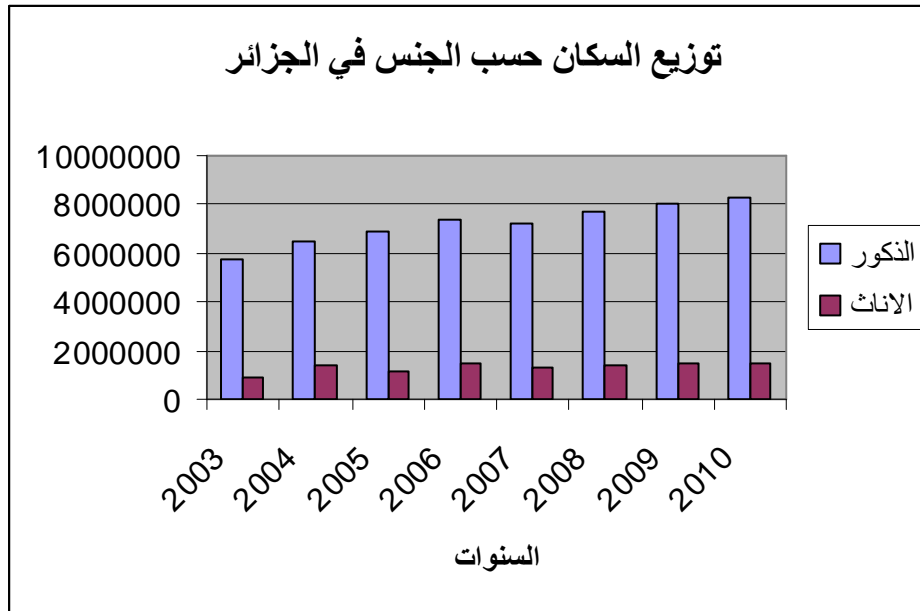
1-1-5- حسب الجنس: إن دراسة توزيع القوى العاملة المشتغلة يسمح لنا بمعرفة معدل التشغيل كل من الذكور و النساء وبالتالي إدراك وضعية المرأة في سوق العمل من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 3-24 : توزيع القوى العاملة المشتغلة حسب الجنس 2003-2010

السنة	الاناث	النسبة	الذكور	النسبة	المجموع
2003	933 024	13.58%	5 751 032	86.42%	6 684 056
2004	1 359 254	17.4%	6 439 158	82.6%	7 798 412
2005	1 173 873	14.5%	6 870 348	84.5%	8 044 220
2006	1 496 864	16.8%	7 371 939	83.2%	8 868 804
2007	1 346 876	15.6%	7 247 367	84.4%	8 594 243
2008	1 428 000	15.6%	7 718 000	84.4%	9 146 000
2009	1 447 000	15.2%	8 025 000	84.8%	9 472 000
2010	1 474 000	15.1%	8 261 000	84.9%	9 735 000

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الاحصاء.

الشكل رقم 3-10 : توزيع السكان حسب الجنس في الجزائر 2003-2010.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول السابق.

إن نسبة الإناث من القوى العاملة المشتغلة عرفت ارتفاعا عبر السنوات حيث كانت مجموع الإناث الذي يشغلون مناصب في سنة 2003 يقدر بـ 933024 بنسبة تقدر بـ 13.58% من مجموع القوى العاملة في تلك السنة و هذه النسبة ابتداء من سنة 2006 استقرت في 15% نفس الشيء بالنسبة للذكور نجد أن نسبة الذكور كبيرة جدا مقارنة بالإناث حيث سجلت سنة 2010 ما يقارب 84.9% من مجموع القوى العاملة المشتغلة و هذا ما يؤكد على ضرورة تشجيع المرأة للدخول إلى سوق العمل و البحث عن العمل و الخروج من القيود و العادات القديمة التي يتمسك بها المجتمع الجزائري.

2- القوى العاملة غير المشتغلة (البطالون).

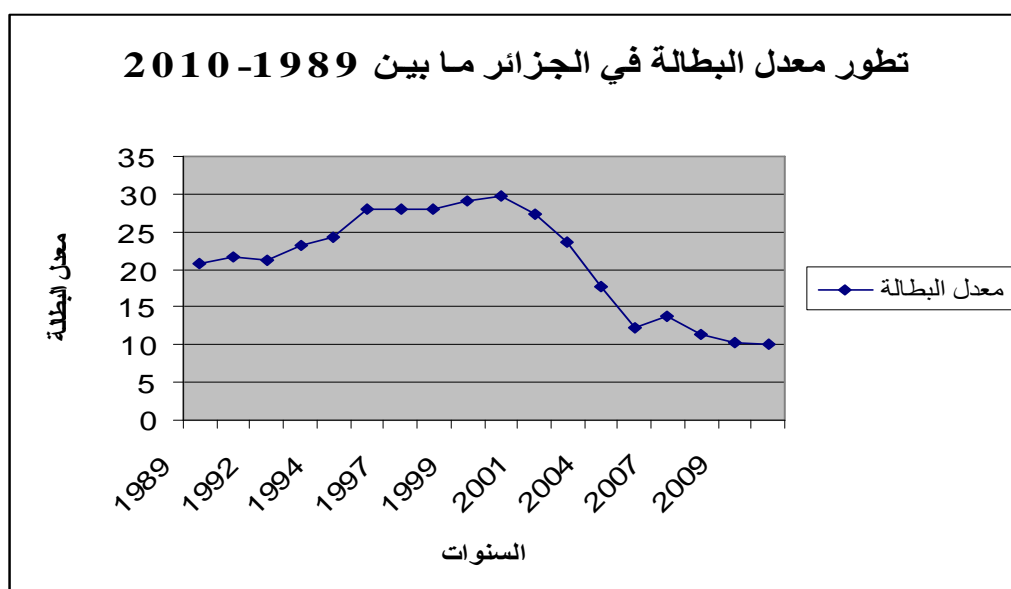
القوى العاملة غير المشتغلة أو البطالون هم السكان الناشطين الذين هم في حالة تعطل عن عمل و لقد تفاقمت هذه المشكلة في الجزائر بسبب الإصلاحات الهيكلية التي أثرت بشكل كبير على سوق العمل و ارتفعت معدلات البطالة في تلك الفترة بشكل مفرط بسبب عدم قدرة طلبات العمل من طرف المؤسسات و أصحاب الأعمال على استقطاب جميع العروض من طرف الباحثين عن العمل حيث تمثل البطالة الفجوة الدائمة بين العرض و الطلب على العمل و تلعب عدد من المحددات المتداخلة الدور الرئيسي في تحديد هذه الفجوة بتقليصها أو بتوسيعها و قد يرجع ذلك إلى تزايد معدلات نمو السكان أو إلى التباطؤ الاقتصادي أو إلى عوامل أخرى. أما فيما يخص البطالة في الجزائر فقد تطورت معدلاتها تطورا ملحوظا كل هذه الأسباب ستتضح من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 3-25: تطور معدل البطالة في الجزائر من 1989-2009

السنة	معدل البطالة
1989	20,70
1990	21.70
1992	21.20
1993	23.10
1994	24.30
1996	27.98
1997	27.98
1998	28.02
1999	29.20
2000	29.80
2001	27.30
2003	23.70
2004	17.70
2006	12.30
2007	13,80
2008	11,30
2009	10.20
2010	10.00

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني
الاحصاء.

الشكل رقم 3-11 : تطور معدل البطالة من 1989-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

من خلال الإحصائيات المبينة في الجدول رقم 3-25 و المثلة في المنحنى أعلاه يمكننا أن تقسيم تطور معدل البطالة إلى فترتين الفترة الأولى 1989-2000 التي شهدت ارتفاعا كبيرا في معدل البطالة و الفترة 2001-2010 التي شهدت انخفاضا محسوسا في معدل البطالة.

*الفترة الأولى 1989-2000:

ارتفع معدل البطالة في هذه الفترة بصورة كبيرة إذ تجاوزت بكثير المعدلات الطبيعية لها و هذا راجع إلى عدة أسباب نذكر منها:

- انخفاض أسعار النفط نهاية الثمانينات الذي كان له اثر مباشر على تمويل المؤسسات العمومية ما أدى إلى عجزها على مواصلة إحداث مناصب شغل و زيادة الإنتاج.
- الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الجزائر ضمن برنامج التصحيح الهيكلي و ما صاحبها من خصخصة المؤسسات و تسريح العمال نتيجة غلق الكثير من المؤسسات. ضف إلى ذلك الجانب الأمني المتدهور الذي أثر بشكل كبير على جلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

*الفترة الثانية 2001-2010: سجلت هذه الفترة تراجعا كبيرا لمعدلات البطالة بعد أن بلغت معدلات ضخمة في 2001 حوالي 2.3 مليون عاطل عن العمل بنسبة 27.3% من إجمالي الفئة النشيطة. إلى أن وصلت إلى 10.2% نهاية سنة 2009 ثم إلى 10% سنة 2010 ، هذا الانخفاض راجع إلى عدة أسباب نذكر منها:

- تحسن الوضع الأمني للبلاد مع نهاية التسعينات و ما تبعه من استقرار سياسي و ارتفاع أسعار البترول في الأسواق العالمية ما أدى إلى حصول الدولة على مخزون معتبر من العملة الصعبة .

*برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 و ما تبعه من برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2005-2009 الذي كان هدفه بناء البنية التحتية للبلد ما أدى إلى زيادة التشغيل في كثير من القطاعات و تجدر الإشارة أن مناصب العمل المسجلة غالبيتها في القطاع العمومي.

2-1- توزيع القوى العاملة العاطلة: إن القوى العاطلة في الجزائر تتوزع حسب فئة العمر و حسب الجنس ، حسب المناطق الجغرافية و حتى المستوى التعليمي و سنحاول دراسة توزيع القوى العاطلة في الجزائر على النحو التالي:

2-1-1- البطالة حسب فئة العمر:

إن توزيع القوى الناشطة العاطلة عن العمل حسب فئة العمر تسمح لنا بمعرفة ما هي الفئة العمرية التي تعاني من هذه المشكلة و بالتالي تسمح لنا بتحديد نوعية البطالة في الجزائر إن كانت شابة عند فئة الشباب و ذلك

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

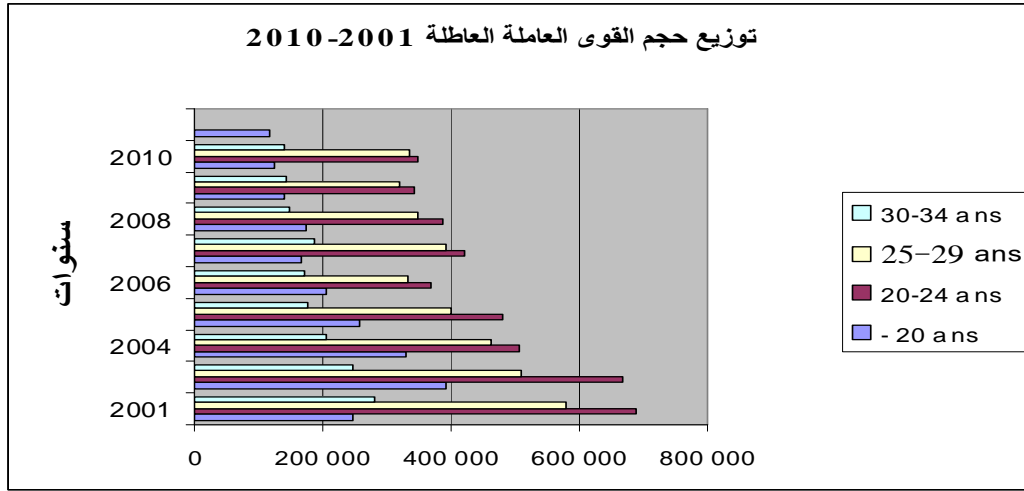
لوضع السياسات الملائمة للتقليل من هذه المشكلة التي أصبحت تهدد العالم بأكمله و الجدول التالي يوضح لنا ذلك.

الجدول رقم 3-26 : تطور معدلات البطالة حسب السن في الفترة 2001-2010

Groupe d'âge	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
- de 20	393441	329 136	256 907	205 417	166 414	175245	140000	125000	116000
20 – 24	687958	666 872	505 378	481 169	369 982	421464	388000	342000	349000
25 – 29	578984	509 289	462 633	398 779	333 483	393024	348000	320000	336000
30 – 34	280890	245 568	206 447	176 666	170 394	187486	149000	142000	140000
35 – 39	155896	133 532	104 297	84 257	91 115	93151	69000	66000	58000
40 – 44	93287	75 108	58 291	43 096	48 942	48364	34000	32000	33000
45 – 49	72662	62 516	41 583	31 613	28 415	22192	19000	20000	22000
50 – 54	58163	40 295	24 577	19 498	255 44	24182	15000	17000	13000
55 – 59	18169	15 954	11 422	7 791	6 553	9613	7000	10000	10000
TOTAL	2339449	2 078 270	1 671 534	1 448 288	1 240 841	1374663	1169000	1072000	1076000

المرجع: من اعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

الشكل رقم 3-12 : البطالة حسب فئة العمر



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العمرية التي مستها البطالة بصفة كبيرة هي فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة و معظمهم من خريجي المعاهد و الجامعات و من ضمن البطالين الحاصلين على شهادات جامعية لسنة 1998 نجد 48% حاصلين على شهادة الليسانس و 35% مهندسون و 17% شهادات ما بعد التدرج و هذه البطالة في فئة الشباب راجعة إلى عدة أسباب منها:

* طبيعة الشهادات الجامعية و التكوين لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

* نقص الخبرة و التجربة خاصة أن المؤسسات تطلب العاملين ذوي الخبرة و الشاب المتخرج ليست له أي خبرة فيلجأ غالبا إلى الهجرة و هو ما تعاني منه البلد من هجرة الأدمغة.

* فئة الشباب تمثل الفئة الأكبر في المجتمع الجزائري و هو ما يجعل البطالة تتركز خاصة في هذه الفئة.

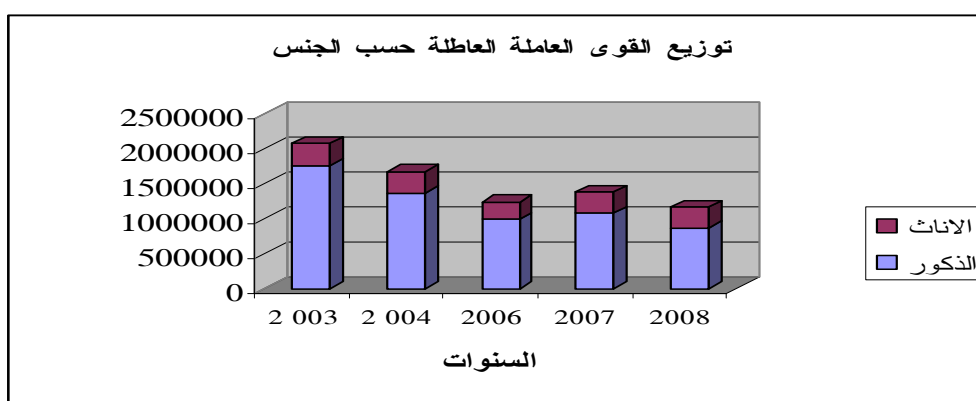
2-1-2- حسب المناطق و الجنس:

الجدول رقم 3-27: البطالة حسب الجنس و المنطقة.

نوع المنطقة	الجنس	2003	2004	2006	2007	2008
حضري	ذكور	995969	790726	588196	653238	714000
	إناث	227150	203644	189170	225071	271000
	المجموع	1223119	943371	777366	878309	1012000
ريفي	ذكور	763964	579688	400093	418737	127000
	إناث	91187	97475	63383	77588	30000
	المجموع	855151	677163	463475	496324	157000
المجموع	ذكور	1759933	1370415	988288	1071975	868000
	إناث	318336	301119	252553	302659	301000
	المجموع	2078270	1671534	1240841	1374633	1169000

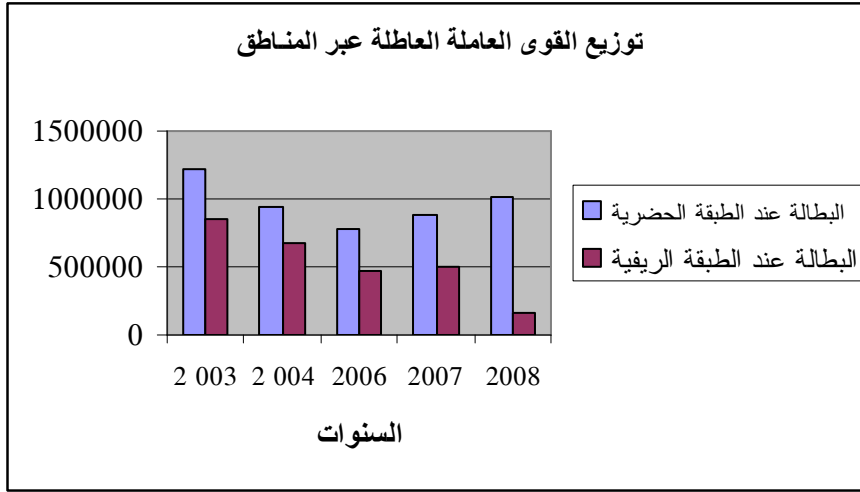
المصدر: من انجاز الطالب اعتمادا على احصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

الشكل رقم 3-13 : توزيع القوى العاملة العاطلة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول

الشكل رقم 3-14 : توزيع القوى العاطلة على المناطق.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول .

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن البطالة في المناطق الحضرية أكبر من المناطق الريفية و البطالة لدى الذكور أكبر منها عند الإناث و هو راجع إلى عدّة أسباب نذكر منها:

- الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة التي زادت من تنامي معدلات البطالة في المدن و ذلك راجع إلى قلة المرافق في المناطق الريفية و خاصة بعد تدهور الأمن في الوطن و هذا كان له أثر في زيادة التزوح الريفي خلال العشرية السوداء .
- عدم إقبال الإناث على سوق العمل بكثرة من خلال الخصائص الاجتماعية التي يتميز بها المواطن الجزائري و ارتباطه بالعادات و التقاليد القديمة و التي تعتبر كعامل مهم في إنشاء الفارق في البطالة بين الجنسين.

2-1-3- حسب مدة البحث عن العمل.

إن ارتفاع عرض العمل لدى طالبي العمل عن معدلات الطلب عليها يخلق مستوى عال من البطالة و كلما ارتفعت معدلات البطالة يصاحبها الزيادة في مدّة البحث عن العمل و بالتالي هناك علاقة طردية بين مدة البحث عن العمل و معدل البطالة و الجدول التالي يبين توزيع العاطلين حسب مدّة البحث عن العمل.

الجدول رقم 3-28 : توزيع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2003.

مدة البحث	العدد	%
سنة واحدة	807 870	38.87
سنتين	425 540	20.48
ثلاث سنوات	285 835	13.75
أربع سنوات	170 280	8.19
خمس سنوات	388 745	18.71
المجموع	2 078 270	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2003.

الجدول رقم 3-29 : توزيع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2009.

مدة البحث	العدد	%
أقل من سنة	267000	24.9
12-23 شهرا	181000	16.8
24 شهرا ما فوق	531000	49.5
غير المصرحين أو المسجلين	93000	8.6
المجموع	1072000	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2009.

الجدول رقم 3-30 : توزيع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2010.

مدة البحث	العدد	%
أقل من سنة	383000	35.8
12-23 شهرا	207000	19.3
24 شهرا ما فوق	485000	45.1
المجموع	1076000	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2010.

إن نسبة 38.87% من مجموع البطالين في الجزائر هم في حالة بطالة منذ سنة حسب تعداد سنة 2003 و حوالي 18.71% يتواجدون في حالة بطالة منذ 5 سنوات فأكثر كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب الشغل من طرف الأفراد العاطلين و على امتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على الشغل وخاصة عندما يكون البطال لا تتوفر له المعلومات عن سوق العمل .

أما فيما يخص معطيات سنة 2009 فإن ما يمثل نسبة 24.9% هم في بطالة في مدة أقل من سنة و 16.8% هم في بطالة في مدة بين سنة و سنتين أما النسبة الأكبر و التي تمثل 49.5% هم في بطالة منذ أكثر من سنتين حسب معطيات الديوان الوطني الإحصاء 2009 و ما يمكن ملاحظته أن في سنة 2010 ما يقارب 35.8% هم في بطالة أقل من سنة و 45.1% من القوى العاملة العاطلة هي في بطالة منذ أكثر من سنتين .

المطلب الثاني: سوق العمل غير الرسمي في الجزائر.

يعتبر سوق العمل غير رسمي قدسم النشأة و حسب الأستاذ " أحمد هني" فإن "القطاع غير الرسمي ينحصر على جملة من النشاطات التي لا تراها الدولة أو أنها تعتمد غض البصر عليها"¹ و يمكن تعريفه بذلك القطاع الذي يغطي جزء من النشاطات ضعيفة الإنتاج لمؤسسات صغيرة. كما يعد هذا القطاع محطة انتظار و ملجأ للبطالين و المؤسسات التي تجد نفسها في مأزق لذلك فإن اليد العاملة التي تنشط فيه تكون غير مؤهلة و ناقصة الخبرة² كما أنها تعمل لحسابها الخاص، غير أن فرص إبراز المهارات تبقى ضئيلة أو منعدمة خاصة فيما يتعلق بجانب الخدمات و التجارة اللذان يعدان مركز اهتمام الجميع كون أنهما لا يتطلبان مهارات أو خبرات كما أن اليسير من رأس المال المستثمر بهما كفيلا بتحقيق ربح يفوق ما يحققه موظف في العمل الرسمي.

1-تعريف البنك العالمي للقطاع غير الرسمي: عرف البنك العالمي القطاع غير الرسمي انطلاقا من ثلاثة خصائص:

¹ HENNI..A , " Essai sur l'économie Parallèle, cas de l'ALGERIE" , EDI ENAG, ALGER ,1990.

² Analyse de la population Active en ALGERIE , collection statistique N°30,edition O.P.U, p 134.

- أنها وظيفة غير مصرحة.

أما لا تستفيد من الانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي **non Affiliation** حجم المنشأة أو المؤسسة الذي يبقى صغيراً¹ عموماً فإن القطاع غير الرسمي يبقى متواجداً في كل مكان ولا زالت رقعته تتوسع من يوم إلى آخر، فنسبة اليد العاملة الجزائرية انتقلت فيه من 19,5% سنة 1977 إلى 30% سنة 1997 أي ما يعادل مجموع 906000 عامل² بعدما كان المجموع في حدود 375000 سنة 1992³، أما في سنة 2003 فلقد بلغ عدد من يعمل بشكل غير رسمي 1,5 مليون عامل⁴ حسب تصريحات وزير العمل و الحماية الاجتماعية السيد " الطيب لوح " أما النسبة في تونس فتقدر بـ 40%، وتشير التقارير إلى ملايين الدنانير المستثمرة بهذا القطاع⁵ وحسب رأي البروفيسور شعيب بنونة فإن سبب اتساع هذا القطاع يرجع إلى تضائل فرص العمل وعجز سوق العمل⁶ كما يشير إليه الجدول التالي:

CATEGORIE DES TRAVAILLEURS	Effectif ABSO	%	%
Employeurs / indépendants	159.000	24.43	30.37
Salaries	274500	8.79	52.43
Apprentis et aide-familiaux	90.000	75.86	17.19
TOTAL	523500	-	100.00

الجدول رقم 3-31 : العمال الذين يعملون بشكل غير رسمي وذلك حسب الوضعية المهنية.

يتضح من خلال الجدول أن عدد موظفين ومستقلين الذين لا ينتسبون إلى الضمان الاجتماعي⁷ فنجد أن نسبة 24,4% من أصحاب المؤسسات ينشطون بشكل غير رسمي فيبلغ عدد المؤسسات التي تمارس مثل هذه النشاطات 159000 مؤسسة، وكل واحدة منهن توظف أقل من خمسة (5) عمال، و نفس الشيء ينطبق

¹ LA BANQUE MONDIALE, " Etude sur la pauvreté en ALGERIE " oct. 1997.

² CNES p 68 Année 1998.

³ ONS 1997.

⁴ LE QUOTIDIEN D'Oran (un Prejudice Pour les systèmes de retraités et de securite sociale p. 05 du 26-10-02 N° 2374.

⁵ BIT (Sécurité Au revenu et protection sociale dans un monde en mutation).

⁶ Bounoua. C " liberation de l'économie, FMI et informel en ALGERIE " in colloque: Bilan du Pas et perspectives pour l'économie ALGERIENNE, ALGER 14-15 JUILLET 1998. p 142 Année 2000. p 35→50

⁷ Saib Musette et Nacer. E. Hammouda , « la mesure de l'emploi informelle en Algérie » "Revue" : Economie et management n°01, éditée par la faculté des sciences économiques et de gestion, mars 2002, pp 32-51.

L'économie informelle en ALGERIE P : 47.

على الأجراء Salaries فنسبتهم تساوي 8,8 % أي ما مجموعه 274500 أجير يعمل في مؤسسات خاصة أما الفئة الأخيرة فيبلغ مجموعها 523500. بشكل عام نقول أن كل هذه الفئات تمارس نشاطات غير رسمية كما أنها تتميز بغياب الحماية الاجتماعية و بكل الضمانات الخاصة بالعائد.

2- الأسباب المؤدية إلى العمل غير الرسمي:

- فشل معظم السياسات الخاصة بإعادة إدماج البطالين في الحياة الاقتصادية.
- التصحيح الهيكلي و تسببه في تسريح العمالة.
- الأزمة الاقتصادية و الاجتماعية و عجز القطاع الرسمي في استيعاب البطالين¹.
- كثافة الإجراءات الإدارية² و التماطل في الموافقة إلى جانب التعسف و البيروقراطية كلها عوامل تقف في وجه الباحثين عن العمل.
- قوانين الاستثمار التي لم تعد تخدم إلا أصحاب المصالح....
- القطاع غير الرسمي في بعض الأحيان يناسب المؤهلات التي يملكها الفرد و كذلك عنصر الوقت و عدم التقيد به في هذا القطاع.

فبين تقدم السن و البطالة وأمام غلاء المعيشة و ندرة الدخل أو قلته³، يصبح الجميع يبحث عن أية وظيفة تسد رمقه و تروي عطشه و تحفظ ماء وجهه و تجنبه التسول، و عليه يمكن حصر بعض الأعمال المنزلية غير الرسمية في الحلاقة و الطرز والخياطة و أحيانا حضانة الأطفال الرضع هذا بالنسبة للنساء أما بالنسبة للرجال فنجد السباكة و تصليح الكهرباء و أحيانا نجد أن أستاذ يتحول إلى سائق أجرة بشكل غير رسمي **taxieur clandestin** و محاسب إلى **courtier** هذا إلى جانب العمل الموسمي لكلى الجنسين. و على الرغم من أن اليد عاملة لا تستفيد من حقوق التأمين إلا أن هذا لا يمنعهم من الاستمرار في أنشطتهم خوفا من الوقوع بين أضراس الفقر الذي أكثر ما يضر البطالين أو ضعيفي الدخل من الفئات المحرومة وتبين الدراسات أن الذين سبق لهم العمل في القطاع الرسمي قد يرفضون العودة للعمل فيه ثانية خاصة إن كانت عائداتهم من العمل غير الرسمي

¹ MAROIS Bernard, Andrieux Marie Ange et Durand Rodolphe, 1997, "Chômage et Relance de l'Emploi", Ed : Economica p. 68.

² C bounoua " le rôle des facteurs institutionnels dans le Processus d'illégalisation de l'économie algérienne", Revue Eco et management. n°01, éditée par la faculté des sci.eco et de gestion, mars 2002, pp 24-30.

l'économie informelle en ALGERIE N° 1, Mars 2002 . Université de TLEMCEM

³ Boutaleb. K, " le marché du travail en ALGERIE : le Poids de l'emploi informel", p 110 Revue : ECO et management.

أعلى مما كانوا يحصلون عليه سابقا، أو أنهم إلى جانب عملهم في القطاع الرسمي يعملون في القطاع غير الرسمي بغية تحسين الدخل، و نفس الدراسات تؤكد أن القطاع غير الرسمي متواجد بكل ربوع العالم و بقدر ما يكون نفعه يكون ضرره، بحيث أنه كلما زاد هذا القطاع اتساعا كلما قضى على سلطة الدولة وحتى تحفظ الدولة هيمنتها و سيطرتها لابد من معالجة الظاهرة، ففي فرنسا مثالا أصبحت مؤسساتها الخاصة توظف الأجانب المهاجرين بشكل غير قانوني¹ و بالتالي تدفع أجورا زهيدة و هذا ما يساعدها على الربح الوفير و تجنبها تكاليف التأمين الزائدة. أمام هذه الوضعية لجأت الحكومة إلى تكثيف عمليات الرقابة و متى اكتشفت لجان المراقبة أية مخالفة من هذا النوع فإن صاحب المؤسسة يدفع غرامة مالية تتراوح قيمتها ما بين 1250 € و 13000 € كما يتعرض إلى الحبس لمدة تتراوح ما بين الشهرين و السنتين مع مصادرة منتوجات المؤسسة، وبهذه الطريقة يتضرر الاقتصاد الوطني و كل من ينشط بشكل رسمي و غير رسمي فيجدوا أنفسهم بطالين يعيشون في دائرة الفقر.

و ذات التجربة قامت بها الحكومة الإسبانية عندما كلفت خبرائها بتقديم تقارير عن عدد المؤسسات التي تنشط بشكل غير رسمي فاكشفت أن هناك عدد معتبر منها فقررت بذلك تقديم مساعدات مالية و إعفاءات ضريبية لهذه المؤسسات بشرط أن تنشط بشكل رسمي و هذا ما يعود بالنفع على المؤسسات و على الاقتصاد و يساهم في التخفيف من البطالة و يقضي على الفقر.

3- آثار سوق العمل غير الرسمي على المجتمع:

يمثل الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الجزائري كسائر الاقتصاديات العربية الأخرى، مكانة مميزة في المتغيرات الاقتصادية الكلية . و قد بينت بعض الدراسات التجريبية أن الأنشطة القطاعية الكلية لهذا الاقتصاد الهام تساهم بحوالي 24.2% من الناتج المحلي الإجمالي و 26.5% من الناتج المحلي الإجمالي خارج القطاع الزراعي، و تشغل حوالي 17.2% من إجمالي قوى العمل النشيطة و 21.9% من التشغيل خارج القطاع الفلاحي. و يمكن القول أن الاقتصاد غير الرسمي قد يلعب دور المهدئ الاجتماعي كما يشير في ذلك Duisdurg. بل وصلت الحد بـ 1984 Duisdurg إلى القول بأنه "سواء أكان الأمر هو استعادة أو المحافظة على الاستقرار الاقتصادي، فإن وجود اقتصاد غير رسمي منتج و مرن أصبح أساسا مهما لنجاح عملية الاستقرار الاقتصادي".

و يمكن أن نساند هذا بمبدأ الأطروحة الليبرالية حول تجزؤ سوق العمل و دور الاقتصاد غير الرسمي في خلق الثروة و توفير مناصب شغل. فأمام تزايد الطلب و ارتفاع البطالة يقول B.Lautier "حتى و لو لم يكن

¹ Olivier d'Olfus, 1997, «la mondialisation », Ed: Presse de la fondation national des S.P, 1997.

الاقتصاد غير الرسمي موجودا لكافة الدولة مجبرة على أن توجده"، غير أن شرط محاصرته يبقى مطلوباً بحيث أن توسع هذا الاقتصاد يعني تراجع دور الدولة.

و ذات التجربة قامت بها كل من تونس والجزائر سنة 1981-1982 على التوالي أين شرعت كلتا الحكومتين في تقديم مساعدات تحفيزية (تخفيف نسبة الجباية وكذلك تخفيف بيروقراطية الإجراءات الإدارية...) خاصة لتلك المؤسسات العائلية التي تمارس نشاطات منزلية إن صح التعبير بهدف المحافظة على هذه الوظائف التي لم يتمكن سوق العمل من توفيرها، ففي سنة 1992 تم إحصاء قرابة 97000 نشاط غير رسمي، مما يشير إلى قيمة ما تفقده الدولة¹ من التهرب الجبائي الذي بلغت قيمته 200 مليار دج ما بين 1992-1997 و هو مبلغ معتبر يحتم على الحكومة ضرورة معالجة قضية العمل غير الرسمي معالجة عقلانية حتى تستفيد من هذه المبالغ وعلى جميع المستويات.

و على ضوء مشاكل القطاع الرسمي يبقى القطاع غير الرسمي مصدر رزق يسمح بمواجهة البطالة و إبطال مفعول الفقر و مركز تجربة و محطة اكتساب خبرات لشريحة معتبرة من المجتمع، و أمام قدرة هذا القطاع على امتصاص عدد كبير من العمالة حوالي 31% من العمالة مع حلول 2010 أي بنسبة نمو 2,8% في السنة.

المطلب الثالث: البطالة في الجزائر: أسبابها و خصائصها

تعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة و نقص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة، خاصة عنصر الشباب بغض النظر عن مؤهلاتهم و مستوياتهم التعليمية و التكوينية، و سنحاول في هذا المطلب تحديد أهم الأسباب و خصائص البطالة في الجزائر و ذلك كما يلي:

1-أسباب البطالة في الجزائر: يمكن أن نجمع هذه الأسباب في نقطتين: تشمل الأولى العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة و هي تلك التي لا تعتبر الحكومة مسؤولة عنها مسؤولية مباشرة، أما الثانية فتتناول من خلالها الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة بصفة مباشرة أو غير مباشرة، اعتماداً على ما يلي:²

1-1-أهم العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة: لعل من بين العوامل التي تقف وراء هذه الأسباب ما يلي:

¹ Cread, 1992, " Crise de développement et informel", N°: 16, 2ème trimestre, Ed : OPU.p 53.

² مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره، ص265.

- باعتبار أن عددا كبيرا من الدول النامية تعتمد في صادراتها الخارجية على المحروقات التي تشكل الجزء الأكبر منها، وبالتالي فإن إيراداتها من العملة الصعبة مرتبطة بشكل أساسي بعائداتها. و بما أنه يصعب التحكم بأسعارها بالرغم من مجهودات منظمة الأوبك التي تعتبر الجزائر أحد أعضائها، ترتب عن ذلك انكماش الاقتصاد الجزائري بشكل خاص و الدول المصدرة للنفط بصفة عامة بداية من النصف الثاني من الثمانينات، الشيء الذي أدى إلى انخفاض النمو الاقتصادي سبب تراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني، مما أثر سلبا على النشاط الاقتصادي و فرص التوظيف بالتبعية، و قد كان من الطبيعي أن يؤثر ذلك عكسا على حجم تجارتها الخارجية، و من المعروف أيضا أن انخفاض حصيلة الصادرات يكون له آثار انكماشية مضاعفة على مستويات الدخل و العمالة خاصة في قطاعات التصدير و الأنشطة المرتبطة بها.

- تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى، الشيء الذي ترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الأجنبية، لأن الجزء الأكبر منها في شكل دولار، و بالتالي تقييد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات.

- تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى، الشيء الذي ترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الأجنبية، لأن الجزء الأكبر منها في شكل دولار، وبالتالي تقييد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات. و ما سيبعده هذا من انكماش في دعم الواردات من السلع الاستهلاكية أو الإنتاجية. و بتعبير آخر تبقى المدفوعات بالدولار كما هي مقابل أحجام متناقصة من الواردات، و أي انخفاض في الكميات المستوردة له تأثير سلبي على حجم الإنتاج و العمالة في المؤسسات التي تستورد مستلزمات إنتاجها من الخارج.

- النمو الديمغرافي باعتبار أن هذا العنصر يؤثر مباشرة في زيادة حدة البطالة خصوصا إذا كانت الزيادة في عدد الوظائف لا تتناسب و معدلات النمو السكانية التي تميل إلى الارتفاع في الدول النامية، فقد أدت الزيادة السكانية إلى تزايد العروض من طالبي العمل في سوق العمل الجزائرية، و نظرا لارتباط القضية السكانية بعوامل متباينة يصعب السيطرة عليها لذا اعتبرت من ضمن العوامل الخارجة عن سيطرة الدولة.

- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الاقتصادية، و هذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي و ضالة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات، و كذلك بسبب نظام الفوائد المطبقة في البنوك غير الإسلامية و الذي لا يشجع على الادخار لأسباب عقائدية تجنبنا لكل أنواع الربا، بالإضافة إلى عدم مرونة التعاملات البنكية في بعض الأحيان. و تجدر الإشارة إلى أن من بين أهداف التمويل

المحدد من طرف « FMI » في الجزائر لفترة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي (1995/1998): رفع الادخار الوطني لتمويل الاستثمارات بـ: 5.5% من الناتج المحلي الخام وهذا من خلال الحد من نمو الإنفاق الجاري.

- أزمة المدفوعات الخارجية التي تعرفها الجزائر و التي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينات، رغم تأخر تأثيرها على الاقتصاد الوطني، فقد بدأت تظهر منذ سنة 1986 نتيجة لانخفاض أسعار النفط من حوالي 35 دولار عام 1980-1981 إلى نحو 15 دولار في مارس 1986. إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديون و الشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية بموجب الإصلاح و الإنعاش الاقتصادي، و التي تتميز بارتفاع التكلفة الاجتماعية و ما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلة الاقتصاد الوطني، و عليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تكون في تناقص و يرتفع معدل البطالة آليا.

1-2-العوامل المباشرة للبطالة:

تتمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة و الخدمات. فقد أصبحت هذه الصيغة تشكل ميدانا خصبا للبحث لدى المفكرين الاقتصاديين في مختلف الدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، كندا و أوروبا نتيجة لتفاقم أزمة النمو في كل دول العالم بداية من التسعينات. و بالتالي فإنها لا تقتصر على الجزائر أو غيرها من الدول النامية، و إن تأكد ظهورها بشكل أكثر وضوحا ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود العمل محدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الاجتماعية و العقود السابقة للتشغيل. كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية و تأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل. الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها. مما يفضي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية و ما سينتج عنها من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال. كل هذه العوامل تؤدي إلى بطالة إجبارية و تبقى البطالة الاختيارية في شكل حالات الاستقالة التي يقدمها العمال بسبب وجود منصب شغل أكثر أهمية وبامتيازات مادية أفضل من حيث الأجور، شروط العمل و غيرها من الإجراءات التي تشجع على هذا النوع من السلوك.

بإجراء مقارنة بين الأسباب التي تقف وراء البطالة في الجزائر قبل وأثناء برنامج التعديل الهيكلي، يتضح لنا أنها لم تتغير في مجملها كثيرا، ذلك أن مخزون البطالة يعود أساسا إلى فترة ما قبل الإصلاح الهيكلي، و إن كان هذا الأخير قد ساهم في تفاقمها بشكل أو بآخر، من خلال موجة التسريحات الناتجة عن تطبيق الخوصصة كما تمت الإشارة إليها سابقا.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

الجدول رقم 3-32 : أسباب البطالة في الجزائر لسنة 1990 الوحدة(%).

أسباب البطالة	نهاية الأشغال	نهاية عقد العمل	التسريح الفردي	التسريح الجماعي	نهاية نشاط المؤسسة	حالات الاستقالة
النسبة المئوية	20.05	15.74	14.82	4.89	12.10	32.4

Source :D.Arezki Ighemat,le marchè de travail ,p550

يلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من البطالة غير إرادية بما يمثل 67.6% بالنظر إلى الأسباب المشار إليها سابقا. إما البطالة الاختيارية فإنها تمثل نسبة 32.40% كون الأفراد هم الذين فضلوا التعطل عن العمل. محض إرادتهم أو ما يعرف بالاستقالة. أما فترة بداية تطبيق البرنامج، فقد ظلت البطالة الإجبارية هي الأكثر انتشارا نتيجة لطبيعة التوجه الانكماشى والحد من التوظيف، نتيجة لعمليات الحل والتصفية التي عرفتها المؤسسات العمومية المفلسة وإحالة جزء منها إلى القطاع الخاص ويمكن تلخيص أهم هذه الأسباب في الجدول التالي:

جدول رقم 3-33: أسباب البطالة في الجزائر لسنة 1997: الوحدة(%):

أسباب البطالة	نهاية الأشغال	نهاية عقد العمل	التسريح الفردي	التسريح الجماعي	نهاية نشاط المؤسسة	حالات الاستقالة
النسبة المئوية	14.8	23.3	14.2	10.6	21.3	15.5

Source: Rapport sur la situation économique et social en algerie ,1998,p48

كما تشير معطيات الجدول، فإن جل الذين تمسهم البطالة سبق لهم العمل من قبل، مما يؤكد على أن النوع الأكثر انتشارا يتمثل في البطالة الإجبارية، نتجت عن الإصلاحات الهيكلية لوحدات القطاع العام بنسبة 52% و 48% للقطاع الخاص. ففي ظل انخفاض مناصب الشغل المعروضة سجلت البطالة الإردادية تراجعاً بما يقارب 50% مقارنة بالفترة السابقة، ويتبين أيضاً من ذات المصدر أن إجراءات التسريح وانتهاء نشاط المؤسسات المستخدمة، قد ساهمت بشكل كبير في زيادة البطالة بنسبة 16% تقريبا بالنظر إلى الفترة السابقة لبرنامج التعديل الهيكلي. إضافة إلى ما ذكر سابقا، يمكن إرجاع غياب تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى ثلاث نقاط هي:

- عدم توفير البيانات والدراسات الإحصائية بشكل دقيق يعكس الواقع الحقيقي كما هو الشأن في الدول المتطورة. فبالنسبة للجزائر يلاحظ أحيانا وجود تباين و تناقض في المعلومات المصرح بها بين مختلف الهيئات مثل: الوطني لإحصائيات، المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، تقارير الحكومة تقارير البنك العالمي.

- تزايد السكان بوتيرة سريعة، الشيء الذي نتج عنه زيادة في قوة العمل لا تتوافق مع الزيادة في مناصب العمل المعروضة، مما أدى إلى تراكم عدد البطالين، ترتب عنه ارتفاع في معدلات البطالة.
- غياب التنسيق و التكامل بين الهيئات و الإدارات المشرفة على تخطيط القوى العاملة مثل: وزارة التخطيط، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، مراكز الدراسات و الأبحاث.

نخلص مما سبق أن انتشار البطالة و تفاقم حدتها يعود إلى مجموعة من الأسباب التي تتباين من دولة إلى أخرى، فنجد منها ما هو راجع إلى عدم وجود تكامل في إستراتيجية التنمية بالنسبة للجانبين الاقتصادي و الاجتماعي و هو يدخل في نطاق مسؤولية الدولة المسيرة. و منها أيضا ما هو مرتبط بعوامل لا تتحمل فيها الدولة مسؤولية كبيرة.

3- خصائص البطالة في الجزائر:

من أجل وضع و معرف الترتيبات اللازمة لمحاربة البطالة في الجزائر يجب معرفة أهم خصائص البطالة التي تتميز بها الجزائر و ذلك من أجل استجابة السياسات المنتهجة للأهداف المرجو تحقيقها و في سنحاول أن نقدم بشكل و جيز أهم المميزات التي تمتاز بها البطالة الجزائرية :

1- الكتلة الكبيرة للبطالين تخص الشباب ،حيث نجد أن أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة، و لكننا نتساءل : هل هذه الظاهرة (بطالة الشباب) تخص الفترة الأخيرة فقط، لأن البحث أنجز سنة 2009 أم هي ظاهرة قديمة في المجتمع الجزائري؟⁽¹⁾.

الحقيقة هي أن هذه الظاهرة كانت موجودة من قبل، ففي سنة 1966 كان معدل بطالة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة يقارب 64 %⁽¹⁾، و هذا راجع أساسا إلى غياب الجهاز الإنتاجي آنذاك. وبعد بناء هذا الأخير وصل هذا المعدل إلى 85 % سنة 1985، التي عرفت استثمارات ضخمة لم تستطع تقليص حجم بطالة الشباب رغم أنها قلصت من البطالة الكلية التي وصلت في نفس سنة إلى 16%. و يمكن إرجاع عدم تقليص بطالة الشباب أساسا إلى النسبة المرتفعة لهذه الفئة مقارنة بالحجم الكلي للسكان.

2- 2/3 من مجموع البطالين هم طالبين جدد للشغل (primo-demandeurs). معناه دون أية خبرة مهنية، وبالتالي بطالة إدماج التي تترجم ظاهرة خطيرة وهي الطرد الاجتماعي، أي ما يفسر بطالة الشباب. هذا الشاب

¹ Conseil National Economique et Social, Avis relatif au projet de plan national de la lutte contre le chômage 2000, P12.

الذي يجد نفسه أمام تناقض صارخ يفرضه نظام سوق الشغل الجزائري في غياب سياسة فعالة ، ألا و هو الحصول على خبرة ، مع العلم أن الشاب كي يحصل على خبرة يجب أن يعمل، ولكي يعمل يجب أن تكون له خبرة ، وبالتالي الحلقة المفرغة . هذه الخبرة التي لا تقل في الغالب عن 5 سنوات ، هل يعود سبب طلبها بالنسبة للأفراد المؤهلين إلى ضعف تأهيلهم أو حب مدرء المؤسسات العمومية التسلط على المسؤولية و عدم سماح ظهور المنافسة.

3-البطالة تمس خاصة الأفراد الذين لا يملكون تأهيلا ، حوالي مليون بطال لهم مستوى دراسي متوسط و 73% منهم ليس لديهم أي تأهيل . هنا نتساءل أين دور مؤسسات التعليم ومراكز التكوين المهني؟. نفس الشيء نجده في تونس أين يعرف الأفراد الذين لا يملكون تأهيلا صعوبة كبيرة في الإدماج، هذا ما يجعل معدل بطالة هذه الفئة مرتعا مقارنة بباقي الفئات⁽¹⁾ .⁽²⁾

4- بطالة حملة شهادات التعليم العالي في ارتفاع، حيث قدرت بـ 80 ألف شخص سنة 1996.

5- الاتجاه نحو بطالة طويلة المدة واضح وموجود، حتى أن هذا النوع من البطالة يزداد خطورة. مدة البحث عن الشغل انتقلت من 23 شهرا سنة 1987 لتصل إلى 27 شهرا سنة 1996 ولدينا أكثر من 55 % من البطالين يبحثون عن شغل مند أكثر من سنة و 35 % منذ أكثر من سنتين .

6- 3/1 من مجموع البطالين يعرفون بطالة إعادة إدماج (reinsertion)، وهذه النسبة تتجه نحو الزيادة مع ظاهرة فقدان مناصب الشغل التي أصبحت ميزة الاقتصاد الجزائري هذه السنوات الأخيرة.

7- بطالة النساء في ارتفاع وبطريقة جوهرية حيث بلغت معدل 38 % و هذا راجع إلى العادات و التقاليد التي بقي المجتمع الجزائري متمسك بها إلى يومنا عند بعض الفئات .

8- أخيرا بطالة مرتفعة جدا عند الطبقات الاجتماعية المحرومة (44 % عند الفقراء) و هي ميزة منطقية و مقبولة في بلد متخلف كالجزائر، أين تكثر الطرق غير الرسمية لإيجاد منصب شغل خصوصا في المرحلة المتدهورة لسوق الشغل وعلى رأس هذه الطرق الوساطة أو ما يسمى بالعامية "المعريقة" .

¹ Conseil National Economique et Social , Avis relatif au projet de plan national de la lutte contre le chômage, OP.CIT,P12.

² Charmes.J.,1999, Le marché du travail dans les économies du Maghreb à la veille de l'ouverture euro méditerranéenne (quelques comparaisons avec les PECO) colloque de Tunis , 28-29 janvier 1999.

لقد كان في تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر الأثر الكبير في تفاقم حدة البطالة نتيجة السياسات المالية و النقدية التي اتبعتها الدولة في هذا الشأن حيث أوضحت النتائج النظرية و التطبيقية بأن هناك انخفاضا ملحوظا في معدل التضخم مما أدى إلى ارتفاع في معدل البطالة حيث أوضحت الدراسات بأن انخفاض معدلات التضخم بقدر 1% يصاحبه ارتفاع في معدل البطالة تتراوح ما بين 1% و 1.5% و بناء على ذلك يتم اختيار الأدوات و الأساليب السياسية و الاقتصادية المناسبة لمواجهة مشكلة البطالة و هذا ما سنتناوله في المبحث الموالي.

المبحث الثالث: السياسات المتهجة لمكافحة البطالة.

تمثل قضية البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم على الرغم من اختلاف مستويات تقدمها و أنظمتها الاقتصادية و السياسية حيث أن خطورة البطالة تكمن في الاعتبارات التالية:

إن عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج بأنه يمثل وسيلة الإنتاج و الغاية منه في آن واحد و بالتالي تمثل البطالة إهدار لموارد المجتمع كما أنها تعد من ناحية أخرى مؤشر لفشل النظام الاقتصادي في إشباع حاجيات سكانه، و من ثم في تحقيق مستوى مرتفع لرفاهية الفرد التي تعد الهدف النهائي للتنمية.

يمكن إحصاء مختلف التدابير المتخذة ضمن أطر مؤسساتية لأحكام تشريعية بإنشاء مجموعة من الأجهزة الخاصة لعملية التشغيل سواء كانت المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو أجهزة الدعم و الإدماج المهني للشباب و هو ما سوف نتطرق إليه .

المطلب الأول: الإجراءات المتخذة لتخفيف البطالة.

تتمثل الإجراءات المتبعة من طرف الجزائر لتخفيف من ضغوط سوق العمل في الهيئات التي أنشأت من أجل ذلك و المتمثلة في : الوكالة الوطنية للتشغيل، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وكالة ترقية الاستثمار (APSI)، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة عمومية ذات طابع إداري، جاءت خلفا للديوان الوطني لليد العاملة، وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان السابق الذكر.²

1-1- مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تتمثل مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في :

- تنظيم ومتابعة ومعرفة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة.
- تحصيل عروض وطلبات العمل ووضع علاقة بينها.
- تسيير وتنصيب المواطنين في الخارج في إطار العلاقات الثنائية بين الدول.
- تسجيل ذوي الشهادات العليا في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل طبقا للمرسوم التنفيذي 402-98 المؤرخ في 02 جانفي 1998.

- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية لإدراجهم في نظام التأمين عن البطالة.
- 1-2-تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:** وللقيام بهذه المهام تعتمد الوكالة الوطنية للتشغيل على التنظيم التالي :

- إدارة مركزية يرأسها مديرا عاما.

- أمانة عامة.

- خمس مديريات مركزية هي :

- مديرية تنظيم سوق الشغل.
- مديرية الدعم التقني للوكالة.
- مديرية الدراسات والإعلام والتوثيق.
- مديرية حركات الهجرة.
- مديرية إدارة الوسائل.

- 11 وكالة جهوية تشرف كل واحدة منها على عدد من الولايات.

- شبكة تحتوي على 165 وكالة محلية موزعة عبر التراب الوطني.

لقد مرت الوكالة الوطنية للتشغيل بعدة مراحل منذ تأسيسها، و تعتبر المرحلة الحالية من أهمها نظرا للتغيير الذي سيطرأ على تنظيمها بحيث ستصبح هيئة عمومية ذات تسيير خاص و كذا نظرا للتطورات التي تحدث في شتى الميادين خاصة فيما يتعلق بالتطور و النمو الاقتصادي الذي ستلعب فيه دورا فعالا من حيث وضع تحت تصرف المؤسسات المشغلة بطاقاتها المختلفة و كذلك من حيث القيام بعمليات الانتقاء الأولى كما و كيفا لطالبي العمل، وهذا ما تفيده التحولات التي طرأت على التشريع المعمول به أما فيما يتعلق بنشاطات الوكالة الوطنية للتشغيل فيمكن تلخيص حصيلتها السنوية لسنة 2005 فيما يلي :

الجدول رقم 3-34: الحصيلة السنوية لنشاطات الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2005.

503300	طلبات العمل المسجلة
84600	عروض العمل المسجلة
62604	التنصيبات المسجلة

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل .

الجدول رقم 3-35: توزيع المشاريع المؤهلة حسب القطاع الوظيفي إلى غاية 31-12-2003

النسبة %	عدد مناصب الشغل	عدد شهادات التأهيل	القطاع الوظيفي
24.25	183 916	68 867	الفلاحة
27.85	207 526	79 104	الخدمات
11.62	105 169	33 008	الحرف
8.29	57 878	23 549	نقل المسافرين
8.81	85 821	25 023	الصناعة
6.91	42 446	19 625	نقل البضائع
5.11	53 669	14 526	البناء و الاشغال العمومية
4.23	25 514	12 026	نقل البضائع المبردة
1.23	8 416	3 507	المهن الحرة
1.14	8 773	3 236	الصيانة
0.37	3 939	1 060	الصيد
0.17	1 842	496	الري
100	784 899	284 027	المجموع

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على موقع www.ansej.dz

- يلاحظ من خلال الجدول 3-34 أن طلبات العمل المسجلة في سنة 2005 تقدر 503300 من بينهم 103355 مسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل، أما عروض العمل المسجلة 84600 كما بلغت التنصيبات المسجلة 62604 أي ما يمثل نسبة 74% من العروض المحصل عليها.

يلاحظ من خلال الجدول 3-35 أن قطاع الخدمات هو أكبر قطاع يساهم في خلق مناصب شغل بنسبة 27.85% ثم يليه قطاع الفلاحة بنسبة 24.25% و قطاع الحرف بنسبة 11.62% و تعتبر هذه القطاعات الثلاثة هي القطاعات المميزة التي تخلق أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل و تبقى القطاعات الأخرى و نسبتها ضئيلة مقارنة بنسب القطاعات السابقة الذكر.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

الجدول رقم 3-36 : عدد المؤسسات المصغرة الممولة حسب القطاع الوظيفي إلى غاية 31-03-2006

القطاع الوظيفي	عدد المشاريع	النسبة %	عدد مناصب الشغل المتوقعة	تكلفة الاستثمار
نقل المسافرين	12010	16.76	30069	21082736497
نقل البضائع	10399	14.52	21389	20720120614
الخدمات	20042	27.98	55735	34137088041
الفلاحة	9117	12.73	23417	17042731970
الحرف	10632	14.85	38195	20537495220
الصناعة	3643	5.09	13412	9824958022
البناء و الأشغال العمومية	2683	3.75	10823	6342169909
المهن الحرة	1733	2.42	4346	2202226753
الصيانة	1023	1.43	2856	1500611574
الري	176	0.25	756	818586433
الصيد	180	0.25	830	673017632
المجموع	71638	100	201828	134881742665

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الموقع www.ansej.dz

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الخدمات هو القطاع الذي يضم أكبر عدد من المشاريع يقدر بـ **20042** بنسبة **27.98 %** بتكلفة استثمار تقدر بـ **34137088041** ثم يليه قطاع نقل المسافرين بـ **16.76%** بتكلفة استثمار تقدر بـ **21082736497** و قطاع الحرف بنسبة **14.84%** و نقل البضائع بـ **14.52%** و في الأخير يأتي قطاع الفلاحة بـ **12.73%** إلا أنه ما يمكن الإشارة إليه أن قطاع الصناعة يبقى دائما ضعيف نسبته بـ **5.09%** فقط.

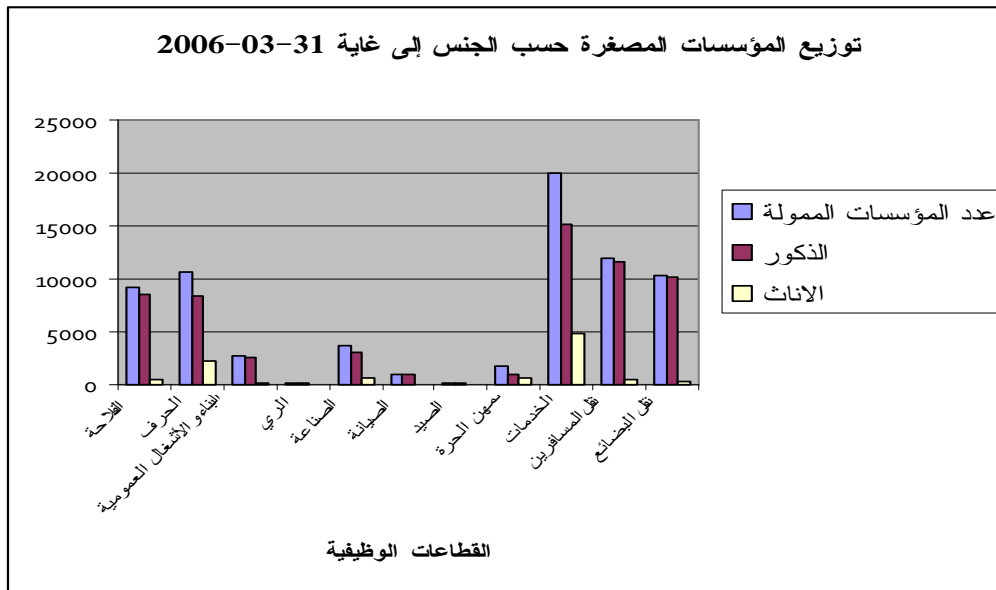
الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

الجدول رقم 3-37: توزيع المؤسسات المصغرة حسب الجنس إلى غاية 31-03-2006

القطاع الوظيفي	عدد المؤسسات المصغرة الممولة	ذكور	إناث	% الاناث	% الذكور
الفلاحة	9117	8571	546	%6	%94
الحرف	10632	8418	2214	%21	%79
البناء و الأشغال العمومية	2683	2572	111	%4	%96
الري	176	172	4	%2	%98
الصناعة	3643	3023	620	%17	%83
الصيانة	1023	984	39	%4	%96
الصيد	180	180	0	%0	%100
المهن الحرة	1733	1037	696	%40	%60
الخدمات	20042	15179	4863	%24	%76
نقل المسافرين	12010	11605	405	%3	%97
نقل البضائع	10399	10123	276	%3	%97
المجموع	71638	61864	9774	%14	%86

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الموقع WWW.ANSEJ.DZ

الشكل رقم 3-15: توزيع المؤسسات المصغرة حسب الجنس إلى غاية 31-03-2006.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول السابق.

2 - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (caisse nationale d'assurance chomage) : (CNAC)

هو صندوق الوكالة يضمن القروض الممنوحة من البنوك والمؤسسات المالية للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 و 50 سنة، هذا الضمان يغطي الخسائر التي تلحق بالبنوك من جراء عجز المقترضين المنخرطين عن الدفع. يزود الصندوق بمصالح مركزية و مصالح محلية تهيكّل في وكالات جهوية و ولائية، يحدد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي قرار التنظيم الداخلي للصندوق و عدد الوكالات و اختصاصها الإقليمي و تنظيمها بناء على اقتراح المدير العام و بعد مصادقة المجلس الإداري للصندوق على ذلك.¹

2-1-التنظيم الإداري للصندوق :

يتكون مجلس الإدارة من تسعة عشر (19) عضوا منهم تسعة (09) يمثلون الأجراء، تعينهم المنظمات النقابية للعمال التي يكون تمثيلها أكثر على الصعيد الوطني وفق نسبة تمثيلها وحسب مقدار يضمن التمثيل القطاعي للمنخرطين في الصندوق، خمسة (05) ممثلين للمستخدمين تعينهم المنظمات المهنية للمستخدمين وممثلان (02) للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثل واحد (01) للإدارة المركزية للميزانية بالإضافة إلى ممثل واحد (01) للإدارة المركزية للتشغيل و في الأخير ممثل واحد (01) لمستخدمي الصندوق.¹

2-2-صلاحيات الصندوق :

- تتمثل أهمية أو صلاحيات الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يلي :
- يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة و رقابة ذلك و منازعته.
 - يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.
 - يساعد و يدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل إدارتي البلدية والولاية.
 - إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
 - ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
 - يؤسس و يحفظ صندوق الاحتياط لكي يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415، الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415، الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

- يساهم الصندوق في نطاق مهامه و بالاتصال مع المؤسسات المالية و الصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم لا سيما من خلال ما يأتي.
- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل و الأجور و تشخيص مجالات التشغيل.
- التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع أحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم و يتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.
- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الشكل و الصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

الجدول رقم 3-38: تطور وضعية الملفات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1996-2003

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات
199328	198379	196763	195279	192558	188007	108696	38045	الملفات مودعة
188411	186456	184311	183384	179127	164630	92151	36108	الملفات المقبولة
%94.5	%93.9	%93.6	%93.9	%93	%87.5	%84.7	%94.9	نسبة الملفات المقبولة %
184159	183085	180154	178008	173360	154286	76385	22767	الملفات في وضعية التسديد

المصدر : إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى غاية 2004/07/31.

يلاحظ من خلال الجدول مدى ارتفاع عدد المقبلين على هذا الصندوق حيث وصلت الملفات المودعة سنة 1996 إلى 38045 ملف لتنتقل سنة 2003 إلى 199328 و نلاحظ نسبة الزيادة و الإقبال إلى هذا الصندوق و هذا دليل على أهميته في امتصاص البطالة في الجزائر كما أن معظم الملفات المودعة لدى هذا الصندوق تكون مقبولة بنسبة محصورة بين 87.5 % و 94.9 % و هذا مؤشر إيجابي يدل على مدى قبول الملفات المودعة لدى هذا الصندوق.

3- وكالة ترقية الاستثمار (APSI) :

أنشأت كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب قانون الاستثمار الصادر سنة 1993¹ مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لإكمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإنشاء استثماراتهم من خلال إنشاء شبك

¹ المرسوم التنفيذي رقم 12/93 الصادر في 1993/10/05، المتعلق بترقية الاستثمارات.

موحد يضم الإدارات و المصالح المعنية بالاستثمارات و إقامة المشروعات، و ذلك بغية تقليص آجال الإجراءات الإدارية و القانونية لإقامة المشروعات بحيث لا تتجاوز 60 يوم.²

3-1- مهام وكالة ترقية الاستثمار (APSI) : تتمثل مهام وكالة ترقية الاستثمار فيما يلي :

- متابعة الاستثمارات و ترقيتها.
- تقييم الاستثمارات و تقديم القرارات المتعلقة بمنح أو رفض الامتيازات.
- التكفل بكل أو بعض النفقات المتعلقة بإنجاز الاستثمارات.
- تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج و المواد الأولية.
- مراقبة و متابعة الاستثمارات في إطار الشروط و المواصفات المحددة.¹

4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 01-03 والمتعلق بتطوير الاستثمار جاءت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لتحل محل APSI في 20 أوت 2000، و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تهتم بخدمة المستثمرين الوطنيين و الأجانب، و تعتبر هذه الوكالة خصوصا في الجزائر التي تشهد تحولا اقتصاديا عميقا باتجاه اقتصاد السوق و الانفتاح على رأس المال الأداة السياسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة و الترويج لها و استقطاب رؤوس الأموال، و ترتبط إداريا بصفة مباشرة برئاسة الحكومة.²

4-1- مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :

تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار فيما يلي :

- تزويد المستثمر بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الاستثمار.
- تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا المطلوبة أو رفض منحه إياها.
- ترقية الاستثمارات و تطويرها و متابعتها.
- استقبال المستثمرين المقيمين و غير المقيمين و إعلامهم و مساعدتهم.
- تسهيل القيام بالإجراءات التأسيسية للمؤسسات و تجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشبائيك الوحيدة كهياكل إدارية لا مركزية.

² وزير (PME)، مداخلة خلال حصة منتدى التلفزيون، الجزائر 2004.

¹ خلف عثمان : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، غير منشورة، 2003، ص 284.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

- تسيير المزايا المرتبطة بالاستثمارات.
- تسيير صندوق دعم الاستثمار لتطويره والنهوض به.
- المشاركة في تطوير وترقية مجالات وأشكال جديدة للاستثمار.
- التأكد من احترام الالتزامات التي يتعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.¹

الجدول رقم 3-39: تطور عدد مشاريع الاستثمار المصرح بها (ANDI/APSI)

السنة	عدد المشاريع	التوظيف	المبالغ 10 ⁹ دج
1994/1993	694	59606	114
1995	834	73818	219
1996	2075	127849	178
1997	4989	266761	438
1998	9144	388702	912
1999	12372	351986	685
2000	13105	336169	798
2001	5018	113983	279
2002	3109	96545	369
2003	7211	115739	490
المجموع	58551	1931158	4482

Source: Services délégué à la planification-tableau de bord de l'économie-principaux résultats du quatrième trimestre et prévision de clôture 2000-mars 2003.année2003-ANDI-audition conjoncture 2ème semestre 2003 au siège du CNES.

الجدول رقم 3-40: توزيع أجهزة المضادة للبطالة.

	1997	1998	1999	2000	2001	2004
ESIL	152943	181225	157565	145481	178512	75000
IAIG	114000	129680	134000	130000	136000	178000
TUPHIMO	119348	44799	24598	14565	17823	11000
CPE		6140	12191	9311	3443	42000
SOUS TOTAL	386291	361844	328354	299357	335778	306000
ANSEJ	207	21630	44175	31077	21000	2400
TOTAL	386948	383474	372529	330434	356778	308400

Source :ONS. FMI country report (mars 2003) et revue energie et mines ,novembre 2004.

¹ منشورات من الوكالة الوطنية لتطوير وتنمية الاستثمارات، أوت 2002، ص 04

المطلب الثاني : الاستثمار والتشغيل في الجزائر خلال الفترة 1994/2009.

إن دراستنا في هذا المطلب ستتركز على أثر تطور الاستثمار على التشغيل في الجزائر وذلك من خلال إبراز العلاقة بين الاستثمار و التشغيل و التي تمكن في المساهمة في استحداث فرص عمل جديدة عن طريق توسيع القاعدة الإنتاجية التي بإمكانها الحد من البطالة، و ذلك عبر ثلاث فترات : الفترة الأولى وضعية الاستثمار و التشغيل للفترة (94-98) و الفترة الثانية وضعية الاستثمار و التشغيل بعد إصلاح (1999-2005) و الفترة الثالثة ما بين 2005-2009 برنامج دعم النمو الاقتصادي .

1-الاستثمار و التشغيل للفترة ما بين 94-98:

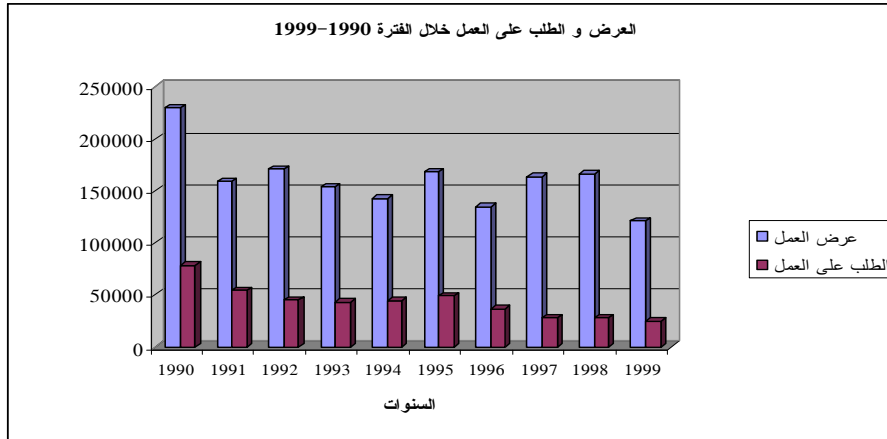
لقد سبق هذه الفترة (94-98) أزمة اقتصادية حادة مما أثر سلبا على حجم التشغيل، حيث تم خلق 459000 منصب عمل خلال سنوات 1988-1994 في الوقت الذي انتقلت فيه الفئة النشيطة من 5851000 إلى 6814000 أي بزيادة 963000 شخص، و قارب الطلب الإضافي على العمل 240000 طلب عمل بمعنى أن الوظائف الجديدة لا تكفي، و يتأكد هذا من خلال ارتفاع معدل البطالة إلى 27% و هذا راجع لتقلص حجم الاستثمار في هذه الفترة (89-94) و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 3-41: العرض و الطلب على العمل خلال المرحلة 1990-1999

السنوات	عرض العمل	الطلب على العمل	التشغيل الفعلي		
			دائم	مؤقت	المجموع
1990	229845	78783	33055	27443	60498
1991	158875	53922	19382	22837	42219
1992	170709	44815	14752	21916	36668
1993	153898	43031	15173	20258	35431
1994	142808	44205	12806	24179	36985
1995	168387	48695	11578	29885	41463
1996	134858	36768	6134	25976	32110
1997	163800	27934	5090	19740	24830
1998	166299	28192	3926	22638	26564
1999	121309	24726	3727	18650	22377

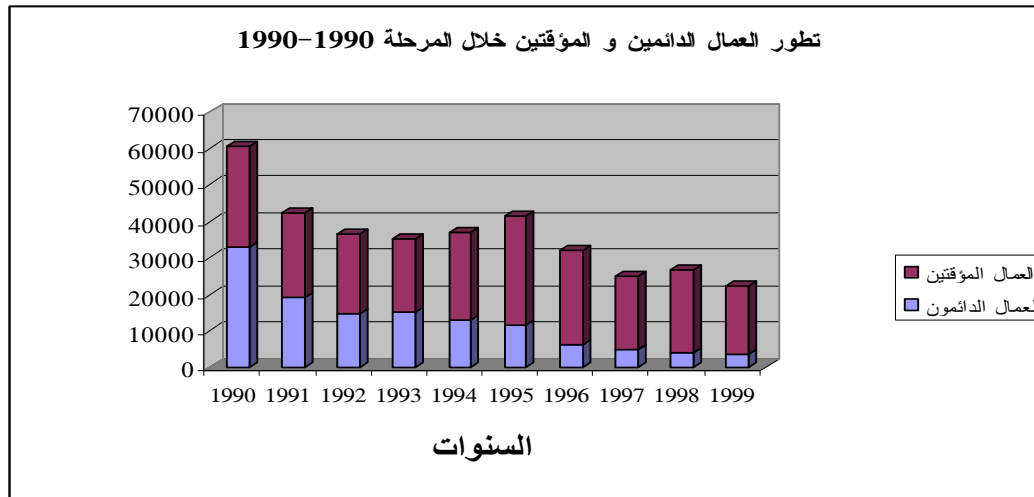
المصدر: وزارة العمل و الحماية الاجتماعية 2000.

الشكل رقم 3-16: العرض و الطلب على العمل خلال الفترة 1990-1999.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول.

الشكل رقم 3-17: تطور العمال الدائمين خلال الفترة المرحلة 1990-1999



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول.

فمن خلال الجدول فإن الطلب على العمل سنة 1990 وصل إلى 229845 أما العرض الحقيقي لمناصب العمل في نفس السنة قدر ب 78783 أي بعجز يقدر 151062 منصب شغل و التشغيل الفعلي قدر ب 60498 منها 33055 منصب عمل دائم بنسبة تقدر بـ 54.6% و 27443 منصب عمل غير دائم ما يمثل نسبة 45.4% من مجموع التشغيل الفعلي أما في سنة 1997 زادت طلبات التشغيل لتصبح تساوي 163800

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

منصب في حين أن المناصب المتاحة لا تتعدى 24830 منصب شغل منها 5090 منصب دائم و 19740 منصب عمل مؤقت أي بنسبة 79.5% و نلاحظ ارتفاع نسبة العمال المؤقتين بشكل كبير و هذه الفترة عرفت تزايدا كبيرا لمعدل البطالة بسبب التعديل الهيكلي و غياب استثمارات جديدة قادرة على امتصاص اليد العاملة النشيطة و التي ارتفعت من 5.85 مليون نسمة سنة 1990 إلى ما يزيد عن 7.8 مليون سنة 1996 إلى 8.25 مليون سنة 1998.

فمناصب الشغل المتوفرة كانت الإدارة المساهم الأكبر في إنشائها و ذلك بمعدل 23.5% في المتوسط بالإضافة إلى ما وفره القطاع الفلاحي الذي عرف اهتماما كبيرا من طرف الدولة في تلك الفترة من خلال دعم المستثمرات الفلاحية، استصلاح الأراضي، إنشاء التعاونيات، امتياز القرض... الخ و ذلك بنسبة 20% في المتوسط الإجمالي للتشغيل، أما مساهمة القطاعات الأخرى في توفير مناصب الشغل كانت ضئيلة مقارنة بالإدارة و القطاع الفلاحي¹.

وبعد معرفة وضعية سوق العمل للفترة (1994-1998) سنتطرق الآن إلى وضعية الاستثمار ومدى مساهمته في استحداث مناصب عمل جديدة وذلك من خلال الجدول الآتي :

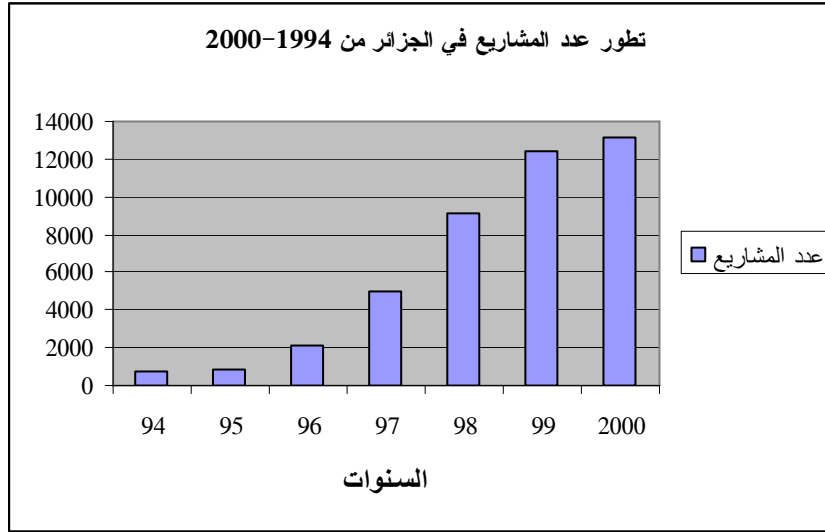
جدول رقم 3-42 : يوضح عدد المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل المحققة للفترة (94-98)

السنوات	عدد المشاريع	النسبة %	مناصب الشغل	النسبة %	القيمة بالمليار دج	النسبة %
94	694	2	59606	4	114	3
95	834	2	73818	5	219	7
96	2075	5	127849	8	178	5
97	4989	12	266761	17	438	13
98	9144	21	388702	24	912	27
99	12372	29	351986	22	285	20
2000	13105	30	33619	21	798	24
المجموع	43213	100	1604891	100	3344	100

المصدر : يوسف زكارة وفريد بونوة، دور المصرف في ترقية الاستثمار في الجزائر (دراسة حالة بنك التنمية المحلية)، مذكرة ليسانس، المركز الجامعي بالمدية، 2002، ص 110 مقتبس من APSI.

¹ عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 126-127.

الشكل رقم 3-18 : تطور عدد المشاريع في الجزائر من 1994-2000.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول.

و كما هو مبين في الجدول فإن عدد الاستثمارات في تزايد مستمر خلال الفترة (94-98) حيث انتقل من 694 سنة 1994، إلى 9144 سنة 1998، والملاحظ أن الزيادة في الاستثمارات كانت أكثر فعالية في سنة 1996 بزيادة تفوق 100% وذلك نتيجة لتحسن الأوضاع الأمنية للبلاد واستطاعت هذه المشاريع توفير مناصب شغل، وذلك بمعدل 37 منصب شغل لكل مشروع واحد، و الملاحظ أيضا أن الزيادة في مناصب الشغل المتوفرة كان بصفة متناسبة مع الزيادة في الاستثمارات.

2 - الاستثمار والتشغيل بعد الإصلاح للفترة 1999-2005 .

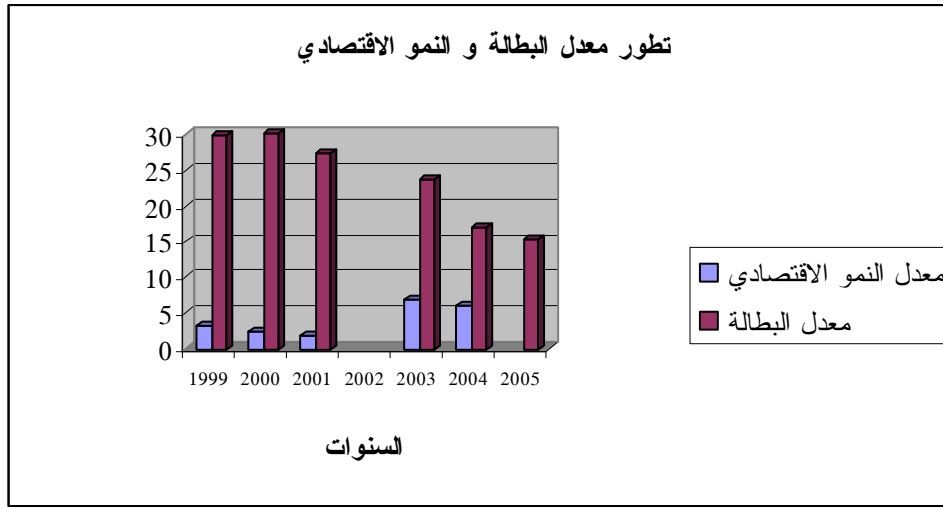
استفادت الجزائر من الطفرة المستمرة في أسعار البترول منذ عام 1999 مما أدى إلى حصولها على إيرادات غير مسبوقه و إلى تراكم هائل في صافي الأصول بالعملات الأجنبية حيث شهدت السنوات 2000-2004 تحقيق معدل نمو قوي عندما أصبح الناتج المحلي يقدر بـ 4.5% سنويا و لمواجهة الضغط الاجتماعي الناتج عن ارتفاع معدل البطالة و تدهور القدرة الشرائية طبقت الجزائر برنامج الإنعاش الاقتصادي سنة 2000 و برنامج دعم النمو سنة 2000 إن التشغيل في هذه الحالة يقع في صلب اهتمامين خلال هذه الفترة من تطور الاقتصاد الجزائري : الاهتمام الأول متعلق بضرورة تدعيم التوازنات المالية الكلية المحققة في الفترة السابقة والاهتمام الثاني ضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل، نتيجة ارتفاع البطالة وتفاقمها في سياق الإصلاح الاقتصادي حيث انتقلت البطالة من 17% سنة 1986 إلى حدود 32% سنة 1998 و هي في حدود 17% سنة 2004 و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 3-43: تطور النمو الاقتصادي والبطالة للفترة 1999-2005

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
النمو الاقتصادي	3.2%	2.4%	1.9%	-	6.8%	6%	-
نسبة البطالة	29.9%	30%	27.3%	-	23.7%	17%	15.3%

Source: www.mowaten.org/économie du 05/05/2005

الشكل رقم 3-19: تطور النمو الاقتصادي والبطالة للفترة 1999-2005



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول.

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه بالرغم من التوازنات المالية الإيجابية و خاصة تحسن النمو الاقتصادي الذي انتقل إلى 06 % سنة 2004 بعد تلك المعدلات السلبية خلال الفترة 1991-1996 إلا أن السياسة الاجتماعية (نقص التشغيل، البطالة، القدرة الشرائية، ضعف المداخيل)، عرفت تدهورا كبيرا في ظل الإصلاح وهي الآن تبدو قابلة للتسيير ولا تشكل أي عائق في تطور الاقتصاد الوطني و هي ما يمكن أن يسمح بانطلاقة حقيقية للاقتصاد في ظل ما يسمى ببرنامج الإنعاش الاقتصادي الذي يغطي الفترة 1999-2004 والبرنامج الخماسي خاصة و كانت الأهداف المسطرة من وراء هذا البرنامج هو تحفيز الطلب الإجمالي عن الطريق الزيادة في نفقات التجهيز العامة و توفير مناصب شغل جديدة و رفع القدرة الشرائية للمواطن و من أجل ذلك قامت الدولة بوضع ما يقارب 525 مليار دينار جزائري من إيراداتها الناتجة من التقشف المفروض على الأسر الجزائرية خلال سنوات الإصلاحات و يمكن أن نلخص المحاور التي يدور حولها برنامج الإنعاش الاقتصادي في العناصر التالية :

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

- التأطير الفعال على المدى المتوسط لعملية التمويل حتى تتمكن الدولة من التحديد الدقيق لقدراتها المالية سواء كان ذلك على المستوى الداخلي أو الخارجي.
- التحديد الدقيق لإمكانيات النمو المستقبلية و الإمكانيات المتاحة و التي تستطيع توفير مناصب عمل.
- تطوير و تنمية القطاع الفلاحي و العمل على إتاحة إمكانية التشغيل فيه و ذلك للتقليل من التزوح الريفي من جهة و رفع القدرة الشرائية من جهة أخرى.

ان حصيلة النشاط الاقتصادي للفترة الأولى أعطت نتائج إيجابية على مستوى التشغيل حيث تراجعت البطالة، و وصل عدد المناصب المنشأة **1200000** منصب عمل وهذا ما يفسره انخفاض معدل البطالة إلى **15.3%** سنة **2005**، كما يمكن تفسير انخفاض معدل البطالة من خلال دراسة شاملة للمشاريع المصرح بها.

الجدول رقم 3-44: دراسة شاملة للمشاريع المصرح بها لسنة 2005

المشاريع	عدد المشاريع	%	القيمة بالمليون دج	%	عدد الأجراء	%
المشاريع الوطنية	2171	96	398612	78	70295	89
المشاريع الأجنبية	35	02	19104	04	4145	05
عن طريق الشراكة	49	02	93813	18	4511	06
المجموع	2255	100	511529	100	78951	100

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، 2005.

3-برنامج دعم النمو الاقتصادي(2005-2009):

إنطاقا من المبادرة الأولى التي تتمثل في إعداد برنامج وطني لدعم الإنعاش الاقتصادي، جاء البرنامج الخماسي التكميلي ليكون في مستوى التحديات التي كان لا بد للجزائر من رفعها، في حدود الإمكانيات المتوفرة إن هذا البرنامج كلفا مبلغا إجماليا بحوالي **4200**مليار دينار من النفقات العمومية التنموية بالنسبة للمدة الجارية من **2005** إلى غاية سنة **2009**. و كانت الأولوية لمكافحة البطالة ، ثم السكن و قطاع النقل و إعداد المناطق الريفية بكل المرافق التي تحتاجها مثل الكهرباء و الغاز من أجل تطوير الزراعة و دعمها، و محو الفوارق الجهوية الحاصلة في البلاد، فقد تم اعتماد كل من برنامجي تنمية الجنوب و برنامج تنمية الهضاب العليا. و تم تمويل مجمل هذا البرنامج من الموارد الوطنية المتوفرة، و من أهم الأهداف المسطرة لهذا البرنامج هو إنشاء مليوني منصب الشغل و **100000**مؤسسة جديدة في الفترة الممتدة إلى **2009** و على العموم فإن هذا البرنامج يهدف إلى تحسين الظروف المعيشية و تطوير المنشآت القاعدية ودعم النمو الاقتصادي و تحديث الخدمة العمومية و ترقية

تكنولوجيا الاتصال و ذلك بهدف توفير المناخ المناسب و الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة على المستوى الخارجي¹.

3-1- قطاع التشغيل خلال فترة 2005-2009

خلال هذه المرحلة انتقل معدل التشغيل من 72.7% سنة 2001 إلى 82.3 % سنة 2004 حيث سجلت البطالة تراجعاً كبيراً في معدلاتها حيث انخفضت إلى 12.3 % في الفترة الممتدة 1999-2006 لكن ما يلاحظ خلال هذه الفترة انخفاض في عدد المناصب الدائمة بـ 11% من سنة 2000 إلى غاية 2005 كما ارتفع عدد العمال غير الدائمين من 1.2 مليون عامل سنة 2000 إلى 2.2 مليون عامل سنة 2005 بارتفاع قدر بـ 85% و يعود سبب انخفاض في معدلات البطالة هو برنامج الإنعاش الاقتصادي ضف إلى ذلك مشروع إنشاء مايوني منصب شغل ما بين 2005-2009 منها مليون منصب شغل دائم و يجب الإشارة أنه إلى غاية سنة 2007 تم إنشاء 1222000 منصب شغل منها 756000 منصب شغل دائم أي 62% من المناصب الجديدة .

من خلال الإحصائيات المقدمة و بعد التحليل الشامل لهذه الترتيبات المنتهجة للحد أو التقليل من نسبة البطالة نلاحظ أن الجزائر قد حققت إنخفاضاً معتبراً في نسبة البطالة بصفة عامة عن طريق زيادة الاستثمارات و تشجيع المشاريع الاقتصادية التي كان لها هدف إيجابي في خلق مناصب شغل و بشكل فعال لكن المشكل المطروح هو أن البطالة عند فئة شباب لا تزال مرتفعة بالنسبة للأشخاص الذين يتراوح سنهم ما بين 25-30 سنة و يمكن القول أن البطالة في الجزائر تتسم ببطالة عند الشباب خاصة و هذه السياسات لم تساهم بشكل جيد في تخفيض البطالة النوعية و هي بطالة الشباب بشكل خاص.

¹ عمر عيو، جهود الجزائر في الألفية الثالثة لتحقيق التنمية المستدامة"، الملتقى الوطني حول التحولات السياسية و إشكالية التنمية في الجزائر واقع و تحديات، جامعة حسينية بن بوعلي. الشلف، 2008، ص 02.

خلاصة الفصل :

إن سوق العمل في الجزائر مر بعدة مراحل و تأثر بعدة أزمات جعلته يعرف حالة عدم التوازن وذلك نتيجة اختلال التوازن بين الطلب على العمل و العرض فكانت الأزمة البترولية سنة **1986** لها أثر سلبي بشكل كبير على سوق العمالة في الجزائر حيث عجزت الدولة عن تمويل كل المشاريع بعدما كانت هي الممول الوحيد في ظل الاشتراكية و هذا كان له أثر كبير في زيادة مشكلة البطالة في الجزائر و لذلك فكرت الجزائر ببرنامج التعديل الهيكلي الذي صاحبه هو الآخر غلق الكثير من المؤسسات و تسريح العمال و إحالتهم للتقاعد و السبب هو عدم قدرة الجزائر في معرفة المفهوم الصحيح لمفهوم الخصوصية بعد ذلك جاءت أنواع أخرى من الإجراءات المتخذة من طرف الدولة للتخفيف من ضغوط سوق العمل حيث تمثلت هذه الإجراءات في إنشاء كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.... و كل السياسات التي اتخذتها الدولة من سنة **2000-2009** كانت لها أثارا في تخفيض معدل البطالة حيث وصلت سنة **2009** إلى **10.2%** لتتخفيض سنة **2010** إلى **10%** حسب معطيات الديوان الوطني الإحصاء لكن ما يجدر الإشارة إليه أن نسبة **10%** لا تتعلق بالمجموع العام للسكان، وإنما بالفئة التي تتراوح أعمارها ما بين **17** و **59** عاما، التي أودعت طلبات للحصول على منصب عمل يتناسب مع مؤهلاتها العملية وما تحمله من خبرة و لم تجد عملا ويقدر العدد الإجمالي للبطالين بـ **1.16** مليون نسمة. وتحتل النساء المقدمة ضمن فئة البطالين بنسبة **19.1 %** ، مقابل **8.1 %** بالنسبة للرجال لكن الفئة العمرية التي تتراوح ما بين **25-29** سنة تمثل أكبر نسبة من البطالين و بالتالي يمكن القول أن البطالة في الجزائر تنحصر عند فئة الشباب و أصحاب الشهادات الجامعية.

تمهيد:

عرف الاقتصاد الجزائري اختلالات هيكلية عديدة خلال عقد الثمانينات، و تراجع معدل النمو الاقتصادي مما أثر سلبا على مستوى التشغيل و فرص العمل و إن كان برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي يطبق في الجزائر منذ نهاية الثمانينات هو برنامج يشمل كافة المتغيرات الاقتصادية بداية من تصحيح اختلالات في ميزان المدفوعات و التقليل من معدلات التضخم و التحكم بسعر الصرف و أسعار السلع و الخدمات و حركة رؤوس الأموال . إلا أن هذا البرنامج له آثار على الجانب الاجتماعي و منها جانب الشغل¹. فمنذ الاستقلال تضاعف سكان الجزائر بشكل ملحوظ. و يرى الاقتصاديين أن حدوث الأزمة الاقتصادية يعود بالدرجة الأولى إلى هذه الزيادة، و ما يزيد الوضع خطورة هو عدم قدرة الاقتصاد على تحقيق تنمية متزايدة تتزامن مع معدلات التنمية في النمو الديمغرافي مما شجع البطالة على التزايد السريع. و جعلها تفرض نفسها في أول خطوات الاقتصاد و على الرغم من محاولات الإصلاح و الخصخصة و تطلعات الجزائر للدخول إلى المنظمة الدولية للتجارة و الاتحاد الأوروبي و رغبتها في تحقيق التكامل مع الاقتصاد العالمي إلا أن أوضاع سوق العمل و البطالة قد فتحت المجال أمام كثير من المشاكل الاقتصادية و الاجتماعية و التي أصبحت تشكل عقبات أمام وجهة الاقتصاد الجزائري و تشير إحصائيات صندوق النقد الدولي أن معدل البطالة في الجزائر قد تعدى نسبة 29% خلال سنة 1999 من الفئة النشيطة و هي تتزايد بنسبة 4% كل سنة، فهي تمثل في إجمالها 3 ملايين بطل من كل الأوساط و من كل المستويات، من هنا أصبحت عملية مواجهة البطالة من أولويات السياسة الاقتصادية الجزائرية.

و سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى أهم التطورات التي عرفها سوق العمل في الجزائر و ذلك من خلال ثلاث مباحث هما :

المبحث الأول: المحطات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائر .

المبحث الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر.

المبحث الثالث : السياسات المنتهجة لمكافحة البطالة.

¹Chatelu Michel Et Fontanel.J, « Dix Grands Problemes Economiques », Edition O.P.U, 1993, p123.

المبحث الأول : المخططات الهامة لسياسات التشغيل في الجزائر .

يعتبر الكثير من الاقتصاديين أن الإصلاحات الهيكلية هي المحرك الرئيسي لإقتصاد السوق، هذا الأخير بدوره يعتبر كسلاح لمواجهة التطورات العالمية إذ يستدعي بالضرورة خصوصية المؤسسات العمومية و انسحاب الدولة من النشاط الاقتصادي، فكان مفروضا على الجزائر أن تعمل على إيجاد ميكانزمات اقتصادية تسعى من خلالها إلى تهيئة مناخ ملائم لإقامة اقتصاد متين، رغبة منها في جلب الاستثمارات الأجنبية وتسخير الموارد المحلية لتمويل النشاطات والقطاعات الاقتصادية وإحداث سياسة تنمية بعد التراجع الذي أثر عليها قرابة العشرية من الزمن، أجبرها على القيام بإصلاحات هيكلية شاملة انجرت عنها فتح الأسواق المحلية للمستثمرين الأجانب، و دعمت الشراكة الأجنبية بغية جلب رؤوس الأموال و التكنولوجيا و الخبرات العالمية، و على هذا الأساس بدأت الجزائر في محاولتها توفير الجو المناسب و كل الشروط لإقامة سوق يواكب التطورات الاقتصادية العالمية، فلجأت إلى إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية و تهيئة الأرضية القانونية و القضائية و التشريعية لإعطاء دفعة جديدة للاقتصاد الوطني.

المطلب الأول : سوق العمل من 1966 إلى 1984.¹

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية و كذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي تندرج ضمن كل السياسات الاقتصادية الكلي و نجد أن هذه السياسات تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة عبر مراحل تطور الاقتصاد الجزائري و مرت هذه المرحلة بمرحلتين أساسيتين هما:

1-مرحلة 1967-1979:²

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة الذي كان يعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال و حسب تطورات الاقتصاد الجزائري، منحت سياسة التشغيل لهذه الفترة المزيد من الاعتبار لليد العاملة الجزائرية و ذلك بالعمل على تهيئة الظروف الملائمة لتوفير مناصب عمل في مختلف القطاعات الاقتصادية.لقد انتقل معدل التشغيل من % 75.5 عام

¹ مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص164.

² C.N.E.S, Evaluation des dispositifs d'emploi , p32.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

1967 إلى % 79.7 عام 1979 ، حيث سمحت السياسة المنتهجة بإنشاء 1100000 منصب شغل نتيجة نشاطات الدولة على مستوى كل من:

- *الاستثمارات : من خلال زيادة عدد المشاريع ، مما أدى إلى زيادة عدد مناصب الشغل
 - *الإدارة : من خلال الاهتمام باحتياجات التأطير على جميع المستويات خاصة قطاع التربية و الصحة.
 - *توزيع الإيرادات بوتيرة ثابتة : مما ساعدت على تحسين استهلاك الأسر و رفع مستوى معيشة الأفراد .
- و تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم 3-1: تطور الشغل الإجمالي

السنة	التشغيل الإجمالي	التطور
1978	2 859 000	/
1979	3 022 000	163 000
		1973
		1972
		1971
نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل	35.17	31.91
نسب مناصب العمل المؤقتة	44.26	48.29
		47.03

Source : O.N.S ,Revue Statistique, n° 15, juin 87.

الجدول رقم 3-2: متوسط إنشاء مناصب شغل سنويا خلال الفترة 1967-1977.

المرحلة	متوسط إنشاء مناصب الشغل في السنة
1969-1967	43000
1973-1970	88000
1977-1974	13500

Source : Rabéa Kharfi, " Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb" (in panorama des Economies contemporaines), 1991, P 62.

- و من أهم ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة ما يلي:
- * انخفاض ملموس لطالبي العمل، حيث سجل معدل السنوي يقدر ب 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1973/1971) التي كانت 228.233 طلب عمل .

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

*استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل و كان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية و يخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشديد أو بورشات بناء المساكن.

*عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.

*التغير الجذري في استخدام قوة العمل و ذلك نتيجة انتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن، و ذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة مع الوضع الفلاحي.

*إستراتيجية النمو لم تعطي الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل إذا ما قرنا بين حجم الاستثمارات الصناعية و ما كلفته من تكاليف باهظة و ما قدمته من مناصب شغل.

2- مرحلة 1980-1984:¹ من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل و مواصلة خلق فرص العمل و ذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد و اتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة و ذلك بتوحيد الممارسات الاجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل والعمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.وعليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره **157.943** طلبا و معدلا سنويا لعروض العمل قدره **149.064** عرضا.

الجدول 3-3: تطور الشغل الإجمالي

السنة	التشغيل الإجمالي	التطور
1980	3 185 000	/
1981	2 284 000	126 000
1982	3 425 000	141 000
1983	3 577 000	152 000
1984	3 715 000	132 000

Source :O.N.S, Revue statistique , n°15, juin 87.

جدول رقم 3-4: نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية في مختلف الفروع (1980-1984)

القطاع	المتوقع	المحقق
--------	---------	--------

¹ مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 167-168.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

6.8%	185000	الصناعة
31%	218000	البناء و الأشغال العمومية
39.20%	410000	الخدمات و النقل و التجارة
82.2%	230000	الإدارات

المصدر: مدين بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، 2009، ص 168.

من خلال الجدول نجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بإضافة حوالي **230000** منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية و التعليم و التكوين المهني و الصحة العمومية و هذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نمو يقدر ب **3.2%** كما نجد أن قطاع البناء و الأشغال العمومية قد حقق ما قيمته **218000** منصب عمل جديد و ذلك راجع إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقي من برنامج المخطط الرباعي، كما أن قطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من خلق مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت **6.8%** ، و زيادة مطلقة قدرها **18500** منصب شغل و يعد السبب في ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية من جهة و الانخفاض التدريجي لأسعار النفط في الأسواق العالمية و صعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة. أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي فنجد أن هذا القطاع قد فقد ما يقارب **9000** منصب عمل رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي ، و تحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين .

جدول رقم 3-5: تطور الشغل في القطاع الزراعي

1985	1983	1977	1966	
999000	1097217	692960	852300	الشغل في القطاع الفلاحي
3558000	3724217	2336972	1724900	إجمالي الشغل
28.07	29.4	29.6	49.4	النسبة المئوية

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات تحقيقات حول العائلات 1985/1983 ، المعطيات الإحصائية رقم 38 www.ons.dz.

الجدول رقم 3-6: توزيع العمال حسب القطاعات ما بين 1980-1984 ماعدا قطاع الفلاحة.

السنة	قطاع الخدمات (التجارة + الإدارة)	النقل والمواصلات	الصناعة	البناء والأشغال العامة

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

1980	% 52	% 07	% 20	% 21	% 100
1984	% 49	% 15	% 13	% 23	% 100

www.ons.dzsource:

المطلب الثاني: 1985-1993.¹

تميز تطور الشغل خلال النصف الثاني من الثمانينات الذي تزامن مع المخطط الخماسي الثاني بجملة من العوامل تضافرت مع عناصر الظرف الخارجي، و نقصد هنا الصدمة البترولية عام 1986 التي أدت إلى انخفاض كبير في الموارد الخارجية للبلاد نتيجة انخفاض أسعار النفط كما أدى تراجع الاستثمارات في نهاية الثمانينات إلى انخفاض معدلات التشغيل حيث انتقلت من % 84.5 عام 1985 إلى % 78.3 عام 1990، بالإضافة إلى الصعوبات التي عرفتتها ميزانية الدولة و انخفاض التمويل الصناعي .

1-مرحلة 1985-1989: جاءت هذه الفترة مصحوبة بمجموعة من توصيات محورها تحفيز كل من قطاع التربية والتعليم و إنعاش الاستثمارات و تكملة أهداف المخطط الخماسي الأول إلا أن موجة 1986 قضت على كلالآمال، فانهار سوق العمل و أصبح عاجزا على توفير مناصب شغل، كما أن الأزمة أثرت على سيرورة برنامج تشغيل الشباب الذي شرع فيه في 1987. و على الرغم من الشروع في إعادة هيكلة كل من الاستثمارات و المؤسسات العمومية و إعادة النظر في سياسة الأجور و التوظيف الذي طالما تم على أساس المحسوبة والمحابة² إلا أن ذلك لم يكن كافيا لإيقاف التزيف حيث انتقلت البطالة من 434000 بطلال سنة 1985 إلى مليون بطلال سنة 1987 و ذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة إنخفض من 74000 سنة 1986 إلى 59000 سنة 1989 كما تم فقدان ما يقارب 26000 منصب عمل ما بين 1986 و 1989. بما في ذلك العمال المسرّحون، و بتراجع حجم الاستثمارات تراجعت نسبة عرض العمل التي أصبحت تساوي 46 % سنة 1989 بعدما كانت تساوي 76 % في 1985 و هذا ما يؤكد الجدول التالي:

الجدول رقم 3-7: الفرق بين نسبة الطلب وعرض العمل

1989	1985	
------	------	--

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص171.

² Ahmed BENBITOUR, L'expérience algérienne de développement, Ed ISPG, Année 1992, P75,.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

112035	138511	العرض
243224	182827	الطلب
0,46	0,76	النسبة

Source: ONS 1989 .

جدول 3-8: المخططات التنموية

89-85	84-80	79-78	77-74	73-70	69-67	السنة
434800	725000	29000	521300	329700	107750	سندات مناصب العمل
69600	145000	145000	130325	82425	35917	المعدلات السنوية

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص174.

الملاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة تزداد من خطط تنموية إلى أخرى حتى سنة 1984 تبدأ في الانخفاض نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينات كما ذكرت سابقا و في سنة 1990 لأول مرة في الجزائر كان الرصيد الصافي لخلق مناصب العمل سالب حيث خسرت الجزائر 150000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 حيث عدد المشتغلين انتقل من 4432000 عامل إلى 4283000 عامل حسب معطيات الديوان الوطني الإحصاء.

2- مرحلة 1990-1993:¹

في هذه الفترة تم تبني سياسة استقلالية المؤسسات كوسيلة لإنقاذ ما يمكن إنقاذه من المؤسسات العمومية التي حققت إفلاسا إلا أن تدهور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية حال بينها و بين نجاحها، ضف إلى ذلك عدد المسرّحين من العمال الذين بلغ عددهم 23000 عامل مسرّح ما بين 1991 و 1993 كما أن العجز ما بين عرض و طلب العمل قدر بـ 290000 منصب عمل و هو ما يعادل نسبة 27%.

و فيما يلي : الجدول الذي يبين تطور العمالة حسب القطاعات في النشاط الاقتصادي.

الجدول رقم 3-9 : تطور العمالة حسب قطاعات النشاط الاقتصادي % .

¹ شلالى فارس ، مرجع سبق ذكره، ص 120.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

	قطاع الخدمات (التجارة + الإدارة)	النقل والمواصلات	الصناعة	البناء والأشغال العامة	الزراعة	
1990	% 43	% 5,2	% 13,6	% 16,2	% 22	% 100
1992	% 45,3	% 5,7	% 17,8	% 13,9	17,3 %	% 100

Source: ONS 1992

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الخدمات (التجارة و الخدمات) هو القطاع الذي يستقطب أكبر عدد من اليد العاملة بنسبة 43% سنة 1990 و 45.3 سنة 1992 أي بزيادة تقدر بـ 2.3% ثم يليه قطاع الزراعة بنسبة 22 % سنة 1990 ثم يعود إلى 17.3 سنة 1992 حيث سجل إنخفاضاً يقدر بـ 4.7% و هذا راجع إلى التروح الريفي و نقص المرافق في المناطق الريفية و توجه الافراد إلى قطاع الخدمات .

الجدول رقم 3-10: نسبة النساء العاملات في القطاع الاقتصادي لسنة 1990

قطاع الخدمات	النقل والمواصلات	الصناعة	البناء والأشغال العامة	الفلاحة	باقي النشاطات
% 72,1	% 2,8	% 11	% 3,7	% 3,8	% 6,6

المراجع: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 175.

جدول رقم 3-11: نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية 1989-1991

نسبة البطالة		
فئات الأعمار	1989	1991
أقل من 20 سنة	63%	58%
20-25	31%	41%
25-30	17%	23%
أكثر من 30 سنة	08%	06%

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 176

إن المعطيات التي تشير من خلال الجدول أن البطالة أكثر انتشاراً عند فئة الشباب أي الأصغر سناً فتقدر بـ 63% سنة 1989 و 58% سنة 1991 عند الأشخاص الأقل من 20 سنة و هذا ما يؤكد أن البطالة في الجزائر هي بطالة شابة.

جدول رقم 3-12: نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم 1985-1991

مستوى التعليم	1985	1989	1991
الابتدائي	43.3%	27.9%	24.8%
المتوسط	28.6%	34.3%	29.8%
الثانوي	6.5%	14.9%	25.5%
الجامعي	0.6%	2.8%	5.8%
غير المصرح به	21%	20.1%	14.1%

المصدر : مدني بن شهرة مرجع سبق ذكره ص177.

إن الملاحظ من خلال الجدول تزايد نسبة البطالة لذوي المستويات الثانوي و الجامعي و ذلك بسبب عدم التنسيق و تطابق سياسة التكوين مع متطلبات سوق العمل في الجزائر و هذا أدى إلى ظهور طبقة جديدة من البطالين في المجتمع معظمهم خريجي الجامعات و الثانوي، و كان ذلك سبب الإصلاحات التي طبقت في مجال التعليم العالي سنة 1970 ، الإصلاح الثاني للتعليم العالي 1973 ، صدور تطبيق المدرسة الأساسية (76-80) و مشروع إصلاح التعليم الثانوي 1984 كذلك الإعداد المستمر لضبط مختلف الخرائط المدرسية، الجامعية، التكوين المهني.

المطلب الثالث: نتائج برنامج التصحيح الهيكلي في الجزائر على سوق العمل .

في مطلع التسعينات بدأت العلاقات الاقتصادية الدولية تتغير، خاصة بعد الأزمة العالمية البترولية التي أدت إلى حالة الركود الاقتصادي التضخمي و تفاقم أزمة البطالة في الاقتصاديات الغربية ، مما أنتج ظاهرة النمو بلا تشغيل . تفسر الدوائر الرسمية الاقتصادية أن انتشار ظاهرة البطالة تعود إلى صدمة أسعار النفط و إلى جمود أسواق العمل، و بالتالي لعبت المحروقات دور في حياة الاقتصاد الجزائري لتغطية بعض الديون الخارجية و منها ظهر العجز المالي في الجزائر، و الجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم 3-13 : الميزان الجبائي و النقدي (مقدر بالنسبة المئوية)

1984	1986	1988	1984	نفايات الخزينة / الناتج الداخلي الخام
26.8	28.4	30.6	38.8	إيرادات الخزينة / الميزان الجبائي الداخلي الخام
16.94	16.37	17.8	15.9	الاحتياطيات الأجنبية

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

5.9	4.9	5.8	7.8	القروض الصافية المقدمة للمؤسسات العمومية
07.-	1.1-	1.6	5.1	مصاريف أخرى
12.7	7.2	11.7	9.6	رصيد الخزينة /الناتج الداخلي الخام
84	79	75	76	M2/الناتج الداخلي الخام
5.9	7.5	12.3	10.5	تضخم مؤشر الأسعار عند الاستهلاك

المصدر: مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص180.

من خلال الجدول نلاحظ أن ميزان الجباية و المالية يوحى بأن علاقة المدخولات الخاصة بالخزينة لها علاقة قوية بتغير سعر المحروقات حيث انخفضت الجباية البترولية من 15.9 % إلى 7% في سنة 1986 و منه انخفضت الاستثمارات العمومية و ازدادت إلى غاية مرحلة التسعينات، تلك الأوضاع دفعت بالجزائر إلى تبني سياسات على مستوى الاقتصاد الكلي تهدف إلى تحقيق توازن اقتصادي و مالي و نقدي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة.

1-الأهداف المتوقعة من برنامج التعديل الهيكلي:¹

- إن أهم الأهداف العامة و المعلنة من طرف خبراء الصندوق النقد الدولي نوجزها فيما يلي.
- *رفع معدل النمو الاقتصادي بهدف استيعاب أكبر للقوى العاملة و تخفيض معدلات البطالة المرتفعة.
- *تخفيض معدلات التضخم إلى المستويات السائدة في البلدان المتطورة.
- *خفض التكاليف الانتقالية الناجمة عن البرنامج خاصة في جانبها الاجتماعي.
- *استعادة التوازن في ميزان المدفوعات مع تحقيق مستويات ملائمة من الاحتياطات الدولية.
- ومن أجل تحقيق هذه الأهداف و أخرى انتهجت الجزائر إستراتيجية متوسطة الأجل تركز على ما يلي:
- *تعديل الأسعار النسبية و إزالة القيود على التجارة و المدفوعات.
- *إدارة الطلب الكلي و تحقيق التوازن الداخلي و الخارجي، و ذلك من خلال التفكير في سياسة الإنفاق العام و تشديد السياسة النقدية.
- *إنشاء الآليات المؤسساتية و السوقية اللازمة لإتمام مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق.

2- النتائج الواقعية التي خلفتها هذه الإستراتيجية:²

¹ عبد الكريم وهراني ، الصناعات التقليدية والحرفية بين الاقتصاد الرسمي والاقتصاد غيرالرسمي دراسة حلة تلمسان ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2007-2008، ص 63.

² روابح عبد الباقي وغياض شريف، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبرنامج التصحيحي الهيكلي ، ملتقى الاقتصاد الجزائري في الالفية الثالثة ، جامعة سعد دحلب البلدة ، 2002.ص12.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

تمحورت الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة بحيث تأثر مستوى التشغيل سلبا نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية و الخاصة و تباطؤ تطبيق الخوصصة، أثر سلبا على مجموع الاستثمارات و أدى إلى تسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة و غلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة بحيث ارتفعت النسبة من 24% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997 في هذه الفترة قدر عدد البطالين بـ 2.3 مليون بطل منها 80% من البطالين شباب أقل من 30 سنة و ثلثين منه عديمين الخبرة و حوالي 80000 من خريجي الجامعات و المعاهد العليا المتخصصة و حوالي 360000 أجير فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 1994 و 1998 و هذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تتراوح ما بين 250000 إلى 300000 طلب عمل سنوي.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل جعلت من العمل الموازي أو غير الرسمي يأخذ أبعادا أخرى خاصة في مجال التجارة إضافة إلى التسرب المدرسي السنوي، و هو ما صعب من التكهن بوضع سياسة عامة للقضاء على البطالة و نجد دائما أن فئة الشباب هم الأكثر عرضة للبطالة بكل أنواعها و تحتل المرأة مكانة كبيرة بنسبة 45.58% من مجموع نسبة البطالة، و الجدول التالي يبين الشغل و البطالة.

الجدول رقم 3-14: الشغل و البطالة ما بين 1994 و 1997 (بالآلاف و النسبة المئوية)

1997		1994		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	
	8069		6814	فئة اليد العاملة
100	5710	100	5154	فئة المشتغلين
				منهم:

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

الشفل المنظم	4325	84.0	4743	83.1
الفلاحة	1023	19.8	1200	21.0
الصناعة	528	10.3	500	8.8
البناء و الاشغال العمومية	667	13.0	700	12.3
الخدمات و الاتصال	896	17.4	1016	17.8
الادارة	1211	23.5	1327	23.2
العمل في المنازل	829	16.0	967	16.6
البطالون	1660		2359	
نسبة البطالة	-	24.4	-	29.2

المصدر: التقرير حول الآثار الاقتصادية و الاجتماعية، لبرنامج التعديل الهيكلي، المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي ،
الدورة العامة الثانية عشر، نوفمبر 1998 ص138.

وحسب الدراسات التي قامت بها مختلف مصالح التشغيل أن فترة التعديل الهيكلي تميزت بما يلي:

- 1- أن خمس طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة .
- 2- 75.4 % من طالبي العمل لأول مرة من فئة شباب و أغليبتهم يوجدون في المناطق الحضرية.
- 3- نسبة 26.7% من هم في سن العمل و لا يبحثون عن العمل و يعود ذلك لأسباب اجتماعية و تخص كل بطل أو لأهم في غير حاجة أصلا إلى عمل أو إنهم يعملون في السوق غير الرسمي .
- 4- نسبة 45% من فئة البطالين فقدوا مناصبهم نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية منهم 10% تم طردهم، 11% في إطار سياسة التقليل من العمالة، 11.4% نتيجة غلق المؤسسات، 10.1 % نتيجة حل المؤسسات و الذهاب الإداري .
- 5- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة و هي أكبر نسبة للبطالين.
- 6- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم و هذا ما اثر على السياسة العامة الاقتصادية.

3- العوامل المؤثرة على سوق العمل في مرحلة التعديل الهيكلي:

يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يظهر فيه عرض العمل و الطلب عليه و فيه يبحث اصحاب الأعمال عن العمالة و يبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة، و من خلاله تتضح الاختلالات في الأجور و ساعات العمل و غيرها من ظروف تشغيل العمال.

إن التغيرات المتعاقبة على السياسة الاقتصادية العامة في الجزائر أدت إلى حدوث تغيرات في عرض العمل حيث بدأ في الانخفاض من سنة إلى أخرى و حسب الإحصائيات نجد أن العمل المتزلي ما بين 1990

و 1998 ترواح ما بين 600000 إلى مليون شخص أي 17% من فئة السكان العاملين كما تبين أن القطاع العمل غير الرسمي عرف زيادة معتبرة خلال هذه الفترة .

إذا كان الهدف من برنامج التعديل الهيكلي هو تحسين القدرات التنافسية لأسواق العمل من خلال إزالة التشوهات التي نشأت نتيجة تدخل الدولة و منها انخفاض معدلات البطالة، إلا أننا نجد أنه توجد عوامل ساهمت في بروزها و هي:

*ارتفاع نسبة غير المساهمين في قوة العمل حيث ترتفع من هم خارج قوة العمل كالطلبة و ربات البيوت و غيرهم مما يخفض من حجم قوة العمل بنسبة للقدرة البشرية.

*عدم ملائمة نظام التعليم لسوق العمل أي غياب التنسيق بين متطلبات و حاجيات سوق العمل و نظام التكوين و التعليم و بالتالي يصبح سوق العمل عاجز عن استيعاب خرجي التعليم العالي و التكوين.

*ارتفاع معدلات النمو الديمغرافي التي عرفت الجزائر في فترة ما قبل التسعينات حيث تجاوز في المتوسط 2.8% سنويا و هذا ما أدى إلى تزايد و تسارع في حجم القوة العاملة التي ارتفعت من 5.85 مليون سنة 1990 إلى ما يزيد عن 7.8 مليون سنة 1996 ثم ما يقارب 8.25 مليون في سنة 1998.

* التنظيم السائد في سوق العمل بحيث لم تتحدد معالمه حيث لا يمكن تحديد تحليل مفصل لمعرفة انتقال اليد العاملة فيما بين مختلف أجزاء سوق العمل .

* سياسة خفض الإنفاق العام بحيث أجبرت الدولة على خفض العجز في الموازنة العامة للدولة و تقليص دورها في النشاط الاقتصادي عن طريق خفض الإنفاق العام، و يؤدي ذلك إلى انخفاض الطلب على العمالة من قبل الدولة و كان عجز المؤسسات العمومية 90 مليار دينار سنة 1990 لينتقل إلى 113 مليار دينار سنة 1996 و هذا العجز أثر بطريقة مباشرة على هذه المؤسسات خاصة فيما يخص زيادة التكاليف الكلية و زيادة تدهور قيمة العملة الجزائرية و منه المعاملات المصرفية التي كبدت هذه المؤسسات خسارة كبيرة مما أدى إلى عملية اقتراض و زيادة المديونية و منها الإعلان عن الإفلاس لهذه المؤسسات.

المطلب الرابع: تأثير الأزمة الاقتصادية على سوق العمل في الجزائر.¹

من التشخيص الكمي لمراحل التشغيل في الجزائر نلاحظ أن كبح الاستثمارات ابتداء من سنة 1986 بسبب الأزمة الاقتصادية التي عاشتها الجزائر بعد هذا التاريخ من جراء انخفاض العائدات البترولية التي تشكل الممول الوحيد لمختلف المشاريع الاستثمارية التي تؤدي إلى خلق مناصب شغل جديدة تمتص اليد العاملة المتزايدة المقبلة على سوق العمل. و نظرا لعدم تنويع صادرات الجزائر و اعتمادها الكلي على تصدير المواد الأولية قد تأثرت

¹ عبد الكريم وهراني ، مرجع سبق ذكره، ص 65.

هذه الأخيرة مدفوعاتها و سجل ميزاتها التجاري عجزا ملموسا يصعب تصحيحه بالمواصلة في تطبيق نفس السياسة التي كانت لها ظروفها الخاصة بها.

1 -تشخيص التشغيل في ظروف الأزمة:

لا يمكن إسناد الارتفاع المذهل لمعادلات البطالة في الجزائر إلى ارتفاع نمو السكان فحسب و إنما راجع أيضا إلى البنية الاقتصادية الهشة التي لا تتماشى و المتغيرات الجديدة لأن ديناميكية الجهاز الإنتاجي لم تستطع مواجهة طلبات العمال الجدد التي وصلت إلى أكثر من 260000 طلب سنة 1998.

انطلاقا من دراسة الكمية لواقع التشغيل في الجزائر تم التمييز بين فترتين أساسيتين، الأولى خاصة بمرحلة السبعينات، أين كانت هيكلية النظام الإنتاجي الجزائري يعتمد أساسا على الاستيراد في التمويل، والذي يعتمد هو الآخر على تصدير المحروقات فقط لتسديد فاتورة هذا الأخير، واستمر هذا التسيير عشرية كاملة تميز فيها الاقتصاد الجزائري بمشاشة جهاز الإنتاجي، وبمجرد أن حدث انخفاض في أسعار النفط سنة 1986 إلى 14 دولار للبرميل أثر ذلك على كل الاقتصاديات العالمية فأحدثت اضطرابات عنيفة في الاقتصاد الجزائري فانحرف مسار التشغيل حتما عما كان عليه في فترة التسعينات، كما رأينا سابقا، إضافة إلى التحولات الكبرى التي لم يسبق لها تاريخ الجزائر حيث أثرت بصورة واضحة على سوق الشغل، و هو ما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة في الفترة من 17.2% سنة 1987 إلى 27.20% سنة 1996 و هو الرقم الذي يعادل 2100000 بطل لنفس السنة.

من إفرازات الأزمة الاقتصادية في ظل التراجع الاقتصادي الذي يؤثر مباشرة على الشغل (سوق العمل) باعتبار أن العمل يشكل أحد العناصر الضرورية للعملية الإنتاجية أي أن للمؤسسة الجزائرية في ظل النظام الإنتاجي السائد، و قد يؤثر سلبا على حالة الاجتماعية للعمال و الذي يظهر جليا في النقطة المالية سواء من ناحية عرض العمل أو الطلب عليه، تعتبر المؤسسة الاقتصادية الواحدة الأساسية لإنعاش الجهاز الإنتاجي مهما كان نمط التسيير المتبع بهدف إرجاع التوازن و الاستقرار الاقتصادي، و هو الأمر الذي يؤدي إلى إصلاحها باستمرار لإيجاد الأسلوب الكفيل لتسييرها تسييرا عقلانيا يعيد لها الاعتبار كمؤسسة تمثل أحد أقطاب النمو الاقتصادي و يمكن حصر قيود المؤسسة أو الاقتصاد الجزائري في فترة الأزمة في نقطتين أساسيتين ذات الصلة المباشرة بسوق الشغل.

2: التراجع الاقتصادي وانخفاض معدل النمو.

يعتبر معدل النمو احد المؤشرات الأساسية للوضعية الاقتصادية لأي بلد كان، هذا المعدل المرهون بحجم الاستثمارات الإنتاجية الذي يؤثر مباشرة على مستوى تشغيل كما في الجزائر وبالتالي على معدلات البطالة، انتهجت الجزائر نهاية التسعينات في قطاع الصناعة و قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) لهذه الإستراتيجية التي كان من نتائجها خلق أكثر من مليونين منصب عمل خلال فترة لا تتعدى عقدين من الزمن، لم يشكل القيد المالي في هذه المرحلة عائقا على التنمية بسبب الإيرادات الجزائرية و المتمثلة أساسا في الجباية البترولية، هذه السياسة التي سمحت بارتفاع معدلات النمو الاقتصادية بالتوازي مع ارتفاع و تطور معدلات الاستثمار في نفس الفترة ، لكن مع انخفاض أسعار المحروقات في سنة 1986 بدأ حجم الاستثمارات يتقلص تدريجيا و خاصة في قطاع الصناعة و قطاع (BTP) اللذان كانا يمثلان القطاعين الرائدتين في التشغيل، فانخفاض معدل نمو الاستثمار انعكس مباشرة على سوق الشغل في الجزائر كالتالي:

- ارتفاع مخيف في معدل البطالة .
 - عدم قدرة المؤسسة على المحافظة على مناصب الشغل الموجودة .
 - فقدان مناصب الشغل باستمرار .
 - تسريح عدد كبير من العمال يوميا .
- حيث شهد معدل النمو في الجزائر تراجعا مخيفا فوصل إلى 2.4% سنة 1992 و هو ما أدى إلى عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على مواجهة طلبات العمال المتزايدة باستمرار في غياب سياسة تشغيلية تعتمد على الإستراتيجية السابقة للحد أو التخفيف من التحولات الاجتماعية التي يعيشها العمال يوميا، و التغيير في المعطيات الاقتصادية الداخلية و الخارجية .

3- البطالة في ظل الأزمة .

يمكن أيضا الاعتماد على معدلات البطالة في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، فاختلقت تركيبة فئة البطالين باختلاف الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و حتى السياسية فكان معدل البطالة غداة الاستقلال يقارب 34% و مع انتهاج السياسات الاستثمارية انخفاض إلى اقل من 17% سنة 1984 ليتغير اتجاهه مرة ثانية في سنوات التسعينات لتصل إلى أكثر من 28% سنة 1998، و هي أرقام مخيفة حيث تمثل 2100000 بطل و حتى تستطيع أن تتصدى الجزائر إلى هذا المشكل عليها أن تخلق أكثر من 250000 منصب عمل سنويا ليبقى معدل البطالة كما هو عليه حاليا و إلا سوف يرشح إلى الارتفاع إذا بقيت الآلة الاقتصادية تسيير على نفس الوتيرة الحالية، و قد تختلف أسباب البطالة باختلاف الظروف الاقتصادية مما يؤدي أيضا إلى اختلاف تركيبة البطالين فنلاحظ في فترة السبعينات أن أغلبية البطالين عديمي التكوين و يقل سنهم على

25 سنة، أما عقد التسعينات فالبطالة لا تقتصر على الشباب العديم التأهيل و التكوين و إنما مست حتى الشباب المتخرج من الجامعات و ذوي التكوين العالي بالإضافة إلى العمال المسرحين لأسباب اقتصادية ، أما الشباب الذي يطلب العمل لأول مرة فعددهم يزداد من سنة إلى أخرى بازدياد الفئة النشيطة و هي الشريحة الأكثر تضررا من البطالة لأن المدة المتوسطة لها وصلت إلى حوالي 30 شهرا و هي الوضعية التي تؤدي إلى خلق أنشطة جديدة تحت شكل الاقتصاد غير المنظم أو الأنشطة السوداء بصفة عامة، قد يساهم مثل هذه الأنشطة في امتصاص البطالة للشباب الذين يمارسون مثل هذه الأعمال و لا يدرجون ضمن فئة البطالين حسب تعريف البطالة.

و أهم ما يمكن استخلاصه من خلال تقديمنا لهذا المبحث أن الجزائر أخذت على عاتقها بعض الإصلاحات خلال مرحلة تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي، منها إصلاح المنظومة المالية سواء بالإصلاح النقدي أو المالي . و ذلك ضمن إجراءات التوازن النسبي للأسعار و توسيع الرسوم و إلغاء بعض الإعانات و فحص جميع النفقات العامة و التقليل منها و ترشيدها وفق مبادئ الاتفاق. كما أن إصلاح القطاع العام و تنمية القطاع الخاص و ذلك بتشجيع الاستثمارات الخاصة، و الشراكة ضمن البنوك التجارية الجزائرية، و إغلاق المؤسسات المفلسة . يعتبر ذلك من ضمن و صفة صندوق النقد الدولي للجزائر، ضف إلى ذلك عملية الخصخصة و تطهير القطاع الفلاحي و تحرير التجارة الخارجية، كل ذلك جعل عملية التوظيف محصورة جدا و أدى إلى التضيق على الدوائر الحكومية بالزامية خفض وظائفها إما بالتسريح أو التقاعد المسبق أو الذهاب الإداري، و نجد أن أكبر قطاع تأثر بعملية الإصلاح هو القطاع الصناعي حيث أن هذا الأخير كان المصدر الرئيسي في استيعاب القوى العاملة . كل هذه الإصلاحات أثرت على سياسة إدارة الطلب الكلي. و تفاقمت مشكلة البطالة و هذا نتيجة الاختلال التوازن بين العرض و الطلب على العمل في سوق العمل .

المبحث الثاني: واقع سوق العمل في الجزائر

إن مهمة دراسة و تحليل واقع سوق العمل في الجزائر تواجهها صعوبات كثيرة و تحديات حقيقية أبرزها الغياب التام لسلسلة زمنية دقيقة من البيانات و المؤشرات حول سوق العمل، التشغيل، البطالة و الأجور. و هناك أسباب تاريخية وسياسية موضوعية قد حالت دون ذلك. و فقط منذ عام 1987 بإجراء المسح العام

للتعداد السكاني و هو التعداد الثالث بعد سنة 1966 و 1977، بدأت تتوفر مثل هذه البيانات و لكنها تظل بيانات ناقصة بشأن سوق العمل. أما مسح القوى العاملة في الجزائر و الذي أجري بين سنة 2001-2005 على نحو 12000 عائلة، يستحق الإشادة و التقدير، لكن كثير من المعطيات الضرورية عن سوق العمل ما زالت غائبة و نحض بالذكر بيانات عن القطاع غير المنظم (غير الرسمي) و بيانات شاملة عن الأجور.

المطلب الأول: القوى العاملة وتوزيعها

القوى العاملة أو النشطون، هم ذلك القسم من السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاقتصادي، و هم عبارة عن جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 سنة سواء كانوا مشغولين فعلا أو عاطلين عن الشغل . إن حجم و بنية السكان النشطين (القوى العاملة للفئة المتراوحة بين 15 و 64 سنة في الجزائر، و التي تنطبق نظريا على الأشخاص الذين هم في سن العمل)، تعطي أول دليل على ضالة حجم القوى العاملة .خاصة و أن عدد القادرين عن العمل و غير الراغبين في العمل لسبب أو لآخر كبير في الجزائر هذا من جهة، و من جهة أخرى تعتبر منخفضة مقارنة بالمستويات الدولية و الجدول التالى يبين تطور حجم السكان و حجم البطالين في الجزائر خلال الفترة الممتدة ما بين 1990-2010.

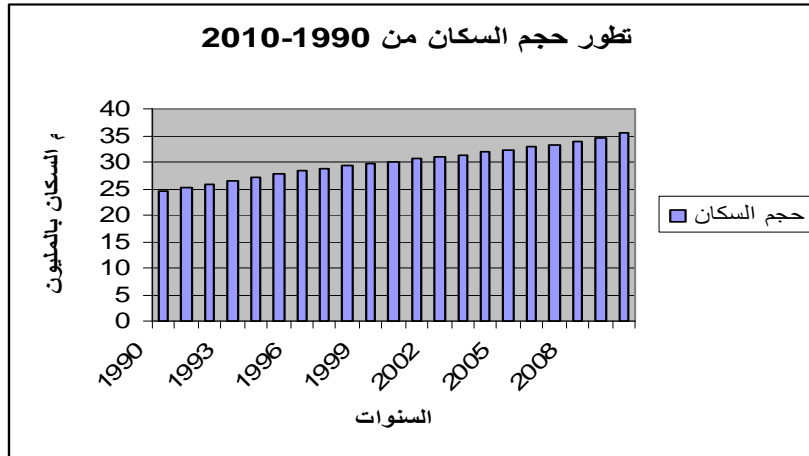
الجدول رقم 3-15 : تطور حجم السكان و حجم البطالين في الجزائر من 1990-2010.

السنة	حجم السكان	حجم البطالين
1990	24 655000	1156000
1991	25 283000	1261300
1992	25 911000	1190000
1993	26 536000	1762000

1660000	27 146000	1994
2124641	27 726000	1995
2208950	28 265000	1996
2257000	28 760000	1997
2333000	29 216000	1998
2516000	29 646000	1999
2544000	30 072000	2000
2339449	30 506000	2001
2163427	30 954000	2002
2078000	31 414000	2003
1700000	31 885000	2004
1500000	32 366000	2005
1240800	32 855000	2006
1374000	33 351000	2007
1169000	33 858000	2008
1072000	34 373000	2009
1076000	35 600000	2010

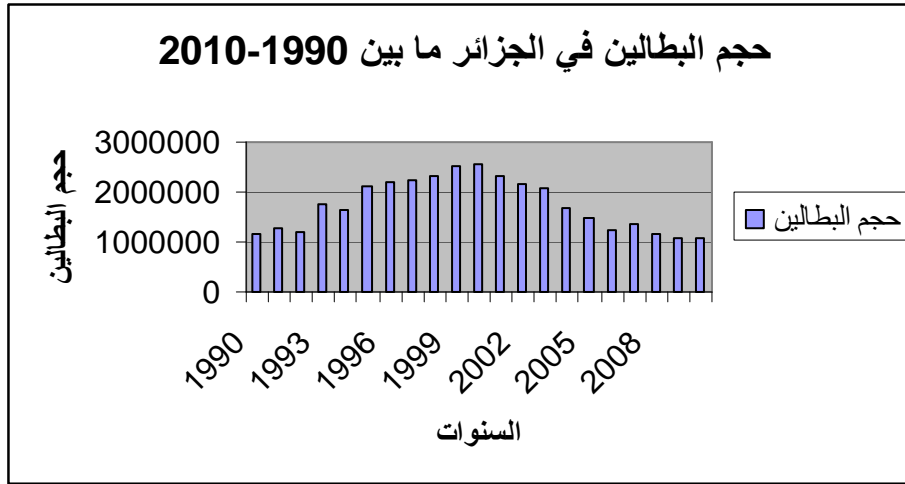
المصدر: الديوان الوطني الاحصاء

الشكل رقم 3-1 : تطور حجم السكان من 1990-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول .

الشكل رقم 3-2 : تطور حجم البطالين في الجزائر ما بين 1990-2010.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

من الجدول المبين أعلاه يتبين لنا أن معدل نمو سكان شهد نموا سريعا و هذا ما يؤثر على سوق العمل حيث أنه الزيادة في حجم السكان يؤدي إلى الزيادة في معدل النشاط أي القوى العاملة و هذا أكيد سيؤدي إلى زيادة طلبات العمل مما يؤثر على معدل البطالة بعلاقة طردية إذا كانت الدولة غير قادرة على استقطاب الأفراد الجدد الذين يدخلون لأول مرة إلى سوق العمل .

أما فيما يخص حجم البطالين في الجزائر عرف ارتفاعا كبيرا ما بين سنة 1994 و سنة 1997 حيث كان عدد العاطلين سنة 1990 هو 1156000 ليصل سنة 1997 إلى 2257000 بطلال هذا نتيجة التعديل الهيكلي و الآثار السلبية التي خلفها و خاصة على سوق العمل في الجزائر . ثم بدأ في الانخفاض من سنة 2005 نتيجة تبني سياسات جديدة لمواجهة البطالة و نلاحظ انخفاض مستمر في حجم البطالين ليصل سنة 2010 إلى 1076000 بطلال و هذا شيء إيجابي بالنسبة للسياسات المنتهجة .

الجدول 3-16 : تطور السكان النشطين في الجزائر من 1966-2010.

السنة	السكان النشطين
1966	2 564 633
1977	3 049 952
1987	5 341 102
1990	5 851 000
1994	6 814 000
1997	8 072 000
1998	8 326 000
1999	8 589 000
2000	8 860 000
2001	8 568 221
2002	8 666 341
2003	8 762 326
2004	9 469 946
2005	9 492 508
2006	10 109 645
2007	9 968 906
2008	10 315 000
2009	10 544 000
2010	10 812 000

المصدر: الديوان الوطني الاحصاء.

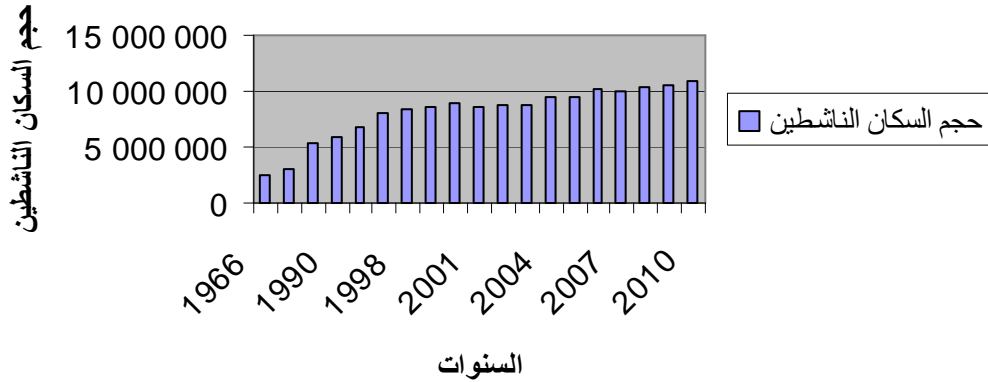
الجدول 3-17: تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
معدل النشاط	42.1	41	42.5	40.9	41.7	41.4	41.7

المصدر: الديوان الوطني الاحصاء.

الشكل رقم 3-3 : حجم السكان النشطين ما بين 1966-2010.

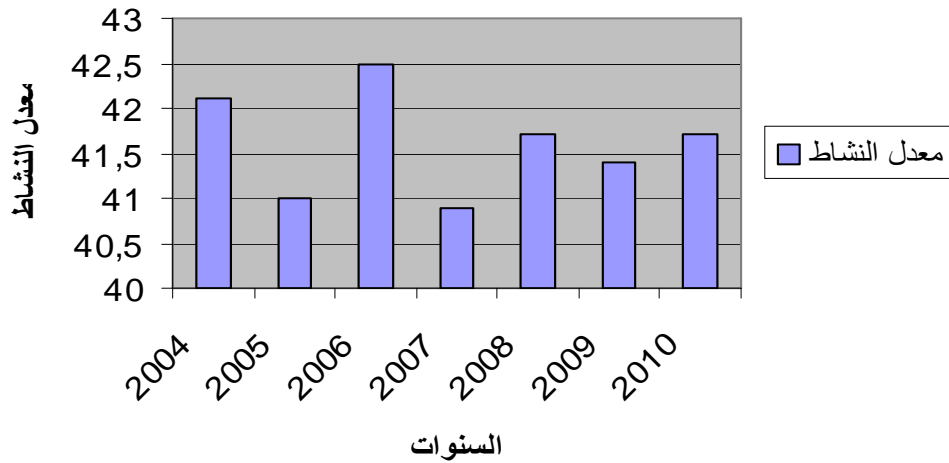
تطور حجم السكان النشطين ما بين 1966-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

الشكل رقم 3-4: تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010

تطور معدل النشاط في الجزائر من 2004-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان النشطين اقتصاديا، أو ما يصطلح على تسميته بمعدل النشاط من الأمور الهامة باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي و الاجتماعي الذي يبلغه البلد .

في هذا الصياغ و من خلال دراسة معدلات النشاط الاقتصادي في الجزائر نلاحظ أنها تبدو إجمالاً منخفضة مقارنة بالبلدان الصناعية المتقدمة، حيث كون أن حوالي ربع السكان يقوم بنشاط اقتصادي. و يرجع هذا الانخفاض في رأينا إلى العديد من الأسباب من أهمها:

* فتوة التركيب العمري للسكان في الجزائر.

* ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم للجنسين معاً.

* الانخفاض الملحوظ في توفير مناصب شغل جديدة دائمة مما يؤثر على معنويات بعض الشباب من القيام بالبحث عن العمل و عدم تسجيل أسمائهم لدى مكاتب اليد العاملة المتواجدة في البلاد. حسب الجدول المبين أعلاه يتبين لنا ارتفاع حجم السكان الناشطين تدريجياً من سنة إلى أخرى لكن بنسبة ضئيلة في السنوات الأخيرة سجل ارتفاعاً من سنة 2006 إلى سنة 2010 يقدر بـ 702355 و هذه النسبة قليلة إذا ما ذهبنا إلى معدل مشاركة الأفراد في سوق العمل للدول الأخرى و نجد كذلك أن نسبة معدل النشاط الاقتصادي لا يتجاوز نسبة 42.5% في السنوات الأخيرة حيث سجل أعلى معدل له في سنة 2006 هو 42.5%.

كما ذكرنا سابقاً أن السكان الناشطين أي القوى العاملة تنقسم بدورها إلى قسمين بارزين و هما الأفراد المشتغلين فعلاً، و الباحثين عن العمل أي المتعطلين أو البطالين .

1-القوى العاملة المشتغلة:

بالرغم من تزايد عدد المشتغلين في الجزائر منذ 1990 إلا أن هذه النسبة تبقى ضعيفة نتيجة لعدة أسباب منها:

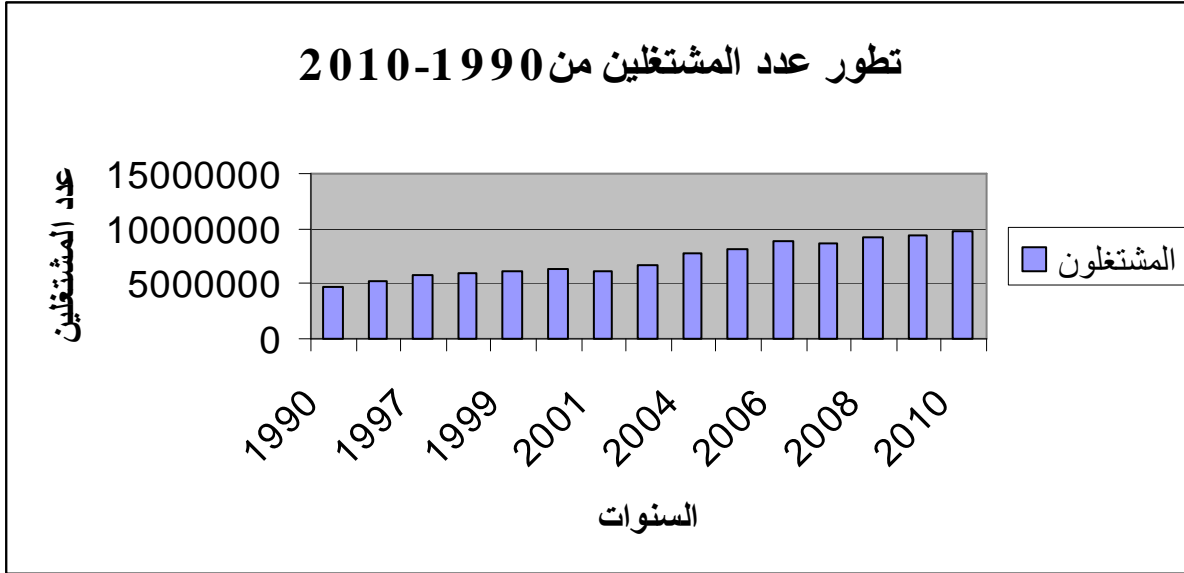
- قيام الجزائر في منتصف التسعينيات ببرنامج التعديل الهيكلي الذي يؤثر سلباً على التشغيل من خلال خوصصة المؤسسات و تسريح العمال .
- نقص الاستثمارات المحلية و ضعف تواجد الاستثمارات الأجنبية .

الجدول رقم 3-18: تطور عدد المشتغلين في الجزائر من 1990 إلى 2010.

المشتغلون	السنة
4695000	1990
5154000	1994
5815000	1997
5993000	1998
6073000	1999
6316000	2000
6228772	2001
6684056	2003
7798412	2004
8044220	2005
8868804	2006
8594243	2007
9146000	2008
9472000	2009
9735000	2010

المصدر: الديوان الوطني الإحصاء، المعطيات الإحصائية رقم 489.

الشكل رقم 3-5: تطور عدد المشتغلين من 1990-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على إحصائيات الجدول السابق.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المشتغلين في الجزائر عرف تزايد من سنة 1966 إلى سنة 1990 بمعدل الزيادة طبيعي حيث كان عدد المشتغلون يمثلون 1720680 سنة 1966 و ارتفع إلى 4695000

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

سنة 1990 و هذا شيء إيجابي أي بزيادة تقدر بـ 2974320 عامل لكن ما يلاحظ من الجدول أنه بعد سنة 1994 حتى سنة 1998 كانت الزيادة ضئيلة جدا و هذا بسبب برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي تبنته الدولة و عاد بآثار سلبية على سوق العمل في الجزائر لكن في السنوات الأخيرة من سنة 2003 حتى سنة 2010 عرف تزايدا كبيرا حيث يقدر عدد المشتغلين لسنة 2010 بـ 9735000 و هذا ما يدل على نجاح كل السياسات التي قامت بها الدولة في السنوات الأخيرة.

1-1- توزيع العمالة :

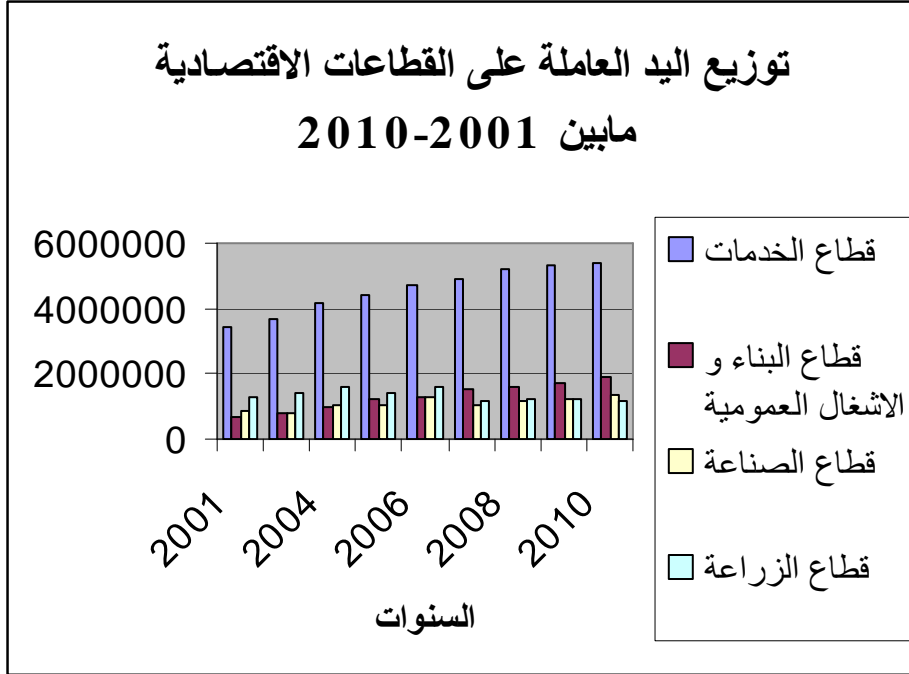
1-1-1- حسب القطاعات الاقتصادية: يمكننا توزيع العمال حسب القطاعات الاقتصادية من معرفة القطاعات التي تمتص اليد العاملة بكثرة و التعرف كذلك على القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات و ذلك لمعرفة النموذج التنموي الذي تتبعه الحكومة .

الجدول رقم 3-19: توزيع اليد العاملة على القطاعات الاقتصادية.

السنة	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
قطاع التجارة و الخدمات	3405572	3667650	4152934	4392844	4737877	4871918	5178000	5318000	5377000
	%54.67	%54.87	%53.25	%54.6	%53.4	%56.7	%56.6	%56.1	%55.2
قطاع الأشغال العمومية و البناء	650012	799914	967568	1212022	1257703	1523610	1575000	1718000	1886000
	%10.44	%11.97	%12.41	%15.1	%14.2	%17.7	%17.2	%18.1	%19.4
قطاع الصناعة	861119	804152	1060785	1058835	1263591	1027817	1141000	1194000	1337000
	%13.82	%12.03	%13.60	%13.2	%14.2	%12.00	%12.5	%12.6	%13.7
قطاع الزراعة	1312069	1412340	1617125	1380520	1609633	1170897	1252000	1242000	1136000
	%21.06	%21.13	%20.74	%17.2	%18.1	%13.6	%13.7	%13.1	%11.7
المجموع	6228772	6684056	7798412	8044220	8868804	8594243	9146000	9472000	9735000
	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الإحصاء.

الشكل قم 3-6 : توزيع اليد العاملة على القطاعات الاقتصادية ما بين 2001-2010.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على احصائيات الجدول السابق.

يساهم قطاع الخدمات و الإدارة بشكل كبير في استقطاب و توفير مناصب الشغل و ذلك بأكثر من النصف ثم يليه القطاع الفلاحي أما القطاعات الأخرى (الصناعة و الأشغال العمومية) فقد شهدت انخفاضا محسوسا في التسعينات بسبب برنامج التعديل الهيكلي الذي أثر على هذين القطاعين بشكل كبير ثم ارتفع في 2006 بشكل محسوس نتيجة سياسة الإنعاش الاقتصادي و قيام الدولة باستثمارات كبيرة في مجال البنية التحتية و السكن و هذا ما تؤكد معطيات الجدول السابق حيث كان يساهم قطاع الخدمات و التجارة بنسبة 54.67% لكن يبقى هذا القطاع هو الذي يجلب أكبر عدد ممكن من اليد العاملة في الجزائر و تبقى هذه النسبة دائما تتعدى 50% حتى في السنوات الأخيرة فعلى سبيل المثال سنة 2009 ما يمثل 56.1% ينشطون في قطاع التجارة و الخدمات أي أكثر من النصف و هي تقدر الآن في سنة 2010 بـ 55.2% أي بمقدار 5 377 000 عامل في هذا القطاع ثم تليها القطاعات الأخرى قطاع الفلاحي و الأشغال العمومية و البناء و القطاع الصناعي و ما تؤكد معطيات سنة 2010 أنه يأتي قطاع الخدمات و التجارة في المرتبة الأولى بنسبة 55.2% أي ما يعادل 5 377 000 عامل في قطاع الخدمات ثم قطاع الأشغال العمومية و البناء بنسبة 19.4% ما يعادل 1 886 000 عامل في هذا القطاع ثم قطاع الصناعة الذي يبقى دائما يساهم بنسبة قليلة

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

في الجزائر بنسبة 13.7% و في الأخير قطاع الزراعة يساهم بنسبة 11.7% فقط و هي نسبة ضئيلة جدا رغم المساعدات التي تقدمها الدولة و الدعم الفلاحي عبر كل السنوات .

1-2-1- حسب المهنة:

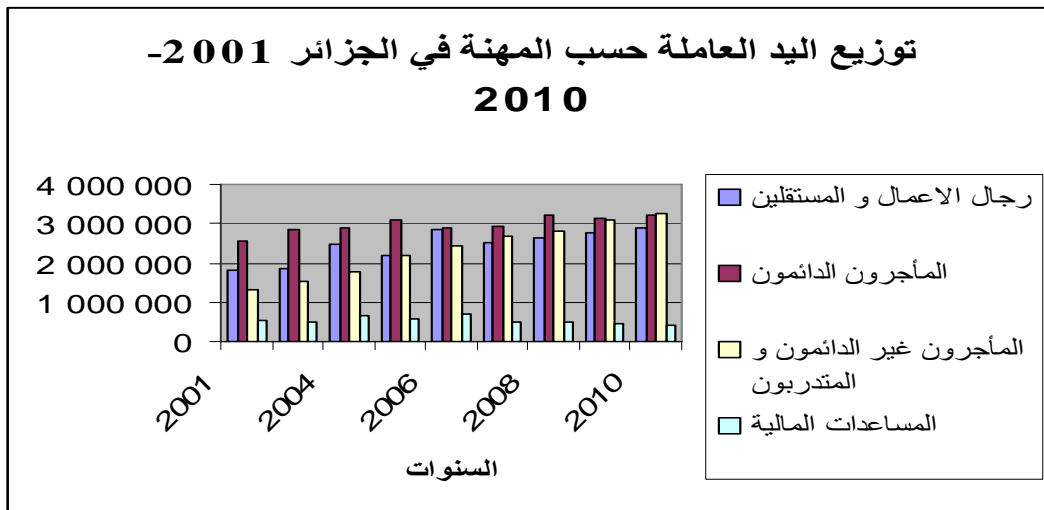
إن اليد العاملة التي تشتغل منها من هم دائمون في أعمالهم و منها ما هو عمل مؤقت فقط سنحاول من خلال هذه المعطيات المتوفرة معرفة نسبة العمال الدائمين و العمال غير الدائمين في الجزائر من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 3-20: توزيع اليد العاملة حسب المهنة 2001-2010.

السنة	رجال الأعمال و المستقلين	المأجورون الدائمون	المأجورون غير الدائمون + المتدربون	المساعدات العائلية	المجموع
2001	1 826 020	2 570 793	1 306 407	525 552	6 228 772
2003	1 855 361	2 829 197	1 515 442	484 057	6 684 056
2004	2 471 805	2 902 364	1 784 641	639 602	7 798 412
2005	2 183 149	3 076 181	2 202 843	582 046	8 044 220
2006	2 846 217	2 900 503	2 429 620	692 463	8 868 804
2007	2 515 977	2 908 861	2 679 977	489 428	8 594 243
2008	2 655 000	3 198 000	2 816 000	477 000	9 146 000
2009	2 762 000	3 136 000	3 101 000	473 000	9 472 000
2010	2 874 000	3 208 000	3 250 000	404 000	9 735 000

المصدر : الديوان الوطني الإحصاء.

الشكل رقم 3-7: توزيع اليد العاملة حسب المهنة في الجزائر 2001-2010.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على إحصائيات الجدول السابق.

الجدول رقم 3-21: توزيع اليد العاملة حسب المهنة في الجزائر 1992-2006.

2006		2000		1992		
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
32.09	2846217	29.2	1673670	20.1	920773	رجال الأعمال و المستقلين
32.7	2900503	46.6	2668802	58	2655138	المأجورون الدائمون
27.39	2429620	19.5	1115000	16.6	759763	المأجورون غير الدائمون+المتدربون
7.8	692463	4.7	268385	5.3	241840	المساعدات العائلية
100	8868804	100	5725921	100	4577514	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 3-21 أن العمال الدائمون في انخفاض مستمر مقارنة بالسنوات السابقة

و هذا راجع بسبب تبني الدولة تشغيل عن طريق العقود المؤقتة كما نلاحظ أن عدد العمال الأحرار في ارتفاع مستمر من سنة إلى أخرى حيث بلغ سنة 2000 ما يقارب 1673670 شخص ليصل سنة 2010 إلى 2 874000 فرد بنسبة 29.5% و ما يمكن استخلاصه أن سوق العمل في الجزائر يميل إلى عقود ما قبل التشغيل حيث أصبح عدد عمال الدائمون يعادل العمال غير الدائمون سنة 2010 تقريبا حيث نجد العمال الدائمون يقدر بـ 3 208 000 مقابل 3 250 000 عمال غير دائمين و هذا ما يؤكد أن نصف العمال المشتغلون هم مؤقتون .

أما من خلال الجدول أعلاه رقم 3-21 أعلاه يمكن ملاحظة أن نسبة العمال الأجراء الدائمون في انخفاض مستمر إذ بلغت نسبتهم 83 208 0005% سنة 1992 إلى أن وصلت إلى 32.7% نهاية 2006 ، أما نسبة الأجراء غير الدائمون فهو في ارتفاع مستمر حيث انتقلت النسبة من 16.6% سنة 1992 إلى 27.4% نهاية 2006 . و يرجع سبب ارتفاع نسبة المأجورون غير الدائمون مقابل المأجورون الدائمون إلا أنه في العقد الأخير تم التشغيل بالطريقة المؤقتة أكثر من الدائمة إذ ازداد عدد المأجورون الدائمون بـ 245365 عامل مقابل 1669857 غير دائم من الفترة 1992-2006.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

إضافة إلى ذلك ازداد عدد العاملين الأحرار من 20.1% سنة 1992 إلى 32.09% نهاية 2006. و هذه الزيادة تعكس صعوبة إيجاد مناصب الشغل المجورة نظرا لارتفاع معدل البطالة ما يحتّم على البطالين القيام بمبادرات شخصية في إيجاد منصب شغل دائم.

1-1-3- حسب السن:

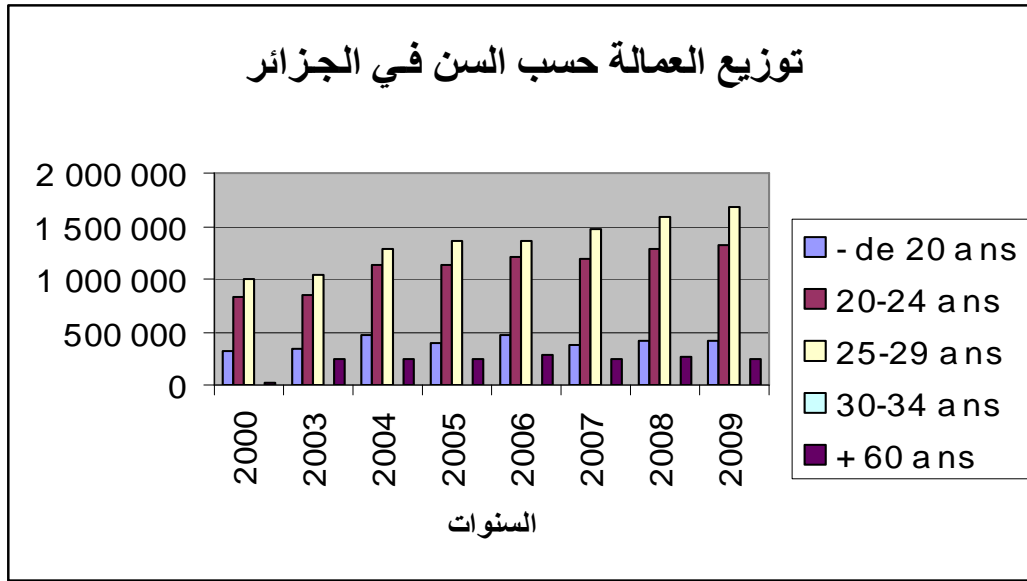
إن معرفة توزيع الفئة العاملة حسب الأعمار شيء مهم يمكننا من معرفة نوعية الفئة العاملة ما اذا كانت شابة أو كبيرة السن و الجدول التالي يبين توزيع العمالة حسب السن.

الجدول رقم 3-22: توزيع العاملين حسب الأعمار.

	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
- de 20 ans	315 797	341 538	469538	393 147	469 379	385 352	415 000	414 000
20 – 24 ans	822 500	851 363	1123794	1129925	1 201 696	1 194 515	1 276 000	1 317 000
25 – 29 ans	996 217	1 036 461	1275676	1357067	1 360 371	1 477 470	1 591 000	1 673 000
30 – 34 ans	973 100	1 041 010	1157632	1217917	1 305 236	1 292 775	1 337 000	1 355 000
35 – 39 ans	741 846	977 556	1054982	1055709	1 253 100	1 086 327	1 178 000	1 169 000
40 – 44 ans	662 844	807 590	880621	950 859	1 205 074	1 505 080	1 082 000	1 116 000
45 – 49 ans	581 368	651 461	704841	743 339	825 347	804 121	916 000	995 000
50 – 54 ans	323 948	495 958	562296	615 927	622 754	630 888	662 000	709 000
55 – 59 ans	281 757	243 577	315166	337 505	346 483	389 470	429 000	473 000
60 ans & +	26 542	237 543	253866	242 826	279 363	252 831	260 000	251 000
TOTAL	5 725 919	6 684 056	7798412	8044220	8 868 804	8 594 243	9 146 000	9 472 000

المصدر: من إنجاز الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الإحصاء.

الشكل رقم 3-8: توزيع العمالة حسب السن في الجزائر 2000-2009.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول السابق.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العمرية التي يتراوح سنها ما بين 25-29 سنة هي الفئة المشتغلة الأكبر حيث قدر عدد العاملين من هذه الفئة في سنة 2000 بـ 996217 شخص ثم تليها الفئة التي تتراوح عمرها ما بين 30-34 و بالتالي فإن الفئة الشغيلة في الجزائر هي شابة و قد عرفت هذه الفئة ارتفاع مستمر حيث وصلت سنة 2009 إلى 1 673 000 أي ما يعادل نسبة 17% من الفئة الشغيلة لسنة 2009 و عموما فإن الفئة الكبيرة التي تعمل في الجزائر سنها يكون ما بين 25 إلى 44 سنة أما الفئات التي يتراوح عمرها ما بين 55 إلى 59 سنة فهي تمثل نسبة ضئيلة مقارنة بالفئة الأخرى حيث سجلت 281757 شخص سنة 2000 لتصل سنة 2009 إلى 473000 أي ما يعادل نسبة 5 % و هي نسبة قليلة جدا مقارنة بالفئة العمرية التي يتراوح عمرها ما بين 25-29 سنة التي سجلت نسبة تقدر بـ 17%. و بالتالي يمكن القول أن الفئة العمرية 25-29 سنة تمثل أعلى مستوى بنسبة تقدر بـ 15.33 % سنة 2006 ثم تليها الفئة العمرية 30-34 سنة بنسبة 14.71 % ثم الفئة العمرية 35-39 سنة ثم 40-44 ثم 20-24 سنة بنسب متعاقبة تقارب 14 % و هذا ما يؤكد أن العمالة الجزائرية معظمها في فترة الشباب لا تتعدى 35 من العمر على الخصوص.

1-1-4- حسب المناطق:

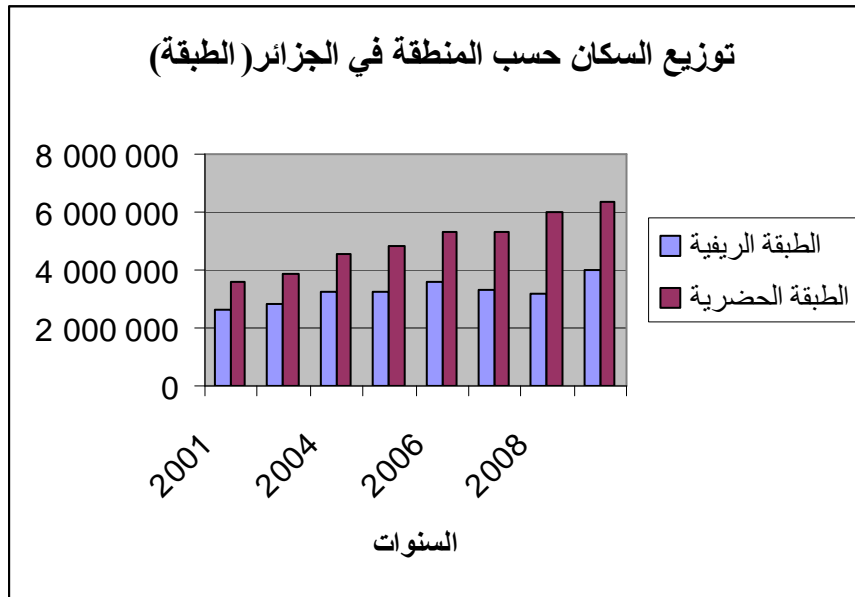
تنوزع القوى العاملة المشتغلة عبر المناطق الريفية و المناطق الحضرية و يسمح لنا تحديد ذلك بمعرفة ما هي القوى العاملة المشتغلة الكبيرة هل هي الريفية أم الحضرية و الجدول التالي يسمح لنا بتحديد ذلك.

الجدول رقم 3-23 : توزيع المشتغلون حسب المنطقة(الطبقة)

السنة	الطبقة الريفية	الطبقة الحضرية	المجموع
2001	2 638 406	3 590 367	6 228 778
2003	2 797 768	3 886 288	6 684 056
2004	3 250 367	4 548 045	7 798 412
2005	3 218 157	4 826 063	8 044 220
2006	3 578 209	5 290 595	8 868 804
2007	3 305 654	5 288 588	8 594 243
2008	3 167 370	5 978 630	9 146 000
2010	3 975 000	6 360 000	9 735 000

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الاحصاء.

الشكل رقم 3-9 : توزيع السكان حسب المنطقة في الجزائر



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول.

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن الطبقة المشتغلة في الجزائر تمس بشكل كبير المناطق الحضرية و ذلك بسبب سهولة حصولهم على المعلومات الخاصة بالمسابقات و المناصب الشاغرة إضافة إلى عامل الوساطة الذي يلعب دور كبير في وقتنا الحالي و يكون سكان المناطق الحضرية أكثر حظا في ذلك حيث انه بلغ مجموع الأفراد المشتغلون 3 590 367 من المناطق الحضرية سنة 2001 أي بنسبة 57% من مجموع الطبقة الشغيلة لتلك السنة مقابل 2 638 406 من المناطق الريفية لنفس السنة وعرفت هذه النسبة ارتفاعا كبيرا خلال سنة 2010 حيث بلغ مجموع المشتغلون من الطبقة الحضرية 6 360 000 أي بنسبة 65%

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

من مجموع الطبقة المشتغلة مقابل 3 375 000 من الطبقة الريفية أي ما يعادل نسبة 35 % لكن ما يمكن استخلاصه أن هذه نسبة بدأت في الانخفاض مقارنة بسنة 2000 حيث بلغت نسبة الطبقة الشغيلة الريفية ما يقارب 43%.

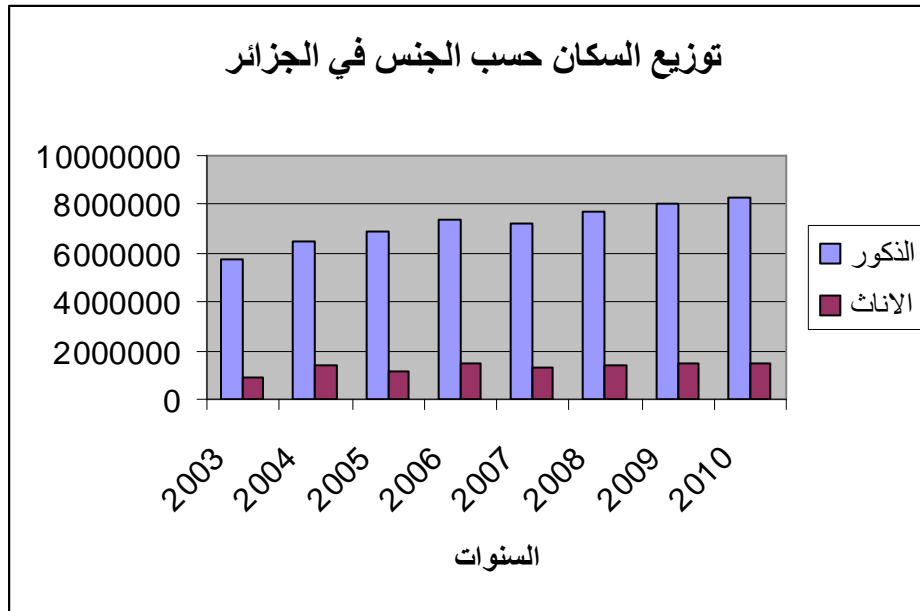
1-1-5- حسب الجنس: إن دراسة توزيع القوى العاملة المشتغلة يسمح لنا بمعرفة معدل التشغيل كل من الذكور و النساء وبالتالي إدراك وضعية المرأة في سوق العمل من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 3-24 : توزيع القوى العاملة المشتغلة حسب الجنس 2003-2010

السنة	الاناث	النسبة	الذكور	النسبة	المجموع
2003	933 024	13.58%	5 751 032	86.42%	6 684 056
2004	1 359 254	17.4%	6 439 158	82.6%	7 798 412
2005	1 173 873	14.5%	6 870 348	84.5%	8 044 220
2006	1 496 864	16.8%	7 371 939	83.2%	8 868 804
2007	1 346 876	15.6%	7 247 367	84.4%	8 594 243
2008	1 428 000	15.6%	7 718 000	84.4%	9 146 000
2009	1 447 000	15.2%	8 025 000	84.8%	9 472 000
2010	1 474 000	15.1%	8 261 000	84.9%	9 735 000

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الاحصاء.

الشكل رقم 3-10 : توزيع السكان حسب الجنس في الجزائر 2003-2010.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول السابق.

إن نسبة الإناث من القوى العاملة المشتغلة عرفت ارتفاعا عبر السنوات حيث كانت مجموع الإناث الذي يشغلون مناصب في سنة 2003 يقدر بـ 933024 بنسبة تقدر بـ 13.58% من مجموع القوى العاملة في تلك السنة و هذه النسبة ابتداء من سنة 2006 استقرت في 15% نفس الشيء بالنسبة للذكور نجد أن نسبة الذكور كبيرة جدا مقارنة بالإناث حيث سجلت سنة 2010 ما يقارب 84.9% من مجموع القوى العاملة المشتغلة و هذا ما يؤكد على ضرورة تشجيع المرأة للدخول إلى سوق العمل و البحث عن العمل و الخروج من القيود و العادات القديمة التي يتمسك بها المجتمع الجزائري.

2- القوى العاملة غير المشتغلة (البطالون).

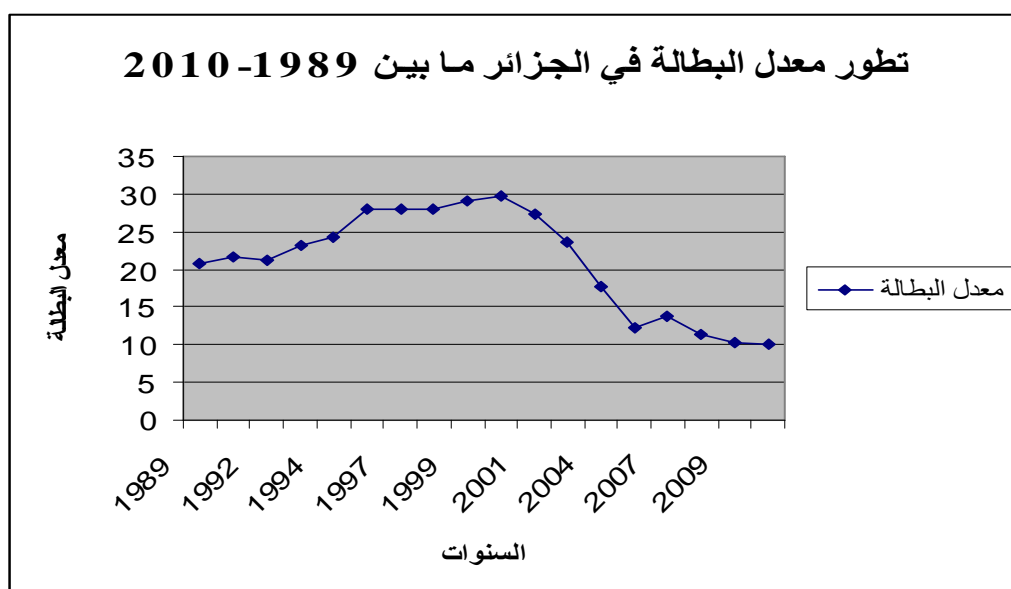
القوى العاملة غير المشتغلة أو البطالون هم السكان الناشطين الذين هم في حالة تعطل عن عمل و لقد تفاقمت هذه المشكلة في الجزائر بسبب الإصلاحات الهيكلية التي أثرت بشكل كبير على سوق العمل و ارتفعت معدلات البطالة في تلك الفترة بشكل مفرط بسبب عدم قدرة طلبات العمل من طرف المؤسسات و أصحاب الأعمال على استقطاب جميع العروض من طرف الباحثين عن العمل حيث تمثل البطالة الفجوة الدائمة بين العرض و الطلب على العمل و تلعب عدد من المحددات المتداخلة الدور الرئيسي في تحديد هذه الفجوة بتقليصها أو بتوسيعها و قد يرجع ذلك إلى تزايد معدلات نمو السكان أو إلى التباطؤ الاقتصادي أو إلى عوامل أخرى. أما فيما يخص البطالة في الجزائر فقد تطورت معدلاتها تطورا ملحوظا كل هذه الأسباب ستتضح من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 3-25: تطور معدل البطالة في الجزائر من 1989-2009

السنة	معدل البطالة
1989	20,70
1990	21.70
1992	21.20
1993	23.10
1994	24.30
1996	27.98
1997	27.98
1998	28.02
1999	29.20
2000	29.80
2001	27.30
2003	23.70
2004	17.70
2006	12.30
2007	13,80
2008	11,30
2009	10.20
2010	10.00

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني
الاحصاء.

الشكل رقم 3-11 : تطور معدل البطالة من 1989-2010



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجدول.

من خلال الإحصائيات المبينة في الجدول رقم 3-25 و المثلة في المنحنى أعلاه يمكننا أن تقسيم تطور معدل البطالة إلى فترتين الفترة الأولى 1989-2000 التي شهدت ارتفاعا كبيرا في معدل البطالة و الفترة 2001-2010 التي شهدت انخفاضا محسوسا في معدل البطالة.

*الفترة الأولى 1989-2000:

ارتفع معدل البطالة في هذه الفترة بصورة كبيرة إذ تجاوزت بكثير المعدلات الطبيعية لها و هذا راجع إلى عدة أسباب نذكر منها:

- انخفاض أسعار النفط نهاية الثمانينات الذي كان له اثر مباشر على تمويل المؤسسات العمومية ما أدى إلى عجزها على مواصلة إحداث مناصب شغل و زيادة الإنتاج.
- الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الجزائر ضمن برنامج التصحيح الهيكلي و ما صاحبها من خصخصة المؤسسات و تسريح العمال نتيجة غلق الكثير من المؤسسات. ضف إلى ذلك الجانب الأمني المتدهور الذي أثر بشكل كبير على جلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

*الفترة الثانية 2001-2010: سجلت هذه الفترة تراجعا كبيرا لمعدلات البطالة بعد أن بلغت معدلات ضخمة في 2001 حوالي 2.3 مليون عاطل عن العمل بنسبة 27.3% من إجمالي الفئة النشيطة. إلى أن وصلت إلى 10.2% نهاية سنة 2009 ثم إلى 10% سنة 2010 ، هذا الانخفاض راجع إلى عدة أسباب نذكر منها:

- تحسن الوضع الأمني للبلاد مع نهاية التسعينات و ما تبعه من استقرار سياسي و ارتفاع أسعار البترول في الأسواق العالمية ما أدى إلى حصول الدولة على مخزون معتبر من العملة الصعبة .

*برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 و ما تبعه من برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي 2005-2009 الذي كان هدفه بناء البنية التحتية للبلد ما أدى إلى زيادة التشغيل في كثير من القطاعات و تجدر الإشارة أن مناصب العمل المسجلة غالبيتها في القطاع العمومي.

2-1- توزيع القوى العاملة العاطلة: إن القوى العاطلة في الجزائر تتوزع حسب فئة العمر و حسب الجنس ، حسب المناطق الجغرافية و حتى المستوى التعليمي و سنحاول دراسة توزيع القوى العاطلة في الجزائر على النحو التالي:

2-1-1- البطالة حسب فئة العمر:

إن توزيع القوى الناشطة العاطلة عن العمل حسب فئة العمر تسمح لنا بمعرفة ما هي الفئة العمرية التي تعاني من هذه المشكلة و بالتالي تسمح لنا بتحديد نوعية البطالة في الجزائر إن كانت شابة عند فئة الشباب و ذلك

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

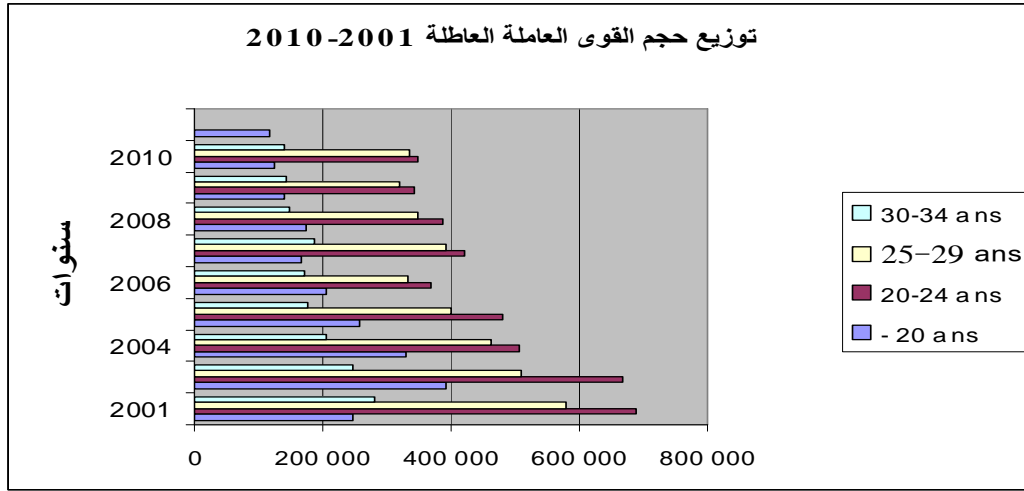
لوضع السياسات الملائمة للتقليل من هذه المشكلة التي أصبحت تهدد العالم بأكمله و الجدول التالي يوضح لنا ذلك.

الجدول رقم 3-26 : تطور معدلات البطالة حسب السن في الفترة 2001-2010

Groupe d'âge	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
- de 20	393441	329 136	256 907	205 417	166 414	175245	140000	125000	116000
20 – 24	687958	666 872	505 378	481 169	369 982	421464	388000	342000	349000
25 – 29	578984	509 289	462 633	398 779	333 483	393024	348000	320000	336000
30 – 34	280890	245 568	206 447	176 666	170 394	187486	149000	142000	140000
35 – 39	155896	133 532	104 297	84 257	91 115	93151	69000	66000	58000
40 – 44	93287	75 108	58 291	43 096	48 942	48364	34000	32000	33000
45 – 49	72662	62 516	41 583	31 613	28 415	22192	19000	20000	22000
50 – 54	58163	40 295	24 577	19 498	255 44	24182	15000	17000	13000
55 – 59	18169	15 954	11 422	7 791	6 553	9613	7000	10000	10000
TOTAL	2339449	2 078 270	1 671 534	1 448 288	1 240 841	1374663	1169000	1072000	1076000

المرجع: من اعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

الشكل رقم 3-12 : البطالة حسب فئة العمر



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئة العمرية التي مستها البطالة بصفة كبيرة هي فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة و معظمهم من خريجي المعاهد و الجامعات و من ضمن البطالين الحاصلين على شهادات جامعية لسنة 1998 نجد 48% حاصلين على شهادة الليسانس و 35% مهندسون و 17% شهادات ما بعد التدرج و هذه البطالة في فئة الشباب راجعة إلى عدة أسباب منها:

* طبيعة الشهادات الجامعية و التكوين لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

* نقص الخبرة و التجربة خاصة أن المؤسسات تطلب العاملين ذوي الخبرة و الشاب المتخرج ليست له أي خبرة فيلجأ غالبا إلى الهجرة و هو ما تعاني منه البلد من هجرة الأدمغة.

* فئة الشباب تمثل الفئة الأكبر في المجتمع الجزائري و هو ما يجعل البطالة تتركز خاصة في هذه الفئة.

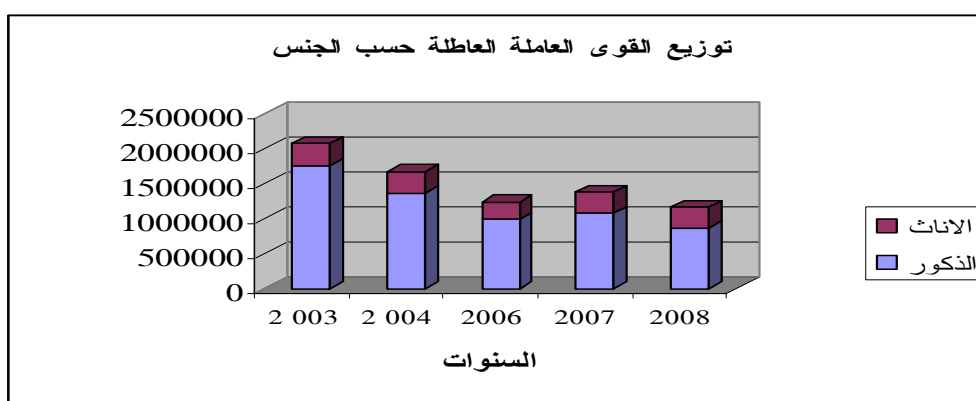
2-1-2- حسب المناطق و الجنس:

الجدول رقم 3-27: البطالة حسب الجنس و المنطقة.

نوع المنطقة	الجنس	2003	2004	2006	2007	2008
حضري	ذكور	995969	790726	588196	653238	714000
	إناث	227150	203644	189170	225071	271000
	المجموع	1223119	943371	777366	878309	1012000
ريفي	ذكور	763964	579688	400093	418737	127000
	إناث	91187	97475	63383	77588	30000
	المجموع	855151	677163	463475	496324	157000
المجموع	ذكور	1759933	1370415	988288	1071975	868000
	إناث	318336	301119	252553	302659	301000
	المجموع	2078270	1671534	1240841	1374633	1169000

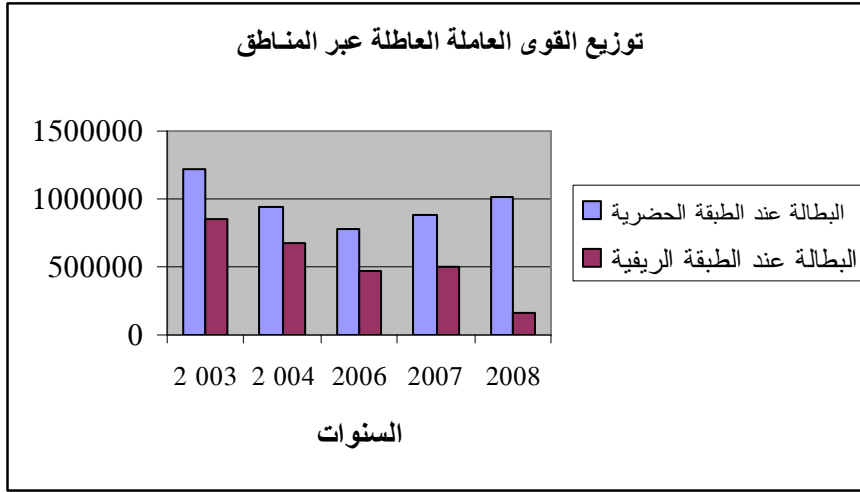
المصدر: من انجاز الطالب اعتمادا على احصائيات الديوان الوطني للإحصاء.

الشكل رقم 3-13 : توزيع القوى العاملة العاطلة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول

الشكل رقم 3-14 : توزيع القوى العاطلة على المناطق.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول .

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن البطالة في المناطق الحضرية أكبر من المناطق الريفية و البطالة لدى الذكور أكبر منها عند الإناث و هو راجع إلى عدة أسباب نذكر منها:

- الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة التي زادت من تنامي معدلات البطالة في المدن و ذلك راجع إلى قلة المرافق في المناطق الريفية و خاصة بعد تدهور الأمن في الوطن و هذا كان له أثر في زيادة التزوح الريفي خلال العشرية السوداء .
- عدم إقبال الإناث على سوق العمل بكثرة من خلال الخصائص الاجتماعية التي يتميز بها المواطن الجزائري و ارتباطه بالعادات و التقاليد القديمة و التي تعتبر كعامل مهم في إنشاء الفارق في البطالة بين الجنسين.

2-1-3- حسب مدة البحث عن العمل.

إن ارتفاع عرض العمل لدى طالبي العمل عن معدلات الطلب عليها يخلق مستوى عال من البطالة و كلما ارتفعت معدلات البطالة يصاحبها الزيادة في مدة البحث عن العمل و بالتالي هناك علاقة طردية بين مدة البحث عن العمل و معدل البطالة و الجدول التالي يبين توزيع العاطلين حسب مدة البحث عن العمل.

الجدول رقم 3-28 : توزيع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2003.

مدة البحث	العدد	%
سنة واحدة	807 870	38.87
سنتين	425 540	20.48
ثلاث سنوات	285 835	13.75
أربع سنوات	170 280	8.19
خمس سنوات	388 745	18.71
المجموع	2 078 270	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2003.

الجدول رقم 3-29 : توزيع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2009.

مدة البحث	العدد	%
أقل من سنة	267000	24.9
12-23 شهرا	181000	16.8
24 شهرا ما فوق	531000	49.5
غير المصرحين أو المسجلين	93000	8.6
المجموع	1072000	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2009.

الجدول رقم 3-30 : توزيع العاطلين عن العمل حسب المدة الزمنية سنة 2010.

مدة البحث	العدد	%
أقل من سنة	383000	35.8
12-23 شهرا	207000	19.3
24 شهرا ما فوق	485000	45.1
المجموع	1076000	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2010.

إن نسبة 38.87% من مجموع البطالين في الجزائر هم في حالة بطالة منذ سنة حسب تعداد سنة 2003 و حوالي 18.71% يتواجدون في حالة بطالة منذ 5 سنوات فأكثر كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب الشغل من طرف الأفراد العاطلين و على امتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على الشغل وخاصة عندما يكون البطال لا تتوفر له المعلومات عن سوق العمل .

أما فيما يخص معطيات سنة 2009 فإن ما يمثل نسبة 24.9% هم في بطالة في مدة أقل من سنة و 16.8% هم في بطالة في مدة بين سنة و سنتين أما النسبة الأكبر و التي تمثل 49.5% هم في بطالة منذ أكثر من سنتين حسب معطيات الديوان الوطني الإحصاء 2009 و ما يمكن ملاحظته أن في سنة 2010 ما يقارب 35.8% هم في بطالة أقل من سنة و 45.1% من القوى العاملة العاطلة هي في بطالة منذ أكثر من سنتين .

المطلب الثاني: سوق العمل غير الرسمي في الجزائر.

يعتبر سوق العمل غير رسمي قدسم النشأة و حسب الأستاذ " أحمد هني" فإن "القطاع غير الرسمي ينحصر على جملة من النشاطات التي لا تراها الدولة أو أنها تعتمد غض البصر عليها"¹ و يمكن تعريفه بذلك القطاع الذي يغطي جزء من النشاطات ضعيفة الإنتاج لمؤسسات صغيرة. كما يعد هذا القطاع محطة انتظار و ملجأ للبطالين و المؤسسات التي تجد نفسها في مأزق لذلك فإن اليد العاملة التي تنشط فيه تكون غير مؤهلة و ناقصة الخبرة² كما أنها تعمل لحسابها الخاص، غير أن فرص إبراز المهارات تبقى ضئيلة أو منعدمة خاصة فيما يتعلق بجانب الخدمات و التجارة اللذان يعدان مركز اهتمام الجميع كون أنهما لا يتطلبان مهارات أو خبرات كما أن الياسير من رأس المال المستثمر بهما كفيل بتحقيق ربح يفوق ما يحققه موظف في العمل الرسمي.

1-تعريف البنك العالمي للقطاع غير الرسمي: عرف البنك العالمي القطاع غير الرسمي انطلاقا من ثلاثة خصائص:

¹ HENNI..A , " Essai sur l'économie Parallèle, cas de l'ALGERIE" , EDI ENAG, ALGER ,1990.

² Analyse de la population Active en ALGERIE , collection statistique N°30,edition O.P.U, p 134.

- أنها وظيفة غير مصرحة.

أما لا تستفيد من الانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي **non Affiliation** حجم المنشأة أو المؤسسة الذي يبقى صغيراً¹ عموماً فإن القطاع غير الرسمي يبقى متواجداً في كل مكان ولا زالت رقعته تتوسع من يوم إلى آخر، فنسبة اليد العاملة الجزائرية انتقلت فيه من 19,5% سنة 1977 إلى 30% سنة 1997 أي ما يعادل مجموع 906000 عامل² بعدما كان المجموع في حدود 375000 سنة 1992³، أما في سنة 2003 فلقد بلغ عدد من يعمل بشكل غير رسمي 1,5 مليون عامل⁴ حسب تصريحات وزير العمل و الحماية الاجتماعية السيد " الطيب لوح " أما النسبة في تونس فتقدر بـ 40%، وتشير التقارير إلى ملايين الدنانير المستثمرة بهذا القطاع⁵ وحسب رأي البروفيسور شعيب بنونة فإن سبب اتساع هذا القطاع يرجع إلى تضائل فرص العمل وعجز سوق العمل⁶ كما يشير إليه الجدول التالي:

CATEGORIE DES TRAVAILLEURS	Effectif ABSO	%	%
Employeurs / indépendants	159.000	24.43	30.37
Salaries	274500	8.79	52.43
Apprentis et aide-familiaux	90.000	75.86	17.19
TOTAL	523500	-	100.00

الجدول رقم 3-31 : العمال الذين يعملون بشكل غير رسمي وذلك حسب الوضعية المهنية.

يتضح من خلال الجدول أن عدد موظفين ومستقلين الذين لا ينتسبون إلى الضمان الاجتماعي⁷ فنجد أن نسبة 24,4% من أصحاب المؤسسات ينشطون بشكل غير رسمي فيبلغ عدد المؤسسات التي تمارس مثل هذه النشاطات 159000 مؤسسة، وكل واحدة منهن توظف أقل من خمسة (5) عمال، و نفس الشيء ينطبق

¹ LA BANQUE MONDIALE, " Etude sur la pauvreté en ALGERIE " oct. 1997.

² CNES p 68 Année 1998.

³ ONS 1997.

⁴ LE QUOTIDIEN D'Oran (un Prejudice Pour les systèmes de retraités et de securite sociale p. 05 du 26-10-02 N° 2374.

⁵ BIT (Sécurité Au revenu et protection sociale dans un monde en mutation).

⁶ Bounoua. C " liberation de l'économie, FMI et informel en ALGERIE " in colloque: Bilan du Pas et perspectives pour l'économie ALGERIENNE, ALGER 14-15 JUILLET 1998. p 142 Année 2000. p 35→50

⁷ Saib Musette et Nacer. E. Hammouda , « la mesure de l'emploi informelle en Algérie » "Revue" : Economie et management n°01, éditée par la faculté des sciences économiques et de gestion, mars 2002, pp 32-51.

L'économie informelle en ALGERIE P : 47.

على الأجراء Salaries فنسبتهم تساوي 8,8 % أي ما مجموعه 274500 أجير يعمل في مؤسسات خاصة أما الفئة الأخيرة فيبلغ مجموعها 523500. بشكل عام نقول أن كل هذه الفئات تمارس نشاطات غير رسمية كما أنها تتميز بغياب الحماية الاجتماعية و بكل الضمانات الخاصة بالعائد.

2- الأسباب المؤدية إلى العمل غير الرسمي:

- فشل معظم السياسات الخاصة بإعادة إدماج البطالين في الحياة الاقتصادية.
- التصحيح الهيكلي و تسببه في تسريح العمالة.
- الأزمة الاقتصادية و الاجتماعية و عجز القطاع الرسمي في استيعاب البطالين¹.
- كثافة الإجراءات الإدارية² و التماطل في الموافقة إلى جانب التعسف و البيروقراطية كلها عوامل تقف في وجه الباحثين عن العمل.
- قوانين الاستثمار التي لم تعد تخدم إلا أصحاب المصالح....
- القطاع غير الرسمي في بعض الأحيان يناسب المؤهلات التي يملكها الفرد و كذلك عنصر الوقت و عدم التقيد به في هذا القطاع.

فبين تقدم السن و البطالة وأمام غلاء المعيشة و ندرة الدخل أو قلته³، يصبح الجميع يبحث عن أية وظيفة تسد رمقه و تروي عطشه و تحفظ ماء وجهه و تجنبه التسول، و عليه يمكن حصر بعض الأعمال المنزلية غير الرسمية في الحلاقة و الطرز والخياطة و أحيانا حضانة الأطفال الرضع هذا بالنسبة للنساء أما بالنسبة للرجال فنجد السباكة و تصليح الكهرباء و أحيانا نجد أن أستاذ يتحول إلى سائق أجرة بشكل غير رسمي **taxieur clandestin** و محاسب إلى **courtier** هذا إلى جانب العمل الموسمي لكلى الجنسين. و على الرغم من أن اليد عاملة لا تستفيد من حقوق التأمين إلا أن هذا لا يمنعهم من الاستمرار في أنشطتهم خوفا من الوقوع بين أضراس الفقر الذي أكثر ما يضر البطالين أو ضعيفي الدخل من الفئات المحرومة وتبين الدراسات أن الذين سبق لهم العمل في القطاع الرسمي قد يرفضون العودة للعمل فيه ثانية خاصة إن كانت عائداتهم من العمل غير الرسمي

¹ MAROIS Bernard, Andrieux Marie Ange et Durand Rodolphe, 1997, "Chômage et Relance de l'Emploi", Ed : Economica p. 68.

² C bounoua " le rôle des facteurs institutionnels dans le Processus d'illégalisation de l'économie algérienne", Revue Eco et management. n°01, éditée par la faculté des sci.eco et de gestion, mars 2002, pp 24-30.

l'économie informelle en ALGERIE N° 1, Mars 2002 . Université de TLEMCEEN

³ Boutaleb. K, " le marché du travail en ALGERIE : le Poids de l'emploi informel", p 110 Revue : ECO et management.

أعلى مما كانوا يحصلون عليه سابقا، أو أنهم إلى جانب عملهم في القطاع الرسمي يعملون في القطاع غير الرسمي بغية تحسين الدخل، و نفس الدراسات تؤكد أن القطاع غير الرسمي متواجد بكل ربوع العالم و بقدر ما يكون نفعه يكون ضرره، بحيث أنه كلما زاد هذا القطاع اتساعا كلما قضى على سلطة الدولة وحتى تحفظ الدولة هيمنتها و سيطرتها لابد من معالجة الظاهرة، ففي فرنسا مثالا أصبحت مؤسساتها الخاصة توظف الأجانب المهاجرين بشكل غير قانوني¹ و بالتالي تدفع أجورا زهيدة و هذا ما يساعدها على الربح الوفير و تجنبها تكاليف التأمين الزائدة. أمام هذه الوضعية لجأت الحكومة إلى تكثيف عمليات الرقابة و متى اكتشفت لجان المراقبة أية مخالفة من هذا النوع فإن صاحب المؤسسة يدفع غرامة مالية تتراوح قيمتها ما بين 1250 € و 13000 € كما يتعرض إلى الحبس لمدة تتراوح ما بين الشهرين و السنتين مع مصادرة منتوجات المؤسسة، وبهذه الطريقة يتضرر الاقتصاد الوطني و كل من ينشط بشكل رسمي و غير رسمي فيجدوا أنفسهم بطالين يعيشون في دائرة الفقر.

و ذات التجربة قامت بها الحكومة الإسبانية عندما كلفت خبرائها بتقديم تقارير عن عدد المؤسسات التي تنشط بشكل غير رسمي فاكشفت أن هناك عدد معتبر منها فقررت بذلك تقديم مساعدات مالية و إعفاءات ضريبية لهذه المؤسسات بشرط أن تنشط بشكل رسمي و هذا ما يعود بالنفع على المؤسسات و على الاقتصاد و يساهم في التخفيف من البطالة و يقضي على الفقر.

3- أثار سوق العمل غير الرسمي على المجتمع:

يمثل الاقتصاد غير الرسمي في الاقتصاد الجزائري كسائر الاقتصاديات العربية الأخرى، مكانة مميزة في المتغيرات الاقتصادية الكلية . و قد بينت بعض الدراسات التجريبية أن الأنشطة القطاعية الكلية لهذا الاقتصاد الهام تساهم بحوالي 24.2% من الناتج المحلي الإجمالي و 26.5% من الناتج المحلي الإجمالي خارج القطاع الزراعي، و تشغل حوالي 17.2% من إجمالي قوى العمل النشيطة و 21.9% من التشغيل خارج القطاع الفلاحي. و يمكن القول أن الاقتصاد غير الرسمي قد يلعب دور المهدئ الاجتماعي كما يشير في ذلك Duisdurg. بل وصلت الحد بـ 1984 Duisdurg إلى القول بأنه "سواء أكان الأمر هو استعادة أو المحافظة على الاستقرار الاقتصادي، فإن وجود اقتصاد غير رسمي منتج و مرن أصبح أساسا مهما لنجاح عملية الاستقرار الاقتصادي".

و يمكن أن نساند هذا بمبدأ الأطروحة الليبرالية حول تجزؤ سوق العمل و دور الاقتصاد غير الرسمي في خلق الثروة و توفير مناصب شغل .فأمام تزايد الطلب و ارتفاع البطالة يقول B.Lautier "حتى و لو لم يكن

¹ Olivier d'Olfus, 1997, «la mondialisation », Ed: Presse de la fondation national des S.P, 1997.

الاقتصاد غير الرسمي موجودا لكافة الدولة مجبرة على أن توجده"، غير أن شرط محاصرته يبقى مطلوباً بحيث أن توسع هذا الاقتصاد يعني تراجع دور الدولة.

و ذات التجربة قامت بها كل من تونس والجزائر سنة 1981-1982 على التوالي أين شرعت كلتا الحكومتين في تقديم مساعدات تحفيزية (تخفيف نسبة الجباية وكذلك تخفيف بيروقراطية الإجراءات الإدارية...) خاصة لتلك المؤسسات العائلية التي تمارس نشاطات منزلية إن صح التعبير بهدف المحافظة على هذه الوظائف التي لم يتمكن سوق العمل من توفيرها، ففي سنة 1992 تم إحصاء قرابة 97000 نشاط غير رسمي، مما يشير إلى قيمة ما تفقده الدولة¹ من التهرب الجبائي الذي بلغت قيمته 200 مليار دج ما بين 1992-1997 و هو مبلغ معتبر يحتم على الحكومة ضرورة معالجة قضية العمل غير الرسمي معالجة عقلانية حتى تستفيد من هذه المبالغ وعلى جميع المستويات.

و على ضوء مشاكل القطاع الرسمي يبقى القطاع غير الرسمي مصدر رزق يسمح بمواجهة البطالة و إبطال مفعول الفقر و مركز تجربة و محطة اكتساب خبرات لشريحة معتبرة من المجتمع، و أمام قدرة هذا القطاع على امتصاص عدد كبير من العمالة حوالي 31% من العمالة مع حلول 2010 أي بنسبة نمو 2,8% في السنة.

المطلب الثالث: البطالة في الجزائر: أسبابها و خصائصها

تعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة و نقص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة، خاصة عنصر الشباب بغض النظر عن مؤهلاتهم و مستوياتهم التعليمية و التكوينية، و سنحاول في هذا المطلب تحديد أهم الأسباب و خصائص البطالة في الجزائر و ذلك كما يلي:

1-أسباب البطالة في الجزائر: يمكن أن نجمع هذه الأسباب في نقطتين: تشمل الأولى العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة و هي تلك التي لا تعتبر الحكومة مسؤولة عنها مسؤولية مباشرة، أما الثانية فتتناول من خلالها الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة بصفة مباشرة أو غير مباشرة، اعتماداً على ما يلي:²

1-1-أهم العوامل الخارجة عن سيطرة الحكومة: لعل من بين العوامل التي تقف وراء هذه الأسباب ما يلي:

¹ Cread, 1992, " Crise de développement et informel", N°: 16, 2ème trimestre, Ed : OPU.p 53.

² مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره، ص265.

- باعتبار أن عددا كبيرا من الدول النامية تعتمد في صادراتها الخارجية على المحروقات التي تشكل الجزء الأكبر منها، وبالتالي فإن إيراداتها من العملة الصعبة مرتبطة بشكل أساسي بعائداتها. و بما أنه يصعب التحكم بأسعارها بالرغم من مجهودات منظمة الأوبك التي تعتبر الجزائر أحد أعضائها، ترتب عن ذلك انكماش الاقتصاد الجزائري بشكل خاص و الدول المصدرة للنفط بصفة عامة بداية من النصف الثاني من الثمانينات، الشيء الذي أدى إلى انخفاض النمو الاقتصادي سبب تراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني، مما أثر سلبا على النشاط الاقتصادي و فرص التوظيف بالتبعية، و قد كان من الطبيعي أن يؤثر ذلك عكسا على حجم تجارتها الخارجية، و من المعروف أيضا أن انخفاض حصيلة الصادرات يكون له آثار انكماشية مضاعفة على مستويات الدخل و العمالة خاصة في قطاعات التصدير و الأنشطة المرتبطة بها.

- تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى، الشيء الذي ترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الأجنبية، لأن الجزء الأكبر منها في شكل دولار، و بالتالي تقييد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات.

- تخفيض سعر صرف الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى، الشيء الذي ترتب عليه إضعاف القوة الشرائية للموارد المتاحة من العملات الأجنبية، لأن الجزء الأكبر منها في شكل دولار، وبالتالي تقييد قدرتها على الاستيراد بتلك العملات. و ما سيبعده هذا من انكماش في دعم الواردات من السلع الاستهلاكية أو الإنتاجية. و بتعبير آخر تبقى المدفوعات بالدولار كما هي مقابل أحجام متناقصة من الواردات، و أي انخفاض في الكميات المستوردة له تأثير سلبي على حجم الإنتاج و العمالة في المؤسسات التي تستورد مستلزمات إنتاجها من الخارج.

- النمو الديمغرافي باعتبار أن هذا العنصر يؤثر مباشرة في زيادة حدة البطالة خصوصا إذا كانت الزيادة في عدد الوظائف لا تتناسب و معدلات النمو السكانية التي تميل إلى الارتفاع في الدول النامية، فقد أدت الزيادة السكانية إلى تزايد العروض من طالبي العمل في سوق العمل الجزائرية، و نظرا لارتباط القضية السكانية بعوامل متباينة يصعب السيطرة عليها لذا اعتبرت من ضمن العوامل الخارجة عن سيطرة الدولة.

- نقص مصادر التمويل لإنعاش وتمويل المشاريع الاقتصادية، و هذا راجع لضعف أداء الجهاز الإنتاجي و ضالة الادخار لمختلف الأعوان الاقتصاديين بسبب انخفاض القدرة الشرائية للعائلات، و كذلك بسبب نظام الفوائد المطبقة في البنوك غير الإسلامية و الذي لا يشجع على الادخار لأسباب عقائدية تجنبنا لكل أنواع الربا، بالإضافة إلى عدم مرونة التعاملات البنكية في بعض الأحيان. و تجدر الإشارة إلى أن من بين أهداف التمويل

المحدد من طرف « FMI » في الجزائر لفترة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي (1995/1998): رفع الادخار الوطني لتمويل الاستثمارات بـ: 5.5% من الناتج المحلي الخام وهذا من خلال الحد من نمو الإنفاق الجاري.

- أزمة المدفوعات الخارجية التي تعرفها الجزائر و التي تمتد جذورها إلى بداية الثمانينات، رغم تأخر تأثيرها على الاقتصاد الوطني، فقد بدأت تظهر منذ سنة 1986 نتيجة لانخفاض أسعار النفط من حوالي 35 دولار عام 1980-1981 إلى نحو 15 دولار في مارس 1986. إضافة إلى مدى تأثير خدمات الديون و الشروط القاسية التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية بموجب الإصلاح و الإنعاش الاقتصادي، و التي تتميز بارتفاع التكلفة الاجتماعية و ما يصاحبها من تسريح جزئي وجماعي للعمال نتيجة لهيكلة الاقتصاد الوطني، و عليه فإن مستويات التشغيل لليد العاملة تكون في تناقص و يرتفع معدل البطالة آليا.

1-2-العوامل المباشرة للبطالة:

تتمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة إن لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم، خاصة في قطاع الإدارة و الخدمات. فقد أصبحت هذه الصيغة تشكل ميدانا خصبا للبحث لدى المفكرين الاقتصاديين في مختلف الدول مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، كندا و أوروبا نتيجة لتفاقم أزمة النمو في كل دول العالم بداية من التسعينات. و بالتالي فإنها لا تقتصر على الجزائر أو غيرها من الدول النامية، و إن تأكد ظهورها بشكل أكثر وضوحا ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود العمل محدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الاجتماعية و العقود السابقة للتشغيل. كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية و تأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل. الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها. مما يفضي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية و ما سينتج عنها من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال. كل هذه العوامل تؤدي إلى بطالة إجبارية و تبقى البطالة الاختيارية في شكل حالات الاستقالة التي يقدمها العمال بسبب وجود منصب شغل أكثر أهمية وبامتيازات مادية أفضل من حيث الأجور، شروط العمل و غيرها من الإجراءات التي تشجع على هذا النوع من السلوك.

بإجراء مقارنة بين الأسباب التي تقف وراء البطالة في الجزائر قبل وأثناء برنامج التعديل الهيكلي، يتضح لنا أنها لم تتغير في مجملها كثيرا، ذلك أن مخزون البطالة يعود أساسا إلى فترة ما قبل الإصلاح الهيكلي، و إن كان هذا الأخير قد ساهم في تفاقمها بشكل أو بآخر، من خلال موجة التسريحات الناتجة عن تطبيق الخوصصة كما تمت الإشارة إليها سابقا.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

الجدول رقم 3-32 : أسباب البطالة في الجزائر لسنة 1990 الوحدة(%).

أسباب البطالة	نهاية الأشغال	نهاية عقد العمل	التسريح الفردي	التسريح الجماعي	نهاية نشاط المؤسسة	حالات الاستقالة
النسبة المئوية	20.05	15.74	14.82	4.89	12.10	32.4

Source :D.Arezki Ighemat,le marchè de travail ,p550

يلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من البطالة غير إرادية بما يمثل 67.6% بالنظر إلى الأسباب المشار إليها سابقا. إما البطالة الاختيارية فإنها تمثل نسبة 32.40% كون الأفراد هم الذين فضلوا التعطل عن العمل بمحض إرادتهم أو ما يعرف بالاستقالة. أما فترة بداية تطبيق البرنامج، فقد ظلت البطالة الإجبارية هي الأكثر انتشارا نتيجة لطبيعة التوجه الانكماشى والحد من التوظيف، نتيجة لعمليات الحل والتصفية التي عرفتها المؤسسات العمومية المفلسة وإحالة جزء منها إلى القطاع الخاص ويمكن تلخيص أهم هذه الأسباب في الجدول التالي:

جدول رقم 3-33: أسباب البطالة في الجزائر لسنة 1997: الوحدة: (%)

أسباب البطالة	نهاية الأشغال	نهاية عقد العمل	التسريح الفردي	التسريح الجماعي	نهاية نشاط المؤسسة	حالات الاستقالة
النسبة المئوية	14.8	23.3	14.2	10.6	21.3	15.5

Source: Rapport sur la situation économique et social en algerie ,1998,p48

كما تشير معطيات الجدول، فإن جل الذين تمسهم البطالة سبق لهم العمل من قبل، مما يؤكد على أن النوع الأكثر انتشارا يتمثل في البطالة الإجبارية، نتجت عن الإصلاحات الهيكلية لوحدات القطاع العام بنسبة 52% و 48% للقطاع الخاص. ففي ظل انخفاض مناصب الشغل المعروضة سجلت البطالة الإدارية تراجعاً بما يقارب 50% مقارنة بالفترة السابقة، ويتبين أيضاً من ذات المصدر أن إجراءات التسريح وانتهاء نشاط المؤسسات المستخدمة، قد ساهمت بشكل كبير في زيادة البطالة بنسبة 16% تقريبا بالنظر إلى الفترة السابقة لبرنامج التعديل الهيكلي. إضافة إلى ما ذكر سابقا، يمكن إرجاع غياب تخطيط القوى العاملة في الجزائر إلى ثلاث نقاط هي:

- عدم توفير البيانات والدراسات الإحصائية بشكل دقيق يعكس الواقع الحقيقي كما هو الشأن في الدول المتطورة. فبالنسبة للجزائر يلاحظ أحيانا وجود تباين و تناقض في المعلومات المصرح بها بين مختلف الهيئات مثل: الوطني لإحصائيات، المجلس الاقتصادي و الاجتماعي، تقارير الحكومة تقارير البنك العالمي.

- تزايد السكان بوتيرة سريعة، الشيء الذي نتج عنه زيادة في قوة العمل لا تتوافق مع الزيادة في مناصب العمل المعروضة، مما أدى إلى تراكم عدد البطالين، ترتب عنه ارتفاع في معدلات البطالة.
- غياب التنسيق و التكامل بين الهيئات و الإدارات المشرفة على تخطيط القوى العاملة مثل: وزارة التخطيط، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، مراكز الدراسات و الأبحاث.

نخلص مما سبق أن انتشار البطالة و تفاقم حدتها يعود إلى مجموعة من الأسباب التي تتباين من دولة إلى أخرى، فنجد منها ما هو راجع إلى عدم وجود تكامل في إستراتيجية التنمية بالنسبة للجانبين الاقتصادي و الاجتماعي و هو يدخل في نطاق مسؤولية الدولة المسيرة. و منها أيضا ما هو مرتبط بعوامل لا تتحمل فيها الدولة مسؤولية كبيرة.

3- خصائص البطالة في الجزائر:

من أجل وضع و معرف الترتيبات اللازمة لمحاربة البطالة في الجزائر يجب معرفة أهم خصائص البطالة التي تتميز بها الجزائر و ذلك من أجل استجابة السياسات المنتهجة للأهداف المرجو تحقيقها و في سنحاول أن نقدم بشكل و جيز أهم المميزات التي تمتاز بها البطالة الجزائرية :

1- الكتلة الكبيرة للبطالين تخص الشباب ،حيث نجد أن أكثر من 80% من البطالين لا يتجاوز سنهم 30 سنة، و لكننا نتساءل : هل هذه الظاهرة (بطالة الشباب) تخص الفترة الأخيرة فقط، لأن البحث أنجز سنة 2009 أم هي ظاهرة قديمة في المجتمع الجزائري؟⁽¹⁾.

الحقيقة هي أن هذه الظاهرة كانت موجودة من قبل، ففي سنة 1966 كان معدل بطالة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة يقارب 64 %⁽¹⁾، و هذا راجع أساسا إلى غياب الجهاز الإنتاجي آنذاك. وبعد بناء هذا الأخير وصل هذا المعدل إلى 85 % سنة 1985، التي عرفت استثمارات ضخمة لم تستطع تقليص حجم بطالة الشباب رغم أنها قلصت من البطالة الكلية التي وصلت في نفس سنة إلى 16%. و يمكن إرجاع عدم تقليص بطالة الشباب أساسا إلى النسبة المرتفعة لهذه الفئة مقارنة بالحجم الكلي للسكان.

2- 2/3 من مجموع البطالين هم طالبين جدد للشغل (primo-demandeurs). معناه دون أية خبرة مهنية، وبالتالي بطالة إدماج التي تترجم ظاهرة خطيرة وهي الطرد الاجتماعي، أي ما يفسر بطالة الشباب. هذا الشاب

¹ Conseil National Economique et Social, Avis relatif au projet de plan national de la lutte contre le chômage 2000, P12.

الذي يجد نفسه أمام تناقض صارخ يفرضه نظام سوق الشغل الجزائري في غياب سياسة فعالة ، ألا و هو الحصول على خبرة ، مع العلم أن الشاب كي يحصل على خبرة يجب أن يعمل، ولكي يعمل يجب أن تكون له خبرة ، وبالتالي الحلقة المفرغة . هذه الخبرة التي لا تقل في الغالب عن 5 سنوات ، هل يعود سبب طلبها بالنسبة للأفراد المؤهلين إلى ضعف تأهيلهم أو حب مدرء المؤسسات العمومية التسلط على المسؤولية و عدم سماح ظهور المنافسة.

3- البطالة تمس خاصة الأفراد الذين لا يملكون تأهيلا ، حوالي مليون بطال لهم مستوى دراسي متوسط و 73% منهم ليس لديهم أي تأهيل . هنا نتساءل أين دور مؤسسات التعليم ومراكز التكوين المهني؟. نفس الشيء نجده في تونس أين يعرف الأفراد الذين لا يملكون تأهيلا صعوبة كبيرة في الإدماج، هذا ما يجعل معدل بطالة هذه الفئة مرتعا مقارنة بباقي الفئات⁽¹⁾ .⁽²⁾

4- بطالة حملة شهادات التعليم العالي في ارتفاع، حيث قدرت بـ 80 ألف شخص سنة 1996.

5- الاتجاه نحو بطالة طويلة المدة واضح وموجود، حتى أن هذا النوع من البطالة يزداد خطورة. مدة البحث عن الشغل انتقلت من 23 شهرا سنة 1987 لتصل إلى 27 شهرا سنة 1996 ولدينا أكثر من 55 % من البطالين يبحثون عن شغل مند أكثر من سنة و 35 % منذ أكثر من سنتين .

6- 3/1 من مجموع البطالين يعرفون بطالة إعادة إدماج (reinsertion)، وهذه النسبة تتجه نحو الزيادة مع ظاهرة فقدان مناصب الشغل التي أصبحت ميزة الاقتصاد الجزائري هذه السنوات الأخيرة.

7- بطالة النساء في ارتفاع وبطريقة جوهرية حيث بلغت معدل 38 % و هذا راجع إلى العادات و التقاليد التي بقي المجتمع الجزائري متمسك بها إلى يومنا عند بعض الفئات .

8- أخيرا بطالة مرتفعة جدا عند الطبقات الاجتماعية المحرومة (44 % عند الفقراء) و هي ميزة منطقية و مقبولة في بلد متخلف كالجزائر، أين تكثر الطرق غير الرسمية لإيجاد منصب شغل خصوصا في المرحلة المتدهورة لسوق الشغل وعلى رأس هذه الطرق الوساطة أو ما يسمى بالعامية "المعريقة" .

¹ Conseil National Economique et Social , Avis relatif au projet de plan national de la lutte contre le chômage, OP.CIT,P12.

² Charmes.J.,1999, Le marché du travail dans les économies du Maghreb à la veille de l'ouverture euro méditerranéenne (quelques comparaisons avec les PECO) colloque de Tunis , 28-29 janvier 1999.

لقد كان في تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي في الجزائر الأثر الكبير في تفاقم حدة البطالة نتيجة السياسات المالية و النقدية التي اتبعتها الدولة في هذا الشأن حيث أوضحت النتائج النظرية و التطبيقية بأن هناك انخفاضا ملحوظا في معدل التضخم مما أدى إلى ارتفاع في معدل البطالة حيث أوضحت الدراسات بأن انخفاض معدلات التضخم بقدر 1% يصاحبه ارتفاع في معدل البطالة تتراوح ما بين 1% و 1.5% و بناء على ذلك يتم اختيار الأدوات و الأساليب السياسية و الاقتصادية المناسبة لمواجهة مشكلة البطالة و هذا ما سنتناوله في المبحث الموالي.

المبحث الثالث: السياسات المتهجة لمكافحة البطالة.

تمثل قضية البطالة إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم على الرغم من اختلاف مستويات تقدمها و أنظمتها الاقتصادية و السياسية حيث أن خطورة البطالة تكمن في الاعتبارات التالية:

إن عنصر العمل يتميز عن بقية عناصر الإنتاج بأنه يمثل وسيلة الإنتاج و الغاية منه في آن واحد و بالتالي تمثل البطالة إهدار لموارد المجتمع كما أنها تعد من ناحية أخرى مؤشر لفشل النظام الاقتصادي في إشباع حاجيات سكانه، و من ثم في تحقيق مستوى مرتفع لرفاهية الفرد التي تعد الهدف النهائي للتنمية.

يمكن إحصاء مختلف التدابير المتخذة ضمن أطر مؤسساتية لأحكام تشريعية بإنشاء مجموعة من الأجهزة الخاصة لعملية التشغيل سواء كانت المسيرة من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو أجهزة الدعم و الإدماج المهني للشباب و هو ما سوف نتطرق إليه .

المطلب الأول: الإجراءات المتخذة لتخفيف البطالة.

تتمثل الإجراءات المتبعة من طرف الجزائر لتخفيف من ضغوط سوق العمل في الهيئات التي أنشأت من أجل ذلك و المتمثلة في : الوكالة الوطنية للتشغيل، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وكالة ترقية الاستثمار (APSI)، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).

1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

تعتبر الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب هيئة عمومية ذات طابع إداري، جاءت خلفا للديوان الوطني لليد العاملة، وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان السابق الذكر.²

1-1- مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: تتمثل مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في :

- تنظيم ومتابعة ومعرفة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة.
- تحصيل عروض وطلبات العمل ووضع علاقة بينها.
- تسيير وتنصيب المواطنين في الخارج في إطار العلاقات الثنائية بين الدول.
- تسجيل ذوي الشهادات العليا في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل طبقا للمرسوم التنفيذي 402-98 المؤرخ في 02 جانفي 1998.

- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية لإدراجهم في نظام التأمين عن البطالة.
- 1-2-تنظيم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:** وللقيام بهذه المهام تعتمد الوكالة الوطنية للتشغيل على التنظيم التالي :

- إدارة مركزية يرأسها مديرا عاما.

- أمانة عامة.

- خمس مديريات مركزية هي :

- مديرية تنظيم سوق الشغل.
- مديرية الدعم التقني للوكالة.
- مديرية الدراسات والإعلام والتوثيق.
- مديرية حركات الهجرة.
- مديرية إدارة الوسائل.

- 11 وكالة جهوية تشرف كل واحدة منها على عدد من الولايات.

- شبكة تحتوي على 165 وكالة محلية موزعة عبر التراب الوطني.

لقد مرت الوكالة الوطنية للتشغيل بعدة مراحل منذ تأسيسها، و تعتبر المرحلة الحالية من أهمها نظرا للتغيير الذي سيطرأ على تنظيمها بحيث ستصبح هيئة عمومية ذات تسيير خاص و كذا نظرا للتطورات التي تحدث في شتى الميادين خاصة فيما يتعلق بالتطور و النمو الاقتصادي الذي ستلعب فيه دورا فعالا من حيث وضع تحت تصرف المؤسسات المشغلة بطاقاتها المختلفة و كذلك من حيث القيام بعمليات الانتقاء الأولى كما و كيفا لطالبي العمل، وهذا ما تفيده التحولات التي طرأت على التشريع المعمول به أما فيما يتعلق بنشاطات الوكالة الوطنية للتشغيل فيمكن تلخيص حصيلتها السنوية لسنة 2005 فيما يلي :

الجدول رقم 3-34: الحصيلة السنوية لنشاطات الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2005.

503300	طلبات العمل المسجلة
84600	عروض العمل المسجلة
62604	التنسيبات المسجلة

المصدر: الوكالة الوطنية للتشغيل .

الجدول رقم 3-35: توزيع المشاريع المؤهلة حسب القطاع الوظيفي إلى غاية 31-12-2003

النسبة %	عدد مناصب الشغل	عدد شهادات التأهيل	القطاع الوظيفي
24.25	183 916	68 867	الفلاحة
27.85	207 526	79 104	الخدمات
11.62	105 169	33 008	الحرف
8.29	57 878	23 549	نقل المسافرين
8.81	85 821	25 023	الصناعة
6.91	42 446	19 625	نقل البضائع
5.11	53 669	14 526	البناء و الاشغال العمومية
4.23	25 514	12 026	نقل البضائع المبردة
1.23	8 416	3 507	المهن الحرة
1.14	8 773	3 236	الصيانة
0.37	3 939	1 060	الصيد
0.17	1 842	496	الري
100	784 899	284 027	المجموع

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على موقع www.ansej.dz

- يلاحظ من خلال الجدول 3-34 أن طلبات العمل المسجلة في سنة 2005 تقدر 503300 من بينهم 103355 مسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل، أما عروض العمل المسجلة 84600 كما بلغت التنسيبات المسجلة 62604 أي ما يمثل نسبة 74% من العروض المحصل عليها.

يلاحظ من خلال الجدول 3-35 أن قطاع الخدمات هو أكبر قطاع يساهم في خلق مناصب شغل بنسبة 27.85% ثم يليه قطاع الفلاحة بنسبة 24.25% و قطاع الحرف بنسبة 11.62% و تعتبر هذه القطاعات الثلاثة هي القطاعات المميزة التي تخلق أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل و تبقى القطاعات الأخرى و نسبتها ضئيلة مقارنة بنسب القطاعات السابقة الذكر.

الجدول رقم 3-36 : عدد المؤسسات المصغرة الممولة حسب القطاع الوظيفي إلى غاية 31-03-2006

القطاع الوظيفي	عدد المشاريع	النسبة %	عدد مناصب الشغل المتوقعة	تكلفة الاستثمار
نقل المسافرين	12010	16.76	30069	21082736497
نقل البضائع	10399	14.52	21389	20720120614
الخدمات	20042	27.98	55735	34137088041
الفلاحة	9117	12.73	23417	17042731970
الحرف	10632	14.85	38195	20537495220
الصناعة	3643	5.09	13412	9824958022
البناء و الأشغال العمومية	2683	3.75	10823	6342169909
المهن الحرة	1733	2.42	4346	2202226753
الصيانة	1023	1.43	2856	1500611574
الري	176	0.25	756	818586433
الصيد	180	0.25	830	673017632
المجموع	71638	100	201828	134881742665

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الموقع www.ansej.dz

من خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الخدمات هو القطاع الذي يضم كبر عدد من المشاريع يقدر بـ **20042** بنسبة **27.98 %** بتكلفة استثمار تقدر بـ **34137088041** ثم يليه قطاع نقل المسافرين بـ **16.76%** بتكلفة استثمار تقدر بـ **21082736497** و قطاع الحرف بنسبة **14.84%** و نقل البضائع بـ **14.52%** و في الاخير يأتي قطاع الفلاحة بـ **12.73%** إلا أنه ما يمكن الإشارة إليه أن قطاع الصناعة يبقى دائما ضعيف نسبته بـ **5.09%** فقط.

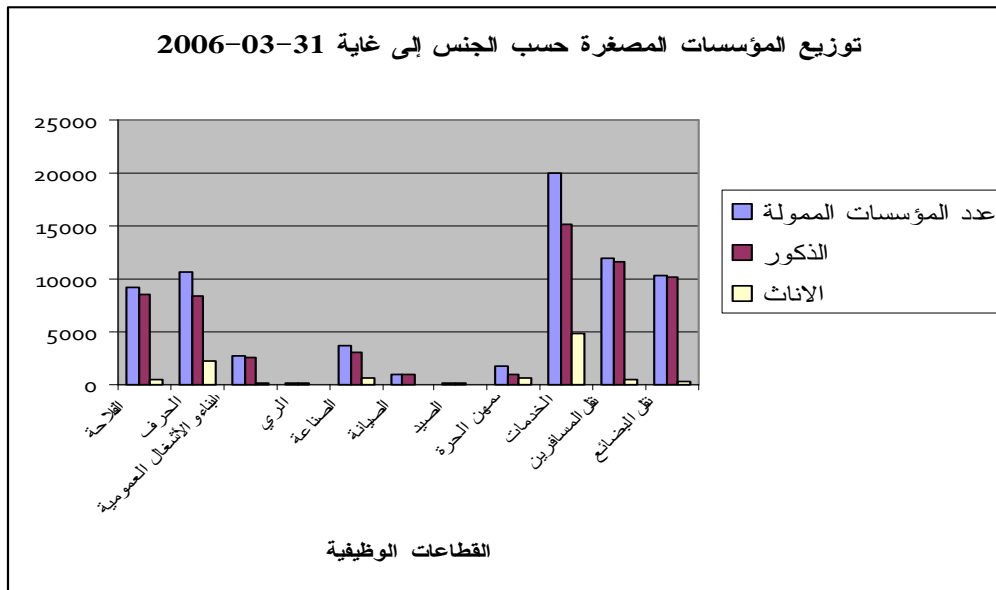
الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

الجدول رقم 3-37: توزيع المؤسسات المصغرة حسب الجنس إلى غاية 31-03-2006

القطاع الوظيفي	عدد المؤسسات المصغرة الممولة	ذكور	إناث	% الاناث	% الذكور
الفلاحة	9117	8571	546	%6	%94
الحرف	10632	8418	2214	%21	%79
البناء و الأشغال العمومية	2683	2572	111	%4	%96
الري	176	172	4	%2	%98
الصناعة	3643	3023	620	%17	%83
الصيانة	1023	984	39	%4	%96
الصيد	180	180	0	%0	%100
المهن الحرة	1733	1037	696	%40	%60
الخدمات	20042	15179	4863	%24	%76
نقل المسافرين	12010	11605	405	%3	%97
نقل البضائع	10399	10123	276	%3	%97
المجموع	71638	61864	9774	%14	%86

المصدر: إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على الموقع WWW.ANSEJ.DZ

الشكل رقم 3-15: توزيع المؤسسات المصغرة حسب الجنس إلى غاية 31-03-2006.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول السابق.

2 - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (caisse nationale d'assurance chomage) : (CNAC)

هو صندوق الوكالة يضمن القروض الممنوحة من البنوك والمؤسسات المالية للبطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 35 و 50 سنة، هذا الضمان يغطي الخسائر التي تلحق بالبنوك من جراء عجز المقترضين المنخرطين عن الدفع. يزود الصندوق بمصالح مركزية و مصالح محلية تهيكّل في وكالات جهوية و ولائية، يحدد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي قرار التنظيم الداخلي للصندوق و عدد الوكالات و اختصاصها الإقليمي و تنظيمها بناء على اقتراح المدير العام و بعد مصادقة المجلس الإداري للصندوق على ذلك.¹

2-1-التنظيم الإداري للصندوق :

يتكون مجلس الإدارة من تسعة عشر (19) عضوا منهم تسعة (09) يمثلون الأجراء، تعينهم المنظمات النقابية للعمال التي يكون تمثيلها أكثر على الصعيد الوطني وفق نسبة تمثيلها وحسب مقدار يضمن التمثيل القطاعي للمنخرطين في الصندوق، خمسة (05) ممثلين للمستخدمين تعينهم المنظمات المهنية للمستخدمين وممثلان (02) للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثل واحد (01) للإدارة المركزية للميزانية بالإضافة إلى ممثل واحد (01) للإدارة المركزية للتشغيل و في الأخير ممثل واحد (01) لمستخدمي الصندوق¹.

2-2-صلاحيات الصندوق :

- تتمثل أهمية أو صلاحيات الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها فيما يلي :
- يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة و رقابة ذلك و منازعاته.
 - يسير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.
 - يساعد و يدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل إدارتي البلدية والولاية.
 - إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
 - ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
 - يؤسس و يحفظ صندوق الاحتياط لكي يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415، الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

¹ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415، الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

- يساهم الصندوق في نطاق مهامه و بالاتصال مع المؤسسات المالية و الصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير أحداث أعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم لا سيما من خلال ما يأتي.
- التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل و الأجور و تشخيص مجالات التشغيل.
- التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع أحداث الأعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم و يتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل.
- تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الشكل و الصيغ المقررة بموجب اتفاقية.

الجدول رقم 3-38: تطور وضعية الملفات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1996-2003

2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	وضعية الملفات
199328	198379	196763	195279	192558	188007	108696	38045	الملفات مودعة
188411	186456	184311	183384	179127	164630	92151	36108	الملفات المقبولة
%94.5	%93.9	%93.6	%93.9	%93	%87.5	%84.7	%94.9	نسبة الملفات المقبولة %
184159	183085	180154	178008	173360	154286	76385	22767	الملفات في وضعية التسديد

المصدر : إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إلى غاية 2004/07/31.

يلاحظ من خلال الجدول مدى ارتفاع عدد المقبلين على هذا الصندوق حيث وصلت الملفات المودعة سنة 1996 إلى 38045 ملف لتنتقل سنة 2003 إلى 199328 و نلاحظ نسبة الزيادة و الإقبال إلى هذا الصندوق و هذا دليل على أهميته في امتصاص البطالة في الجزائر كما أن معظم الملفات المودعة لدى هذا الصندوق تكون مقبولة بنسبة محصورة بين 87.5 % و 94.9 % و هذا مؤشر إيجابي يدل على مدى قبول الملفات المودعة لدى هذا الصندوق.

3- وكالة ترقية الاستثمار (APSI) :

أنشأت كهيئة حكومية تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب قانون الاستثمار الصادر سنة 1993¹ مكلفة بمساعدة أصحاب المشاريع لإكمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإنشاء استثماراتهم من خلال إنشاء شبك

¹ المرسوم التنفيذي رقم 12/93 الصادر في 1993/10/05، المتعلق بترقية الاستثمارات.

موحد يضم الإدارات و المصالح المعنية بالاستثمارات و إقامة المشروعات، و ذلك بغية تقليص آجال الإجراءات الإدارية و القانونية لإقامة المشروعات بحيث لا تتجاوز 60 يوم.²

3-1- مهام وكالة ترقية الاستثمار (APSI) : تتمثل مهام وكالة ترقية الاستثمار فيما يلي :

- متابعة الاستثمارات و ترقيتها.
- تقييم الاستثمارات و تقديم القرارات المتعلقة بمنح أو رفض الامتيازات.
- التكفل بكل أو بعض النفقات المتعلقة بإنجاز الاستثمارات.
- تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج و المواد الأولية.
- مراقبة و متابعة الاستثمارات في إطار الشروط و المواصفات المحددة.¹

4- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI:

بمقتضى الأمر الرئاسي رقم 01-03 والمتعلق بتطوير الاستثمار جاءت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار لتحل محل APSI في 20 أوت 2000، و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تهتم بخدمة المستثمرين الوطنيين و الأجانب، و تعتبر هذه الوكالة خصوصا في الجزائر التي تشهد تحولا اقتصاديا عميقا باتجاه اقتصاد السوق و الانفتاح على رأس المال الأداة السياسية للتعريف بفرص الاستثمار القائمة و الترويج لها و استقطاب رؤوس الأموال، و ترتبط إداريا بصفة مباشرة برئاسة الحكومة.²

4-1- مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار :

تتمثل مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار فيما يلي :

- تزويد المستثمر بكل الوثائق الإدارية الضرورية لإنجاز الاستثمار.
- تبليغ المستثمر بقرار منحه المزايا المطلوبة أو رفض منحه إياها.
- ترقية الاستثمارات و تطويرها و متابعتها.
- استقبال المستثمرين المقيمين و غير المقيمين و إعلامهم و مساعدتهم.
- تسهيل القيام بالإجراءات التأسيسية للمؤسسات و تجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشبائيك الوحيدة كهياكل إدارية لا مركزية.

² وزير (PME)، مداخلة خلال حصة منتدى التلفزيون، الجزائر 2004.

¹ خلف عثمان : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، غير منشورة، 2003، ص 284.

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

- تسيير المزايا المرتبطة بالاستثمارات.
- تسيير صندوق دعم الاستثمار لتطويره والنهوض به.
- المشاركة في تطوير وترقية مجالات وأشكال جديدة للاستثمار.
- التأكد من احترام الالتزامات التي يتعهد بها المستثمرين خلال مدة الإعفاء.¹

الجدول رقم 3-39: تطور عدد مشاريع الاستثمار المصرح بها (ANDI/APSI)

السنة	عدد المشاريع	التوظيف	المبالغ 10 ⁹ دج
1994/1993	694	59606	114
1995	834	73818	219
1996	2075	127849	178
1997	4989	266761	438
1998	9144	388702	912
1999	12372	351986	685
2000	13105	336169	798
2001	5018	113983	279
2002	3109	96545	369
2003	7211	115739	490
المجموع	58551	1931158	4482

Source: Services délégué à la planification-tableau de bord de l'économie-principaux résultats du quatrième trimestre et prévision de clôture 2000-mars 2003.année2003-ANDI-audition conjoncture 2ème semestre 2003 au siège du CNES.

الجدول رقم 3-40: توزيع أجهزة المضادة للبطالة.

	1997	1998	1999	2000	2001	2004
ESIL	152943	181225	157565	145481	178512	75000
IAIG	114000	129680	134000	130000	136000	178000
TUPHIMO	119348	44799	24598	14565	17823	11000
CPE		6140	12191	9311	3443	42000
SOUS TOTAL	386291	361844	328354	299357	335778	306000
ANSEJ	207	21630	44175	31077	21000	2400
TOTAL	386948	383474	372529	330434	356778	308400

Source :ONS. FMI country report (mars 2003) et revue energie et mines ,novembre 2004.

¹ منشورات من الوكالة الوطنية لتطوير وتنمية الاستثمارات، أوت 2002، ص 04

المطلب الثاني : الاستثمار والتشغيل في الجزائر خلال الفترة 1994/2009.

إن دراستنا في هذا المطلب ستتركز على أثر تطور الاستثمار على التشغيل في الجزائر وذلك من خلال إبراز العلاقة بين الاستثمار و التشغيل و التي تمكن في المساهمة في استحداث فرص عمل جديدة عن طريق توسيع القاعدة الإنتاجية التي بإمكانها الحد من البطالة، و ذلك عبر ثلاث فترات : الفترة الأولى وضعية الاستثمار و التشغيل للفترة (94-98) و الفترة الثانية وضعية الاستثمار و التشغيل بعد إصلاح (1999-2005) و الفترة الثالثة ما بين 2005-2009 برنامج دعم النمو الاقتصادي .

1-الاستثمار و التشغيل للفترة ما بين 94-98:

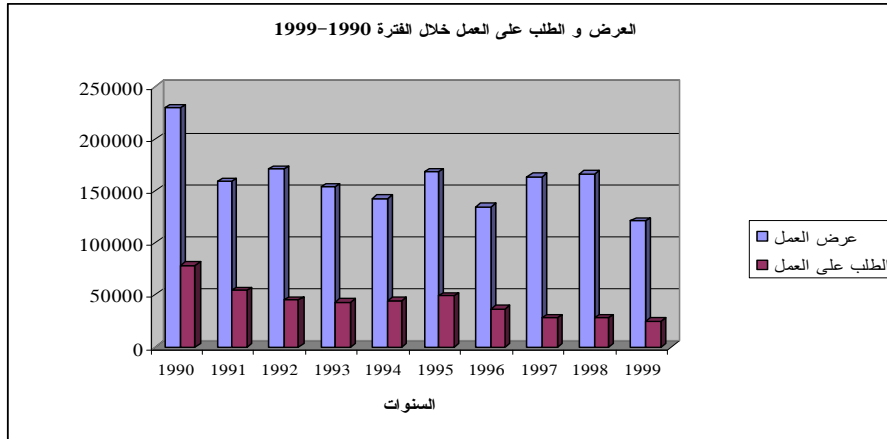
لقد سبق هذه الفترة (94-98) أزمة اقتصادية حادة مما أثر سلبا على حجم التشغيل، حيث تم خلق 459000 منصب عمل خلال سنوات 1988-1994 في الوقت الذي انتقلت فيه الفئة النشيطة من 5851000 إلى 6814000 أي بزيادة 963000 شخص، و قارب الطلب الإضافي على العمل 240000 طلب عمل بمعنى أن الوظائف الجديدة لا تكفي، و يتأكد هذا من خلال ارتفاع معدل البطالة إلى 27% و هذا راجع لتقلص حجم الاستثمار في هذه الفترة (89-94) و هذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 3-41: العرض و الطلب على العمل خلال المرحلة 1990-1999

السنوات	عرض العمل	الطلب على العمل	التشغيل الفعلي		
			دائم	مؤقت	المجموع
1990	229845	78783	33055	27443	60498
1991	158875	53922	19382	22837	42219
1992	170709	44815	14752	21916	36668
1993	153898	43031	15173	20258	35431
1994	142808	44205	12806	24179	36985
1995	168387	48695	11578	29885	41463
1996	134858	36768	6134	25976	32110
1997	163800	27934	5090	19740	24830
1998	166299	28192	3926	22638	26564
1999	121309	24726	3727	18650	22377

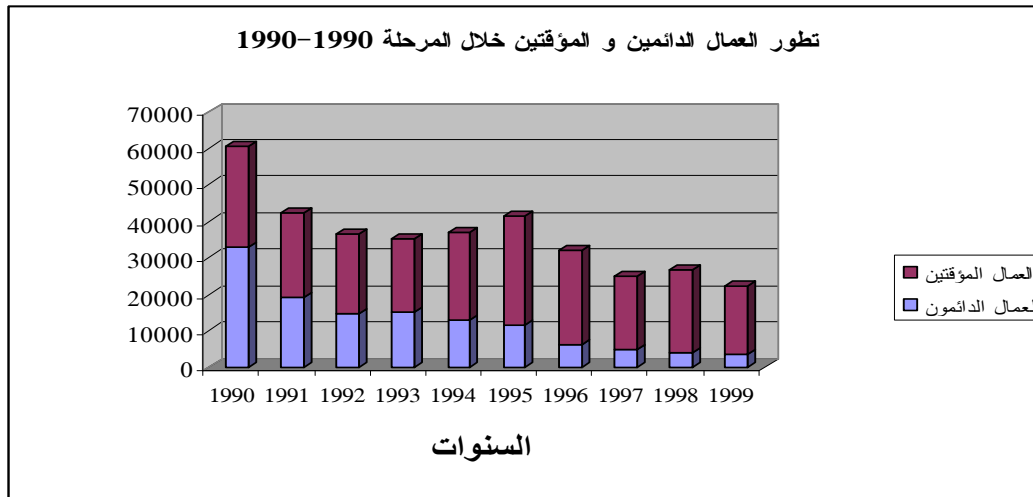
المصدر: وزارة العمل و الحماية الاجتماعية 2000.

الشكل رقم 3-16: العرض و الطلب على العمل خلال الفترة 1990-1999.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول.

الشكل رقم 3-17: تطور العمال الدائمين خلال الفترة المرحلة 1990-1999



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الجدول.

فمن خلال الجدول فإن الطلب على العمل سنة 1990 وصل إلى 229845 أما العرض الحقيقي لمناصب العمل في نفس السنة قدر ب 78783 أي بعجز يقدر 151062 منصب شغل و التشغيل الفعلي قدر ب 60498 منها 33055 منصب عمل دائم بنسبة تقدر بـ 54.6% و 27443 منصب عمل غير دائم ما يمثل نسبة 45.4% من مجموع التشغيل الفعلي أما في سنة 1997 زادت طلبات التشغيل لتصبح تساوي 163800

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

منصب في حين أن المناصب المتاحة لا تتعدى 24830 منصب شغل منها 5090 منصب دائم و 19740 منصب عمل مؤقت أي بنسبة 79.5% و نلاحظ ارتفاع نسبة العمال المؤقتين بشكل كبير و هذه الفترة عرفت تزايدا كبيرا لمعدل البطالة بسبب التعديل الهيكلي و غياب استثمارات جديدة قادرة على امتصاص اليد العاملة النشيطة و التي ارتفعت من 5.85 مليون نسمة سنة 1990 إلى ما يزيد عن 7.8 مليون سنة 1996 إلى 8.25 مليون سنة 1998.

فمناصب الشغل المتوفرة كانت الإدارة المساهم الأكبر في إنشائها و ذلك بمعدل 23.5% في المتوسط بالإضافة إلى ما وفره القطاع الفلاحي الذي عرف اهتماما كبيرا من طرف الدولة في تلك الفترة من خلال دعم المستثمرات الفلاحية، استصلاح الأراضي، إنشاء التعاونيات، امتياز القرض... الخ و ذلك بنسبة 20% في المتوسط الإجمالي للتشغيل، أما مساهمة القطاعات الأخرى في توفير مناصب الشغل كانت ضئيلة مقارنة بالإدارة و القطاع الفلاحي¹.

وبعد معرفة وضعية سوق العمل للفترة (1994-1998) سنتطرق الآن إلى وضعية الاستثمار ومدى مساهمته في استحداث مناصب عمل جديدة وذلك من خلال الجدول الآتي :

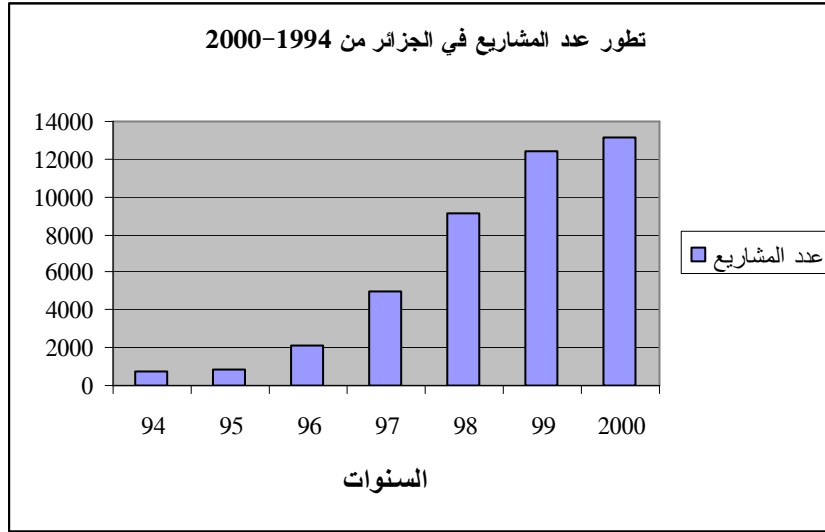
جدول رقم 3-42 : يوضح عدد المشاريع الاستثمارية ومناصب الشغل المحققة للفترة (94-98)

السنوات	عدد المشاريع	النسبة %	مناصب الشغل	النسبة %	القيمة بالمليار دج	النسبة %
94	694	2	59606	4	114	3
95	834	2	73818	5	219	7
96	2075	5	127849	8	178	5
97	4989	12	266761	17	438	13
98	9144	21	388702	24	912	27
99	12372	29	351986	22	285	20
2000	13105	30	33619	21	798	24
المجموع	43213	100	1604891	100	3344	100

المصدر : يوسف زكارة وفريد بونوة، دور المصرف في ترقية الاستثمار في الجزائر (دراسة حالة بنك التنمية المحلية)، مذكرة ليسانس، المركز الجامعي بالمدينة، 2002، ص 110 مقتبس من APSI.

¹ عبد الرحمان العايب، مرجع سبق ذكره، ص 126-127.

الشكل رقم 3-18 : تطور عدد المشاريع في الجزائر من 1994-2000.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول.

و كما هو مبين في الجدول فإن عدد الاستثمارات في تزايد مستمر خلال الفترة (94-98) حيث انتقل من 694 سنة 1994، إلى 9144 سنة 1998، والملاحظ أن الزيادة في الاستثمارات كانت أكثر فعالية في سنة 1996 بزيادة تفوق 100% وذلك نتيجة لتحسن الأوضاع الأمنية للبلاد واستطاعت هذه المشاريع توفير مناصب شغل، وذلك بمعدل 37 منصب شغل لكل مشروع واحد، و الملاحظ أيضا أن الزيادة في مناصب الشغل المتوفرة كان بصفة متناسبة مع الزيادة في الاستثمارات.

2 - الاستثمار والتشغيل بعد الإصلاح للفترة 1999-2005 .

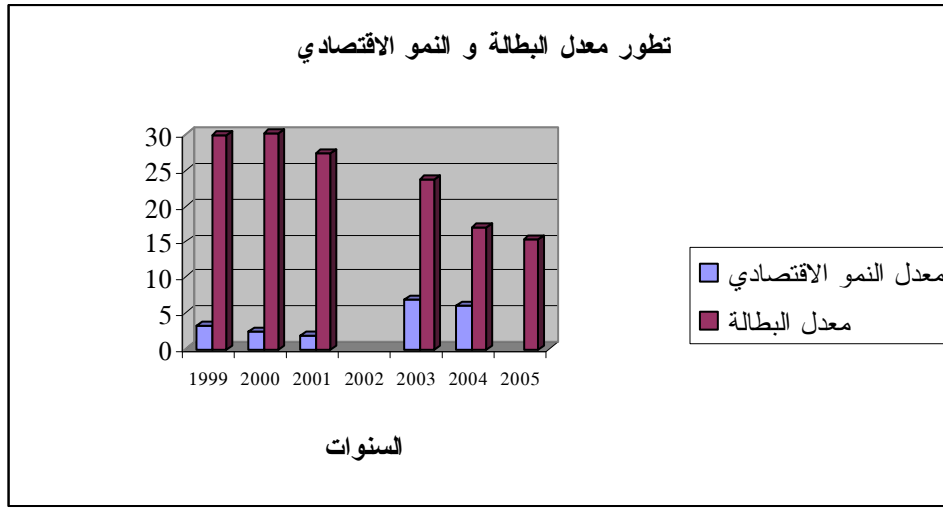
استفادت الجزائر من الطفرة المستمرة في أسعار البترول منذ عام 1999 مما أدى إلى حصولها على إيرادات غير مسبقة و إلى تراكم هائل في صافي الأصول بالعملة الأجنبية حيث شهدت السنوات 2000-2004 تحقيق معدل نمو قوي عندما أصبح الناتج المحلي يقدر بـ 4.5% سنويا و لمواجهة الضغط الاجتماعي الناتج عن ارتفاع معدل البطالة و تدهور القدرة الشرائية طبقت الجزائر برنامج الإنعاش الاقتصادي سنة 2000 و برنامج دعم النمو سنة 2000 إن التشغيل في هذه الحالة يقع في صلب اهتمامين خلال هذه الفترة من تطور الاقتصاد الجزائري : الاهتمام الأول متعلق بضرورة تدعيم التوازنات المالية الكلية المحققة في الفترة السابقة والاهتمام الثاني ضرورة تخفيف ضغوط سوق العمل، نتيجة ارتفاع البطالة وتفاقمها في سياق الإصلاح الاقتصادي حيث انتقلت البطالة من 17% سنة 1986 إلى حدود 32% سنة 1998 و هي في حدود 17% سنة 2004 و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 3-43: تطور النمو الاقتصادي والبطالة للفترة 1999-2005

السنوات	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
النمو الاقتصادي	3.2%	2.4%	1.9%	-	6.8%	6%	-
نسبة البطالة	29.9%	30%	27.3%	-	23.7%	17%	15.3%

Source: www.mowaten.org/économie du 05/05/2005

الشكل رقم 3-19: تطور النمو الاقتصادي والبطالة للفترة 1999-2005



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على احصائيات الجدول.

الملاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه بالرغم من التوازنات المالية الإيجابية و خاصة تحسن النمو الاقتصادي الذي انتقل إلى 06 % سنة 2004 بعد تلك المعدلات السلبية خلال الفترة 1991-1996 إلا أن السياسة الاجتماعية (نقص التشغيل، البطالة، القدرة الشرائية، ضعف المداخيل)، عرفت تدهورا كبيرا في ظل الإصلاح وهي الآن تبدو قابلة للتسيير ولا تشكل أي عائق في تطور الاقتصاد الوطني و هي ما يمكن أن يسمح بانطلاقة حقيقية للاقتصاد في ظل ما يسمى ببرنامج الإنعاش الاقتصادي الذي يغطي الفترة 1999-2004 والبرنامج الخماسي خاصة و كانت الأهداف المسطرة من وراء هذا البرنامج هو تحفيز الطلب الإجمالي عن الطريق الزيادة في نفقات التجهيز العامة و توفير مناصب شغل جديدة و رفع القدرة الشرائية للمواطن و من أجل ذلك قامت الدولة بوضع ما يقارب 525 مليار دينار جزائري من إيراداتها الناتجة من التقشف المفروض على الأسر الجزائرية خلال سنوات الإصلاحات و يمكن أن نلخص المحاور التي يدور حولها برنامج الإنعاش الاقتصادي في العناصر التالية :

الفصل الثالث: واقع سوق العمل و التشغيل في الجزائر

- التأطير الفعال على المدى المتوسط لعملية التمويل حتى تتمكن الدولة من التحديد الدقيق لقدراتها المالية سواء كان ذلك على المستوى الداخلي أو الخارجي.
- التحديد الدقيق لإمكانيات النمو المستقبلية و الإمكانيات المتاحة و التي تستطيع توفير مناصب عمل.
- تطوير و تنمية القطاع الفلاحي و العمل على إتاحة إمكانية التشغيل فيه و ذلك للتقليل من التروح الريفي من جهة و رفع القدرة الشرائية من جهة أخرى.

ان حصيلة النشاط الاقتصادي للفترة الأولى أعطت نتائج إيجابية على مستوى التشغيل حيث تراجعت البطالة، و وصل عدد المناصب المنشأة **1200000** منصب عمل وهذا ما يفسره انخفاض معدل البطالة إلى **15.3%** سنة **2005**، كما يمكن تفسير انخفاض معدل البطالة من خلال دراسة شاملة للمشاريع المصرح بها.

الجدول رقم 3-44: دراسة شاملة للمشاريع المصرح بها لسنة 2005

المشاريع	عدد المشاريع	%	القيمة بالمليون دج	%	عدد الأجراء	%
المشاريع الوطنية	2171	96	398612	78	70295	89
المشاريع الأجنبية	35	02	19104	04	4145	05
عن طريق الشراكة	49	02	93813	18	4511	06
المجموع	2255	100	511529	100	78951	100

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، 2005.

3-برنامج دعم النمو الاقتصادي(2005-2009):

إنطاقا من المبادرة الأولى التي تتمثل في إعداد برنامج وطني لدعم الإنعاش الاقتصادي، جاء البرنامج الخماسي التكميلي ليكون في مستوى التحديات التي كان لا بد للجزائر من رفعها، في حدود الإمكانيات المتوفرة إن هذا البرنامج كلفا مبلغا إجماليا بحوالي **4200**مليار دينار من النفقات العمومية التنموية بالنسبة للمدة الجارية من **2005** إلى غاية سنة **2009**. و كانت الأولوية لمكافحة البطالة ، ثم السكن و قطاع النقل و إعداد المناطق الريفية بكل المرافق التي تحتاجها مثل الكهرباء و الغاز من أجل تطوير الزراعة و دعمها، و محو الفوارق الجهوية الحاصلة في البلاد، فقد تم اعتماد كل من برنامجي تنمية الجنوب و برنامج تنمية الهضاب العليا. و تم تمويل مجمل هذا البرنامج من الموارد الوطنية المتوفرة، و من أهم الأهداف المسطرة لهذا البرنامج هو إنشاء مليوني منصب الشغل و **100000**مؤسسة جديدة في الفترة الممتدة إلى **2009** و على العموم فإن هذا البرنامج يهدف إلى تحسين الظروف المعيشية و تطوير المنشآت القاعدية ودعم النمو الاقتصادي و تحديث الخدمة العمومية و ترقية

تكنولوجيا الاتصال و ذلك بهدف توفير المناخ المناسب و الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة على المستوى الخارجي¹.

3-1- قطاع التشغيل خلال فترة 2005-2009


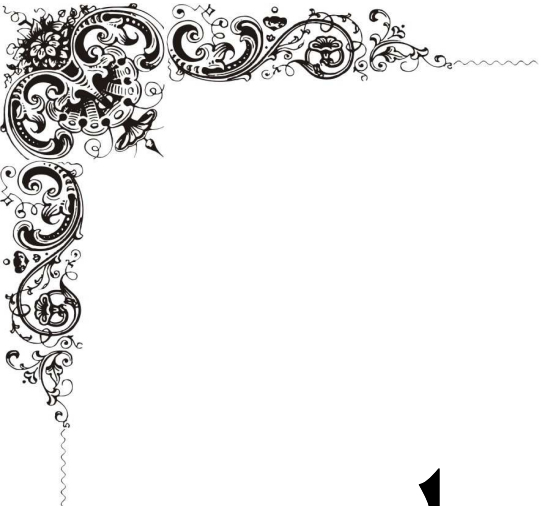
خلال هذه المرحلة انتقل معدل التشغيل من 72.7% سنة 2001 إلى 82.3% سنة 2004 حيث سجلت البطالة تراجعاً كبيراً في معدلاتها حيث انخفضت إلى 12.3% في الفترة الممتدة 1999-2006 لكن ما يلاحظ خلال هذه الفترة انخفاض في عدد المناصب الدائمة بـ 11% من سنة 2000 إلى غاية 2005 كما ارتفع عدد العمال غير الدائمين من 1.2 مليون عامل سنة 2000 إلى 2.2 مليون عامل سنة 2005 بارتفاع قدر بـ 85% و يعود سبب انخفاض في معدلات البطالة هو برنامج الإنعاش الاقتصادي ضف إلى ذلك مشروع إنشاء مايوني منصب شغل ما بين 2005-2009 منها مليون منصب شغل دائم و يجب الإشارة أنه إلى غاية سنة 2007 تم إنشاء 1222000 منصب شغل منها 756000 منصب شغل دائم أي 62% من المناصب الجديدة .

من خلال الإحصائيات المقدمة و بعد التحليل الشامل لهذه الترتيبات المنتهجة للحد أو التقليل من نسبة البطالة نلاحظ أن الجزائر قد حققت إنخفاضاً معتبراً في نسبة البطالة بصفة عامة عن طريق زيادة الاستثمارات و تشجيع المشاريع الاقتصادية التي كان لها هدف إيجابي في خلق مناصب شغل و بشكل فعال لكن المشكل المطروح هو أن البطالة عند فئة شباب لا تزال مرتفعة بالنسبة للأشخاص الذين يتراوح سنهم ما بين 25-30 سنة و يمكن القول أن البطالة في الجزائر تتسم ببطالة عند الشباب خاصة و هذه السياسات لم تساهم بشكل جيد في تخفيض البطالة النوعية و هي بطالة الشباب بشكل خاص.

¹ عمر عيو، جهود الجزائر في الألفية الثالثة لتحقيق التنمية المستدامة"، الملتقى الوطني حول التحولات السياسية و إشكالية التنمية في الجزائر واقع و تحديات، جامعة حسينية بن بوعلي. الشلف، 2008، ص 02.

خلاصة الفصل :

إن سوق العمل في الجزائر مر بعدة مراحل و تأثر بعدة أزمات جعلته يعرف حالة عدم التوازن وذلك نتيجة اختلال التوازن بين الطلب على العمل و العرض فكانت الأزمة البترولية سنة **1986** لها أثر سلبي بشكل كبير على سوق العمالة في الجزائر حيث عجزت الدولة عن تمويل كل المشاريع بعدما كانت هي الممول الوحيد في ظل الاشتراكية و هذا كان له أثر كبير في زيادة مشكلة البطالة في الجزائر و لذلك فكرت الجزائر ببرنامج التعديل الهيكلي الذي صاحبه هو الآخر غلق الكثير من المؤسسات و تسريح العمال و إحالتهم للتقاعد و السبب هو عدم قدرة الجزائر في معرفة المفهوم الصحيح لمفهوم الخصوصية بعد ذلك جاءت أنواع أخرى من الإجراءات المتخذة من طرف الدولة للتخفيف من ضغوط سوق العمل حيث تمثلت هذه الإجراءات في إنشاء كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.... و كل السياسات التي اتخذتها الدولة من سنة **2000-2009** كانت لها أثارا في تخفيض معدل البطالة حيث وصلت سنة **2009** إلى **10.2%** لتتخفض سنة **2010** إلى **10%** حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء لكن ما يجدر الإشارة إليه أن نسبة **10%** لا تتعلق بالمجموع العام للسكان، وإنما بالفئة التي تتراوح أعمارها ما بين **17** و **59** عاما، التي أودعت طلبات للحصول على منصب عمل يتناسب مع مؤهلاتها العملية وما تحمله من خبرة و لم تجد عملا ويقدر العدد الإجمالي للبطالين بـ **1.16** مليون نسمة. وتحتل النساء المقدمة ضمن فئة البطالين بنسبة **19.1 %** ، مقابل **8.1 %** بالنسبة للرجال لكن الفئة العمرية التي تتراوح ما بين **25-29** سنة تمثل أكبر نسبة من البطالين و بالتالي يمكن القول أن البطالة في الجزائر تنحصر عند فئة الشباب و أصحاب الشهادات الجامعية.



الفصل الرابع:

دراسة قياسية

لظاهرة البطالة في

الجزائر



تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم شروحات عن منهجية الدراسة الميدانية المنتهجة على مستوى ولاية تلمسان بحيث سمحت نتائج التحليل الوصفي من الدراسة التي أجريت على عينة من الأفراد المتواجدين بأكبر المناطق الحضرية لهذه الولاية من التعرف بشكل مباشر على مجموع البطالين خاصة المؤهل منهم ثم تحليل توجهاتهم، وتعد هذه المعرفة مفيدة لمزيد من التحليل كون أنها تسمح لنا برسم أولى خطوات الإستراتيجية الموضوعية للتكفل بجدية بالعاطلين عن العمل من خلال الأجهزة والسياسات الفعلية الموجهة نحو توفير مناصب الشغل كما يمكن تطبيق هذا الأسلوب من التعرف على اتجاهات البطالة من خلال مؤشرات حقيقية ذات الصلة المباشرة بسوق العمل، ولما لا اقتراح نموذج تمثيلي لإدراج مثل هذه الفئات في محور الاهتمام و ذلك عن طريق معطيات ماكرو اقتصادية كالإنفاق العمومي و الناتج المحلي و حجم السكان أي المتغيرات التي نتوقع منها تأثير إيجابي أو سلبي على سوق العمل في الجزائر و لذا إرتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: تقديم نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المبحث الثالث: اقتراح نموذج قياسي للمتغيرات التي تؤثر في معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة

1980 – 2009

المبحث الأول : الدراسة الميدانية لواقع البطالة .

إن الهدف من الدراسة الميدانية التي نقوم بها هو جمع المعطيات، و البحث عن المعلومات التي تساعدنا على المعرفة الحقة، الدالة على إرتباط المتغيرات التي تؤثر في سوق العمل في الجزائر و يرجع السبب في إختيار هذه التقنية إلى قدرة تأثيرها على الحقيقة، من خلال التحليل الفعلي و الملاحظة الميدانية بعدما انطلقنا من تخمينات و توقعات.

فالتحري هو تحقيق دقيق هدفه تحضير عينة قادرة على إثراء الموضوع أو الدراسة بتفاصيل دقيقة، واقعية، قابلة للقياس. كما يرجع سبب إختيار هذه الطريقة، لأنها تبقى أحسن من أسلوب الإحصاء، خاصة من حيث النوعية. لذلك ارتأينا أن نقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب و هي كالآتي:

المطلب الأول: تقديم الاستجواب

المطلب الثاني: طرق تفسير و مناقشة النتائج

المطلب الثالث: تحليل النتائج المتحصل عليها

المطلب الأول: تقديم الاستجواب

1- هيكل الاستجواب:

كما هو معروف، لا متناهية هي الحاجة إلى المعلومات كما أن إنتهاج طريقة الإستجواب ليست سهلة و إنما تعتمد أو بالأحرى تستدعي ضرورة الإلمام الجيد بإشكالية البحث بل وحتى فرضيات البحث، و حتى يتم تفادي الرفض أو التكاليف فمن المفضل أن تتم صياغة الاستجواب من طرف العارفين بإحترام المعايير الأبجدية القائمة على رسم إستجواب قصير، فكلما كان كذلك كلما كان احتمال رفض الأفراد للخضوع إليه ضئيلا، كما أن ترتيب و تنويع الأسئلة في طرحها يعد أمر مهما جدا مرورا بالسؤال المفتوح القائم على إعطاء كثير من الحرية للمستجوب في التعبير عن آراءه، أيضا السؤال المغلق يعد تقنية لا يستهان بها أين يكون المجيب مقيدا في الرد إما بنعم أو لا، أو لا أعرف، بينما يقتضي النوع الثالث على الإقاع بالمستجوب ليتم التحقق من الإجابة المنطقية للفرد المحقق معه من خلال إجاباته و يسمى هذا النوع بالسؤال الفخ أين يتم إعادة طرح السؤال نفسه و لكن بمصطلحات أخرى و بأساليب جديدة بينما يقتضي السؤال المتعدد الإجابات طرح السؤال مع إعطاء الإجابة، و لا يبقى على المجيب سوى الترتيب. لذلك يتطلب تحضير الاستمارة مبادئ و أبجديات واجب احترامها كأن يكون السؤال بسيطا، قصيرا خال من المصطلحات العلمية و التقنية ومباشرا في آن الوقت بتفادي اللف و الدوران.

2 - أنواع الاستجواب:

2-1 - الاستجواب المباشر:

فهو إتصال مباشر يتم وجها لوجه مع المعنيين بالأمر، وللقيام بهذا النوع من الاستجوابات لا بد من توفير مجموعة من المحققين، الأمر الذي يستدعي تكوين إضافي لهم (حول طريقة طرح الأسئلة وكيفية شرح الهدف من الدراسة...، و يحمل هذا النوع من الاستجواب مزايا و سلبيات فإذا تم إجراء التحقيق على الوجه المطلوب، فإن إمكانية المحافظة على دقة العينة تكون كبيرة، مما يتيح للمحقق فرصة مراقبة الأجوبة و تصحيحها في الحين، أما بالنسبة للسلبيات تتمثل أساسا في الحد من كم الأسئلة المطروحة حتى لا يتعب المستجوب، لذلك فإن تكلفة هذا النوع من الاستجواب متوقعة، على عدد الاستجوابات التي يجريها المحقق.

2-2 - الاستجواب بالشارع:

من خلال الاستجواب بالشارع يمكن إجراء أعداد كبيرة من الاستجوابات و بتكلفة أقل، و في فترة قصيرة بوجود عدد معتبر من المحققين كما أن إمكانية إقناع الحبيب بفائدة الدراسة و من تم القيام بدراسات معمقة تم ان إمكانية التصحيح الفوري للأخطاء أمر جد وارد، غير إن هذه الطريقة قد تؤدي إلى انحرافات كون أن الأفراد المستجوبين قد تكون لهم نفس الخصوصيات، أو أنها قد لا تمس كل أفراد المجتمع ذلك لأنه من الأفراد من لا يخرج للشارع إلا على متن سيارة، ومنهم من لا يخرج إليه إلا نادرا، إما أنه مريض أو أنه عاجز حركيا و هذا ما يجعل العينة لا تمثل كل أفراد المجتمع، كما قد يصبح من الصعب أحيانا إيقاف الفرد في الشارع لأجل استجوابه خاصة إن كان وقته ضيقا و عليه فالمطلوب أن يكون طرح الأسئلة سريعا و أن يكون الكم قليلا و أن يكون تدوين الأجوبة آتيا فالحفة مطلوبة حتى لا نتسبب في نفور المستجوب مع احترام وقت الحبيب.

2-3 - الاستجواب عن طريق الهاتف:

اعتماد هذا الأسلوب يبدأ من دليل الهاتف الأمر الذي يجعل عملية الاتصال بالعينة أمرا سهلا كما أن التكلفة قد تكون بسيطة إذا كان مكان العينة قريب و من السلبيات قد يكون الشخص المراد استجوابه غائبا، ويشترط في هذا النوع من الاستجواب أن يكون عدد الأسئلة ضئيلا وسريعا حتى لا يدفع المستجوب إلى وضع السماعة ... و إلى جانب هذه الطرق، نجد الاستجواب بالمراسلة و الانترنت و بمجرد أن يتفرغ المحقق من استجوابه، يدخل في عملية الفرز البسيط و المتقاطع، و تحليل السؤال المفتوح بمساعدة الأخصائيين حتى يتمكن من التحليل وكتابة التقرير النهائي من خلال الامام الكامل بأهم المحاور.

3 - حجم العينة:

في هذا الصدد نقول أن حجم العينة يمكن أن يكون كبيرا كما يمكن أن يكون صغيرا، كما قد يحدث و أن نجد أنفسنا أمام عينات صغيرة كفيفة بأن تمدنا بالأجوبة اللازمة، مما يساعد على فهم الظاهرة المراد تحليلها و عليه فمن البديهي إعتداد أسلوب طرح الأسئلة غير المباشرة من خلال المناورة للحصول على ما نريد من الأجوبة خاصة و أن خصوصية و ثقافة المجتمع الجزائري تستدعي ذلك، و من هنا ستكون الانطلاقة من خلال طرح جملة من الأسئلة على عينة يبلغ تعداد أفرادها **410** فرد بغية الحصول على أكبر قدر من المعلومات بشكل يسمح و يمكن من التعرف على توجهات البطالة و مدى تأثيرها على سوق العمل و دوره في توفير مناصب العمل، بعد خطوة وصف العينة المختارة من المجتمع المراد إجراء الدراسة عليه تلي بعد ذلك مرحلة جمع المعلومات أو البيانات من هاته العينة المختارة . و المرحلة التي تلي هذه الأخيرة ألا و هي فرز و معالجة البيانات و تقديم النتائج ، و ذلك ما سوف نتطرق إليه في ذلك برنامج ¹ SPSS طبعة 14 بغية تقديم الحلول و الشروحات اللازمة الكيفية و الكفيلة بمعالجة البيانات و من تم تقديم الحلول و مختلف الاقتراحات للحد من تفاقم الظاهرة.

المطلب الثاني: طرق تفسير و مناقشة النتائج.

فالخطوة الموالية بعد خطوات رسم العينة و بغية تقديم النتائج في شكلها الكامل لا بد من تقديم مجموع المتغيرات التي تؤثر على الظاهرة لكي يتسنى لمتخذي القرار الاستعانة و الاستفادة بها مباشرة . و بناء عليه و عند بداية إجراء أي بحث علمي فلا بد من رسم المنهجية و الخطوات الواجب إتباعها لتحقيق الهدف المرجو من عليه فان هناك مجموعة من مناهج البحث العلمي المختلفة و ذلك نظرا لطبيعة الاختصاص أو المشكلة المراد دراستها و التي تلتقي محاورها عند قطر الأسلوب النظامي الممثل جملة الأفكار ، المبادئ و القواعد بشكل ترتبي و منسق. و مع ذلك لا يوجد تسلسل واضح و دقيق لهذه الخطوات ذلك لأنها غالبا ما تكون متداخلة فيما بينها مما يصعب على الباحث تمييز هذه المراحل من حيث التتابع الزمني ، و على العموم هناك أسلوب عام لمراحل البحث العلمي يجب إتباعه و هو كما يلي :

1- التحليل الإحصائي للبطالة :

لقد كان للسياسة الاقتصادية المنتهجة بغية تمهيد دخول الاقتصاد الجزائري إلى الاقتصاد العالمي، تأثيرها على البنية التحتية للمجتمع الجزائري، لعل أبرزها يكمن في امتداد البطالة و تأثيراتها على سوق العمل و تفاقمها المتسبب في ظهور ممارسات غير رسمية خاصة داخل الوسط الحضري، التي أضحت تشكل إحدى الخيارات

¹ دلال القاضي و محمود البياتي , منهجية أساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، الطبعة الأولى ، دار الحامد: الأردن ، 2007 ص ص 71-78.

الممكنة لآلاف البطالين كل هذه التطورات التي عرفها القطاع غير الرسمي، حوّلت وجهات و ساحات المدن الكبرى إلى واجهات مفتوحة أمام البطالين و المعوزّين و كل الراغبين في تحسين مستويات مداخلهم إلى الممارسة غير الرسمية، التي تبقى في الأصل إما تقليداً أو اختيار فردي باعتباره حلاً مؤقتاً لمشكل الشغل. و من هذا المنطلق يصبح التمييز بين البعد الظرفي للبطالة و البعد الهيكلي، أهمية كبرى سواء كان ذلك على مستوى البحث الاقتصادي أو على مستوى البحث عن الحلول التطبيقية لهذه المشكلة من خلال القرارات السياسية الاقتصادية المختلفة. إلا أن الخوض في موضوع البطالة ليس بالأمر الهين، خاصة إذا علمنا أنه ما زال هناك اختلاف كبير عن المراد بالبطالة و عن فحواها و خصائصها. لعل أبرزها يكمن في أسلوب المعالجة حيث نجد من ينظر للمسألة نظرة إحصائية بحتة و منهم من يعالجها معالجة اقتصادية . فالتحليل الإحصائي، لا يستند على نموذج محدد مسبقاً أو فرضيات اقتصادية معينة عند دراسته لموضوع البطالة و يعتبر الاتجاه العام الذي تسلكه هذه الأخيرة عبر الزمن هو بعدها الهيكلي و دورها البعد الظرفي. بينما التحليل الاقتصادي، الذي يميز منذ البداية بينهما، بحيث تظهر معالم هذا الاختلاف في النموذج المستعمل و في المتغيرات المفسرة المحددة للدراسة. فبين هذا أو ذاك فالمقاربة الإحصائية تنقسم إلى مجموعتين متميزتين منطلقة من فكرة أساسية مفادها أن التدفق في سوق العمل المتمثل في تحول الأفراد من حالة العمل في سوق العمل إلى حالة البطالة هو الذي يفسر كيف يتشكل المخزون من البطالة، بحيث أن استقرار هذا الأخير عند مستوى معين هو المحدد للبطالة الهيكلية. بينما ترى المجموعة الثانية أن عدد الأشخاص العاطلين عن العمل، هو المخزون من البطالة، فهي تعتبر الاتجاه العام الذي يسلكه تطور الظاهرة عبر الزمن هو الذي يشكل البطالة الهيكلية، وحتى يتسنى لها تحديد هذه الأخيرة، تستعمل أدوات التقدير الخاصة بالسلاسل الزمنية المحددة كانت أو الاحتمالية البسيطة منها كالمتوسطات المتحركة أو الأكثر تعقيداً مثل الانحدارات الكثيرة الحدود، تقنية التصفية: لهود ريك و بريس كوت أو تصنيف بيفريدج و نيلسون.

2- المقاربة الإحصائية:

تتم أساساً هذه المقاربة بإظهار الخاصية الدورية لمعدلات البطالة واتجاهاتها العامة مع التركيز على أن يكون الطابع الدوري للخاصية مستقراً و على أن يشكل الاتجاه العام لها علاقة خطية، بشكل آخر فالمقاربة الإحصائية في بحث متواصل عن الحالة التي يكون فيها المتوسط معدوماً و التباين ثابتاً (حالة النموذج المستقر)، علماً أن المتبقي، الناتج عن النموذج الإحصائي هو الذي يشكل في نظر هؤلاء البطالة الظرفية.

3- المقاربة الاقتصادية:

يعتمد التحليل في المقاربة الاقتصادية على خلاف المقاربة الإحصائية على نماذج محددة و فرضيات قابلة للقياس و تحتوي هذه المقاربة على مجموعتين متميزتين، تهتم المجموعة الأولى منها بالبطالة الظرفية و علاقتها بالنشاط الاقتصادي، أي حيثيات العلاقة الديناميكية بين كل من سوق السلع و سوق العمل، و لعل أهم

هذه النماذج و أكثرها شيوعا، تلك التي تبين التأثير المتبادل لكل من النمو الاقتصادي و البطالة أو النمو الاقتصادي و التشغيل من جهة و التشغيل و البطالة من جهة أخرى . بينما تتجه المجموعة الثانية الى الاهتمام أساسا بالبطالة الهيكلية، حيث تعتبر الأجور و الأسعار متغيران مفسرتان لهذه الأخيرة، إلا أنه هنا أيضا يوجد اتجاهان في التحليل، اتجاه يبين دور التطور في كل من الأسعار و الأجور في تحديد مستوى البطالة، و تعد أبحاث و أعمال فيليبس و سامويلسون الرائدة في هذا المجال.

و تركز طبيعة التحليل في الاتجاه الثاني على المستوى التوازني للبطالة أي ما هو مستوى البطالة لما تكون الأجور و الأسعار في مستواها التوازني أو بمعنى آخر يحاول أن يبين هذا الاتجاه مستوى البطالة عندما يكون هناك استقرار في معدلات التضخم أو ما يسمى أيضا بالمعدل البطالة الطبيعي (النايرو NAIRU ¹)

.Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment

كما لا يفوتنا أن ننوه بأن التحليل الإحصائي ما هو إلا وصف و تمثيل أولي لخصائص الظاهرة قيد الدراسة، حيث يتعلق الوصف أساسا بدرجة ثبات الاتجاه العام أو بمعنى آخر خصائص التطور على الأمد الطويل و كذلك البحث في درجة استقرار المتبقي الذي ترى فيه هذه التقنية أنه يترجم ديناميكية المتغيرة على الأمد القصير ².

كما لا يفوتنا أن نشير هنا إلى أن عدم اعتماد التقنية الإحصائية لتقدير الاتجاه العام وباقي التقنيات الأخرى على فرضيات اقتصادية مسبقة، لا يعني أنها تخلو من الفرضيات و إنما تعتمد على فرضيات أساسية، مثل مفهومها دليلا على عدم حياديتها لمعني الأمد القصير والأمد الطويل، وفرضية الاستقرار التوازني للمتغيرة وغيرها من الفرضيات. كما لا يمنعها هذا من أن تكون تقنية هامة من حيث تمكيننا من إظهار التطور الذي يحدث فيهما و في البطالة ككل أيضا. لذلك نجدها شائعة الاستعمال في الأبحاث و التحليل ³.

ينطلق التحليل الإحصائي للبطالة أيضا من مسلمة عدم ثبات الاتجاه العام للبطالة أثناء تطورها الزمني و ذلك راجع لوجود فترة تفصل بين حالي البطالة و حالة التشغيل و هي فترة اللانشاط التي تحول دون أن يصل الاقتصاد لمستوى التشغيل الكامل. أي أننا نقبل منذ البداية فكرة وجود بطالة طبيعية في الاقتصاد، تمثل أساسا في فترة اللانشاط التي تستغرقها عملية البحث عن العمل من جهة أخرى نقبل فكرة وجود الفترة الضرورية للبحث عن عمل يعني أن مستوى البطالة الطبيعي يتحرك بتغير هذه الفترة و هو الطرح الذي ذهب إليه فيليبس انظر الجانب النظري ⁴ . بشكل عام فإن الدراسة الميدانية تمت على مستوى القطاع

¹Ford R., Rose D, « Estimates of the NAIRU using an extended Okun's law », Working Paper n°03 Bank of Canada . 1989.

²Poret P. « Les salaires dans les grand pas de l'OCDE au cours des années quatre vingt », Economie et Statistiques n°235 septembre. 1990

³King R., Rebelo S., Low frequency filtering and real business cycles », journal of Economic Dynamics and Control N°17. 1993

⁴Phelps E, « Past and prospective causes of high Unemployment »: comments for the economic symposium, Federal Reserve Bank of Kansas, Wyoming, august 25-27. 1994.

الحضري لمدينة تلمسان سبتمبر 2010 و الذي مس عينة مكونة من 410 فرد للتعرف وبشكل ينسجم و مختلف المقاربات على الحالات الواقعية بغية معرفة درجة انسجامها مع الواقع اي واقع سوق العمل وقدرتها في دعم الدارسين و المهتمين بما فيهم أصحاب القرار بمختلف المعطيات التحليلية على المستوى الكلي ثم نتقل بعد ذلك لدراسة خصائص البطالة النوعية وتحركات الأفراد خاصة الشباب منهم الى القطاع غير الرسمي، أما الجزء الثاني من هذا الفصل فلقد خصص لنمذجة سوق العمل حيث سندرس فيه طبيعة العلاقة التي تربط المتغيرات الاقتصادية الكلية بالبطالة مستندين بالإضافة إلى مختلف المتغيرات التي من شأنها التأثير سواء بالايجاب أو بالسلب على البطالة و بالتالي على سوق العمل الجزائري على غرار الناتج الداخلي الخام وتزايد تعداد السكان... محاولين بذلك أن نبين أن تطور البطالة في بلادنا لم يكن وليد الصدفة أو من الناحية الاقتصادية تطورا عشوائيا و إنما هو خاضع لمجموعة من الوقائع المقننة قد يكون بعضها معروفا (كالزيادة الحادة في البطالة و استمرارها في الجزائر خلال النصف الثاني من التسعينات) وبعضها الآخر قد لا يكون كذلك (مثل ظاهرة اللاتناظر بين مراحل الارتفاع في معدلها ومراحل الانخفاض فيها حدة دور البطالة)، الى غير ذلك من الأسباب التي سنقف عليها ونعكف على دراستها، فالدراسة لن تكتمل أو قد لا تكتمل دون الاهتمام بالتركيبة البنيوية للبطالة، بشكل يسهم في تفسير الارتفاع الحاد في البطالة أو بقائها مرتفعة خاصة في وسط الشباب. و عليه سنحاول استنتاج نموذج شامل للمتغيرات الأساسية المفسرة للظاهرة بالشكل الذي جاء في الباب النظري ويسمح بالاجابة على اشكالية بحثنا.

المطلب الثالث: تحليل النتائج المتحصل عليها

سنحاول من خلال هذا المطلب تفسير أهم النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية التي قمنا بها في ولاية تلمسان و ربط أهم النتائج المتحصل عليها بمشكلة البطالة في الجزائر و ذلك باستعمال برنامج SPSS.

1-الجنس و السن و المستوى التعليمي:

1-1-الجنس

الجدول رقم 4-1: تقسيم العاطلين عن العمل حسب الجنس

		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Valid	homme	206	50,2	50,2	50.2
	femme	204	49,8	49,8	100.00
	Total	410	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات برنامج spss

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

تشير معطيات الجدول رقم 4-1 المستوحاة من نتائج التحقيق الميداني أن البطالة شبه متكافئة بين الجنسين، فتقدر نسبتها على سبيل الذكر بنحو 50.2 % عند الذكور أي ما يوافق نصف الشريحة المستجوبة البالغ مجموعها 410 فرد و ما يمثل 49.8 % عند الإناث ما يعادل 204 أنثى وذلك راجع إلى ارتفاع معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الجزائري بسبب تخلص المجتمع الجزائري من العادات و التقاليد القديمة .

1-2- السن

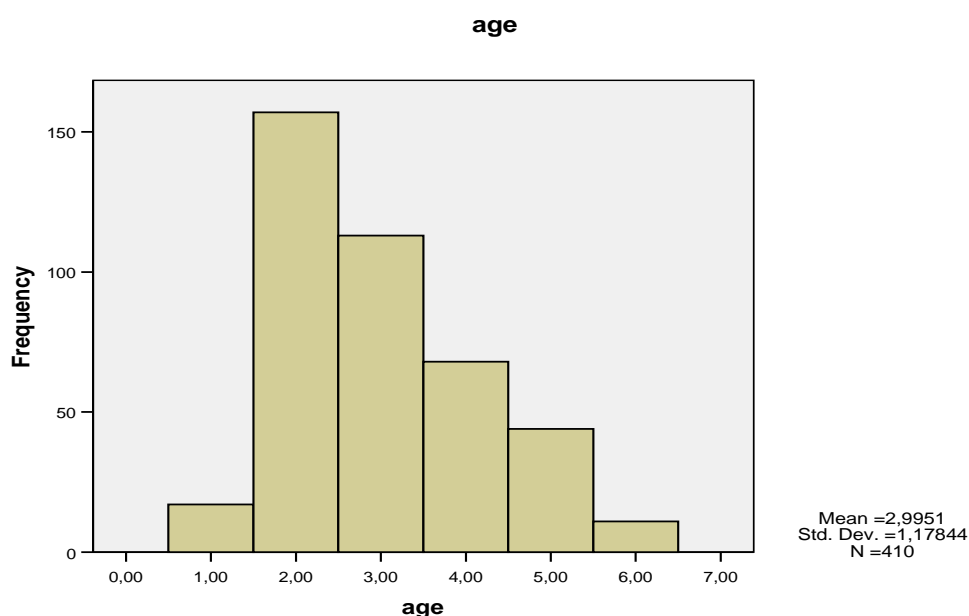
الجدول رقم 4-2: تقسيم العاطلين عن العمل حسب السن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-16	17	4,1	4,1	4,1
	17-24	157	38,3	38,3	42,4
	25-29	113	27,6	27,6	70,0
	30-39	68	16,6	16,6	86,6
	40-49	44	10,7	10,7	97,3
	+50	11	2,7	2,7	100,0
	Total	410	100,0	100,0	4,1

المصدر: مخرجات برنامج spss

حسب نتائج الدراسة الميدانية، فلقد جاءت نتائج التحقيق الميداني لتؤكد صحة الفرضيات المتبناة، بحيث أضحت البطالة في بلادنا إن أمكن التعبير عن ذلك شابة فتحكم قبضتها عند فئات الشباب ما دون 30 سنة فتقدر نسبتها بـ 65.9 % وعند الفئة التي يقل متوسط عمرها عن الأربعين بنحو 82.5 % وهي نسبة جد عالية تسمح لنا بالجزم على أن البطالة هي شابة. و يمكن ملاحظة ذلك بكل سهولة من خلال النموذج البياني الموجود أدناه.

الشكل رقم 4-1: تقسيم العاطلين عن العمل حسب السن



المصدر: مخرجات برنامج spss

3-1- المستوى التعليمي:

الجدول رقم 4-3: تقسيم العاطلين عن العمل المستوى التعليمي

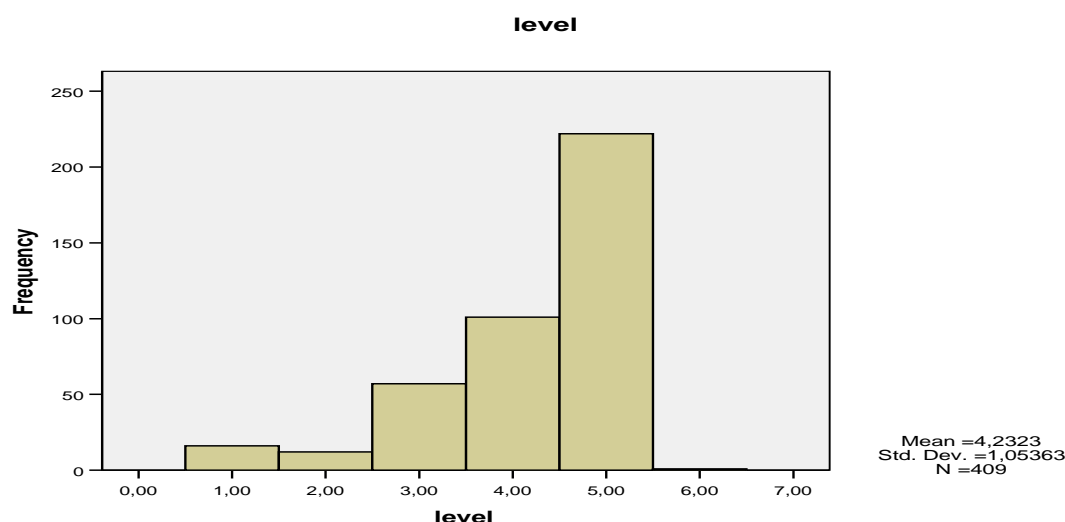
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	illiterate	16	3,9	3,9	3,9
	prem	12	2,9	2,9	6,8
	moyen	57	13,9	13,9	20,8
	second	101	24,6	24,7	45,5
	univer	222	54,1	54,3	99,8
	6,00	1	,2	,2	100,0
	Total	409	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
Total	410	100,0			

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

المصدر: مخرجات برنامج spss

حسب ما يشير إليه الشكل البياني الموجود أعلاه فمن السهل علينا استنتاج نزوع البطالة إلى التزايد كلما ازداد المستوى التعليمي و مستويات التأهيل، فيقدر معدل البطالة عند أصحاب المستوى الجامعي بـ 54.1%، أما عند ذوي المستوى الثانوي فتقدر البطالة في وسطهم بـ 24.6% أي تقريبا نصف الشريحة الجامعية المستجوبة، أما بالنسبة لباقي الفئات أصحاب المستوى الثانوي و الابتدائي فتساوي بالترتيب 13.9% ثم 2.9%، فأمام كل هذه المعطيات يمكن الجزم بأن البطالة ليست شابة فقط وإنما نوعية أيضا، مما يطرح أكثر من تساؤل عن مصير هذه الفئات أمام تزايد معدلات البطالة.

الشكل البياني رقم 4-2: تقسيم العاطلين عن العمل حسب المستوى التعليمي



المصدر: مخرجات برنامج spss

2-الطلب على العمل:

2-1- طلبات التوظيف:

الجدول رقم 4-4: الطلب على العمل

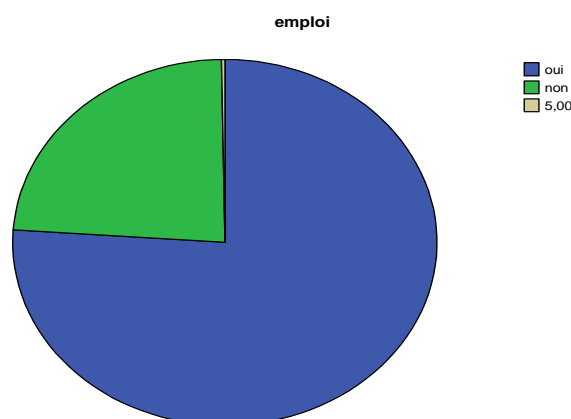
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	oui	312	76,1	76,1	76,1
	non	97	23,7	23,7	99,8
	5,00	1	,2	,2	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات برنامج spss

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

بغية التعرف عن الفئات العاطلة عن العمل من الفئات المتطفلة وحتى يتم التوصل إلى نتائج دقيقة تم طرح هذا السؤال، فكانت النتيجة أن نسبة كبيرة من الشريحة المستجوبة قامت بتقديم طلبات عمل على مستوى الهيئات المتخصصة.

الشكل رقم 4-3 : الطلب عن العمل



المصدر: مخرجات برنامج spss

أيضا ما يمكن الاستشهاد به أن ثلث أرباع الفئات المستجوبة بالإضافة إلى تقديم طلب عن العمل هي بصدد البحث الجدي عن العمل مروراً بمختلف الوكالات المتخصصة، مما يجعلنا نتساءل عن الطرق المفضلة عند البطالين في البحث عن العمل.

2-2- طرق البحث عن العمل:

الجدول رقم 4-5 : طريقة البحث عن العمل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	directe	135	32,9	33,0	33,0
	Cont-Entr	120	29,3	29,3	62,3
	mediation	136	33,2	33,3	95,6
	autres	18	4,4	4,4	100,0
	Total	409	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
	Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

حسب نتائج الدراسة الميدانية فإن شريحة كبيرة من المستجوبين تفضل الطرق المباشرة في البحث عن العمل من خلال اللجوء إلى وكالات التشغيل بل وحتى الوساطة بنسبة تقارب 33% أما الطرق الأخرى فتكاد لا تتعدى 5%.

2-3- فرص العمل المتاحة:

الجدول رقم 4-6 : فرص العمل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	oui	213	52,0	52,3	52,3
	non	192	46,8	47,2	99,5
	5,00	2	,5	,5	100,0
	Total	407	99,3	100,0	
Missing	System	3	,7		
	Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

حسب حيثيات الاستقصاء الميداني فإن ما نسبته 213 فرد قد سبق له وأن شغل مناصب عمل من قبل، بحيث أن الأغلبية الساحقة البالغة نسبتها 65.7% تؤكد أن الممارسة كانت من خلال الفرص الممنوحة من قبل الأجهزة والوكالات المكلفة بمواجهة البطالة كجهاز تسيير القروض المصغرة ANGEM أيضا الوكالة الوطنية للشغل ANEM، أيضا جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ بنسبة 28.3 % ، إضافة إلى باقي الأجهزة كما يشير إليه الجدول رقم 4-7- أدناه، كما تجدر الإشارة إلى أن شريحة كبيرة من المستجوبين والتي لم تستطع الاستفادة من خدمات الأجهزة الرسمية في مواجهة البطالة قد التحقت بالقطاع غير الرسمي و تقدر النسبة في ذلك بنحو 27% وهي نسبة لا يستهان بها في مجال التشغيل.

الجدول رقم 4-7: فرص العمل بمختلف الأجهزة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ANSEJ	65	15,9	28,3	28,3
ANGEM	15	3,7	6,5	34,8
ANEM	71	17,3	30,9	65,7
CNAC	16	3,9	7,0	72,6
autres	63	15,4	27,4	100,0
Total	230	56,1	100,0	
Missing System	180	43,9		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

2-4-مدة البطالة:

الجدول رقم 4-8 : مدة البطالة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -1	58	14,1	26,0	26,0
2-3	57	13,9	25,6	51,6
+4	108	26,3	48,4	100,0
Total	223	54,4	100,0	
Missing System	187	45,6		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

أما بالنسبة لباقي الفئات التي لم تتحصل على فرص العمل والبالغ تعدادهم **180**، فلقد قدرت مدة البطالة عندهم بأكثر من أربعة سنوات حيث أن النسبة تعدت أكثر من **48.8%**، فأمام انعدام فرص العمل وتقدم السن وتهديدات البطالة بكل ما تحمله من سلبيات وبغية الحصول على ما يسد الرمق ويحفظ ماء الوجه تبدأ ملامح الممارسة غير الرسمية بالتشكل، وهو أمر جد منطقي تبعاً لما سبق و أن ذكرناه أنفاً في دراستنا لموضوع البطالة.

3- طبيعة العمل:

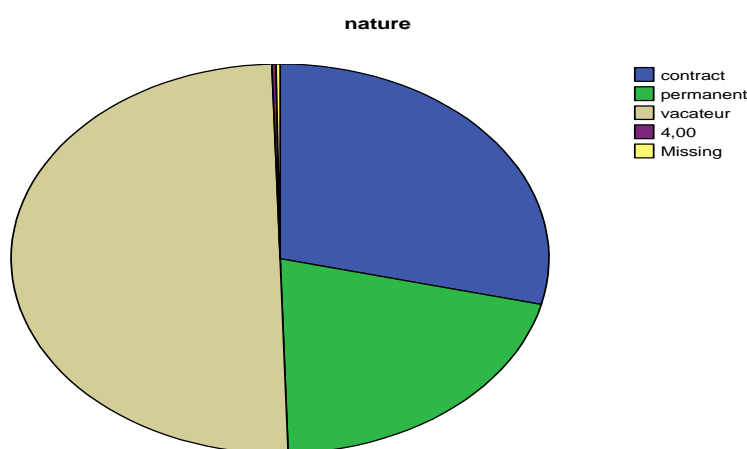
3-1- طبيعة الشغل:

الجدول رقم 4-9: طبيعة الشغل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	contract	118	28,8	28,9	28,9
	permanent	85	20,7	20,8	49,6
	vacataire	205	50,0	50,1	99,8
	4,00	1	,2	,2	100,0
	Total	409	99,8	100,0	
Missing	System	1	,2		
	Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

الشكل رقم 4-4: طبيعة العمل



المصدر: مخرجات برنامج spss

تبين نتائج التحقيق الميداني على أن الأفراد الذين سبق لهم وأن تحصلوا على فرص العمل من خلال الاستراتيجيات والأجهزة الخاصة بمواجهة البطالة بأن النشاط المزاوّل كان مؤقتا بنسبة 50 % ، أيضا أن مناصب الشغل هي تعاقدية بمعدل 30% و نادرا ما تكون دائمة وهي نسب كبيرة ومنطقية في ذات الوقت كون أن الوظائف التي توفرها هذه الأجهزة مرتبطة بحجم الأغلفة المالية التي تحصل عليها، كما أن هذه السياسات المنتهجة في توفير مناصب الشغل للشباب العاطل تبقى عاجزة عن استيعاب كل فئات البطالين ليبقى مصيرهم متأرجحا بين غياب الاستقرار من جهة أو الممارسة غير الرسمية من جهة أخرى

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

كون أن انتهاء عقد العمل يفتح آفاق العمل بالقطاع غير الرسمي و هذا ما سنخرج عليه من خلال باقي التحاليل.

3-2- قطاع الممارسة :

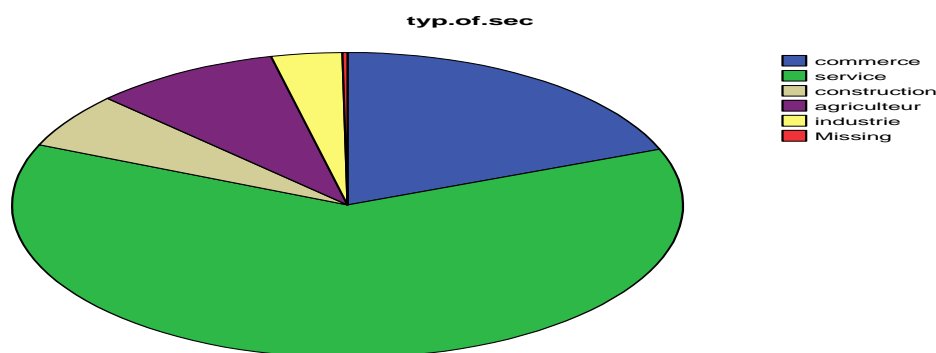
الجدول رقم 4-10 : قطاع الممارسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid commerce	78	19,0	19,1	19,1
service	256	62,4	62,6	81,7
construction	24	5,9	5,9	87,5
agriculteur	37	9,0	9,0	96,6
industrie	14	3,4	3,4	100,0
Total	409	99,8	100,0	
Missing System	1	,2		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول البياني الموجود أعلاه نقول أنه سواء تعلق الأمر بالقطاع الرسمي أو غير الرسمي فلا يزال كل من قطاعي التجارة والخدمات يحتلان الصدارة مجتذبان بذلك الفئات العمالية فتقدر نسبة الممارسة بهما أكثر من 80% فهما يحتلان الصدارة في التوظيف أما بالنسبة لباقي القطاعات وحسب ما يشير إليه النموذج البياني فيأتي كل من قطاع الفلاحة، البناء والأشغال العمومية ثم الصناعة في ذيل الترتيب تبعا للنسب التالية: 9%، 5.9%، 3.4% على التوالي، وهذا ما يمكن فهمه بكل بساطة كون أن تأدية الخدمات و التجارة لا تحتاج إلى رقم أعمال كبير بل أن اليسير منه كفيلا بسد الحاجيات.

الشكل رقم 4-5 : قطاع الممارسة



المصدر: مخرجات برنامج spss

3-3- الاستفادة من الضمان الاجتماعي:

الجدول رقم 4-11: مزايا الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	211	51,5	51,6	51,6
non	192	46,8	46,9	98,5
3,00	4	1,0	1,0	99,5
4,00	1	,2	,2	99,8
5,00	1	,2	,2	100,0
Total	409	99,8	100,0	
Missing System	1	,2		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

كما سبقت إليه الإشارة فبالنسبة للفئات المستجوبة وعندما تتعلق المسألة بالتحقق من الممارسة غير الرسمية من باب الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي فإن الأجوبة تأتي منطقية وشبه متكافئة بحث أن نصف الأفراد يصرحون باستفادتهم من خدمات التأمين أم الباقي فلا رغم قيامه بأداء وظائف مما يدل على تنامي أشكال الأنشطة غير الرسمية و هذا ما ينطبق تماما مع ما تم التوصل إليه من خلال باب طبيعة العمل.

4- طبيعة النشاط:

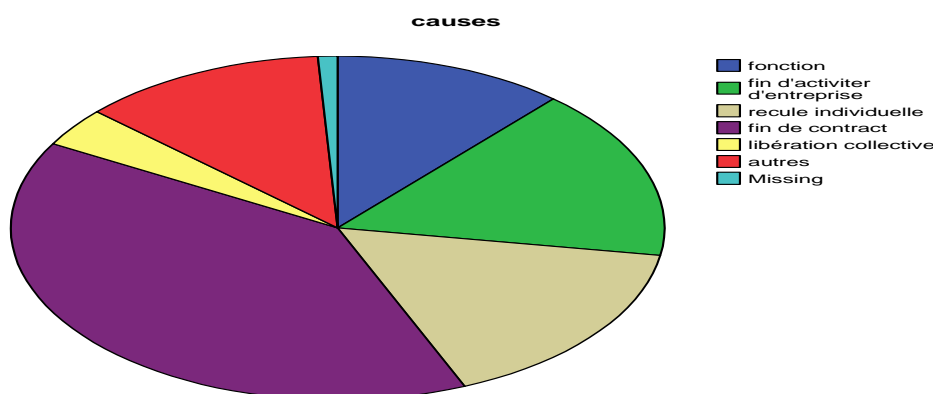
4-1- أسباب التعطل عن العمل:

الجدول رقم 4-12 : أسباب التعطل عن العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid fonction	47	11,5	11,6	11,6
fin d'activité d'entreprise	66	16,1	16,3	27,8
recul individuelle	66	16,1	16,3	44,1
fin de contrat	162	39,5	39,9	84,0
libération collective	15	3,7	3,7	87,7
autres	50	12,2	12,3	100,0
Total	406	99,0	100,0	
Missing System	4	1,0		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

الشكل رقم 4-6: اسباب التعطل عن العمل



المصدر: مخرجات برنامج spss

حسب نتائج التحقيق الميداني ومن باب التعطل أو بالأحرى مغادرة العمل تبين أن السبب الأول يعود إلى انتهاء عقود العمل بنسبة 30% و هذا ما يؤكد صحة ما قلناه سابقا، أيضا من بين أسباب التخلي عن العمل انتهاء نشاط المؤسسة بل و حتى الانسحاب الفردي بنسب متساوية تبلغ 16.3% إلى جانب أسباب أخرى قد ترتبط في الغالب بأسباب شخصية وطموحات تحسين الوضعية المهنية.

4-2- طبيعة نشاط الممارسة:

الجدول رقم 4-13: طبيعة نشاط الممارسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid formel	234	57,1	57,4	57,4
informel	173	42,2	42,4	99,8
3,00	1	,2	,2	100,0
Total	408	99,5	100,0	
Missing System	2	,5		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

على الرغم من أن معطيات التحقيق الميداني تؤكد هيمنة القطاع الرسمي في استوعاب الأيدي العاملة بمعدل 57.4% إلا أن هذا لا يمنع من تواجد القطاع غير الرسمي من خلال سعيه الحثيث نحو امتصاص المزيد من العمالة من خلال الأنشطة غير الرسمية فتقدر نسبة الممارسة فيه بنحو 42.4% و هو معدل لا يستهان به كون أنه يمتد في كل يوم بل و في كل حين لتوفره على ديناميكية كبيرة تمكنه من لعب أكبر

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

الأدوار في أوقات الأزمات و الفترات الحرجة، أدوار قد يعجز القطاع الرسمي على لعبها، ومن أهم الأسباب التي تجعل العمالة مهتمة بالنشاط بهذا القطاع ما يمكن استنتاجه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-14 : أسباب اختيار الممارسة غير الرسمية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid faciliter d'obtenir un travaille	95	23,2	48,5	48,5
les qualifications	74	18,0	37,8	86,2
le temps	22	5,4	11,2	97,4
autres	5	1,2	2,6	100,0
Total	196	47,8	100,0	
Missing System	214	52,2		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

من خلال الشكل البياني نستنتج أن ما يفسر دواعي الالتحاق بالقطاع غير الرسمي هو سهولة الحصول على فرص العمل بنسبة 48.5% و هي مبرر قوي قد يتعذر الحصول عليه من خلال سوق العمل الرسمي، أيضا أن السبب الثاني يعود إلى أن الممارسة غير الرسمية تناسب المؤهلات بنسبة 37.8% مؤهلات ترتبط أساسا بالقدرة المالية، أيضا ما يجب أن لا نغمله هو قدرة القطاع غير الرسمي على منح حرية كبيرة في اختيار أوقات العمل، الأمر الذي يصعب تحقيقه من خلال القطاع الرسمي الذي يعرف جمودا كبيرا في هذا المجال.

5-تفضيلات التوظيف المرغوبة:

5-1 - طرق التوظيف المرغوب فيها

الجدول رقم 4-15: طرق التوظيف

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rec direct	301	73,4	73,6	73,6
concours	85	20,7	20,8	94,4
autres	23	5,6	5,6	100,0
Total	409	99,8	100,0	
Missing System	1	,2		
Total	410	100,0		

المصدر: مخرجات برنامج spss

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

بالإضافة إلى جمود سوق العمل ومختلف الإجراءات التنظيمية المتبعة في هذا الأخير و التي غالبا ما تتسبب في ضخ الكثير من العمالة في مصب القطاع غير الرسمي الأمر الذي يفتح باب الحديث عن البيروقراطية في التوظيف فان الأفراد المستجوبين يفضلون الانتقاء المباشر بدلا من التوظيف عن طريق المسابقة بنسبة **73.6 %** مقابل **20.8 %** على التوالي.

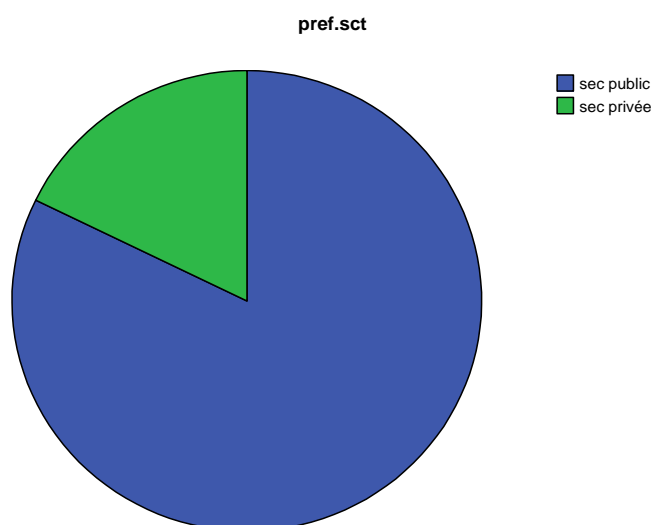
5-2- القطاع المفضل:

الجدول رقم 4-16 : القطاع المفضل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sec public	337	82,2	82,2	82,2
	sec privée	73	17,8	17,8	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات برنامج spss

الشكل رقم 4-7 : القطاع المفضل



المصدر: مخرجات برنامج spss

حسب ما يشير إليه الشكل النموذجي فان شريحة كبيرة من الأفراد المستجوبين و البالغ مجموعهم **337** فرد يبدون رغبة كبيرة في النشاط تحت ظل الدولة أي بمعنى القطاع العام و بالتالي القطاع الرسمي على ما يمنحه من استقرار و مزايا مما يجبر الدولة على التفكير مليا في طرق ايجابية لإعادة إدماج مثل هذه الفئات بغية الاستفادة من أدائهم اقتصاديا و اجتماعيا، أيضا ما يجب أن نذكره هو الإصرار على العمل حتى و لو

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

لم يتم التوظيف بالقطاع المرغوب فيه بنسبة **77.6%** ، فإذا انعدمت فرص التوظيف بالمسار الرسمي فحتمًا سوف يزداد التشبث بالمسار غير الرسمي كونه منفذ نجاة كما يبينه الجدول التالي:

الجدول رقم 4-17 : فرص العمل بالقطاع غير المرغوب

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid oui	318	77,6	77,6	77,6
non	92	22,4	22,4	100,0
Total	410	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات برنامج spss

إن العينة المستجوبة من خلال الدراسة الميدانية و البالغ عددها **410** فرد التي تمت على أكبر المناطق الحضرية لولاية تلمسان جاءت نتائجها لتؤكد الفرضيات التي وضعناها في دراستنا حيث أن ما يمثل نسبة **60%** من الشباب دون **30** سنة هم في حالة البطالة و أكثر من **80%** من الشريحة المستجوبة هم دون أربعين سنة و هذا ما يدل على أن البطالة هي بطالة شابة إضافة إلى ذلك نسبة **54.1%** من العينة المستجوبة هي أصحاب الشهادات الجامعية أي أكثر من نصف العينة المستجوبة هم أصحاب الشهادات و ما يمكن استنتاجه من خلال هذه الدراسة الميدانية أنه على الجزائر وضع سياسات التي تخفض من نسبة البطالة عند هؤلاء الأفراد السابق ذكرهم ، و تشجيع قطاع الصناعة و القطاعات الأخرى على جلب أكبر عدد ممكن من اليد العاملة لأنه ما يمثل نسبة **80%** ينشطون في قطاع التجارة و الخدمات لذلك يجب وضع تدابير تحفيزية للقطاعات الأخرى التي تبقى مردوديتها في جلب اليد العاملة ضعيفة جدا مقارنة مع قطاع التجارة و الخدمات الذي يبقى دائما في الصدارة.

المبحث الثاني: تقديم نموذج الانحدار الخطي المتعدد

يوضح الانحدار المتعدد العلاقة الدالية بين متغير تابع واحد و عدد من المتغيرات التفسيرية (أكثر من واحد) . و تقدم لنا النظرية الاقتصادية عديد من الأمثلة للانحدار المتعدد مثال ذلك دالة الطلب التي توضح أن الكمية المطلوبة من سلعة كمتغير تابع تتأثر بسعر السلعة و أسعار السلع الأخرى و الدخل كمتغيرات تفسيرية . و تشير العلاقة الدالية إلى علاقة سببية بين المتغيرات التفسيرية و المتغير التابع، حيث تعني أن التغير في المتغيرات المستقلة يصحبها تغير ما في المتغير التابع ، و من أجل استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد في المبحث الموالي من أجل اقتراح نموذج قياسي للمتغيرات المؤثرة في معدل البطالة قمنا بتقديم و التعريف بهذا النموذج عن طريق ثلاث مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: تمثيل نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المطلب الثاني: طرق قياس كفاءة نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المطلب الثالث: تقييم نموذج الانحدار الخطي المتعدد

المطلب الأول: تمثيل نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

تشير خطية العلاقة الموجودة بين المتغيرات المستقلة من ناحية، و المتغير التابع من ناحية أخرى إلى حقيقة هامة مؤداها أن أثر المتغير المستقل على المتغير التابع لا يختلف من مفردة إلى أخرى بالعينة . فإذا افترضنا مثلاً أن هناك متغيرين تفسيريين هما X_1 ، X_2 ، و متغير تابع Y فإن العلاقة الخطية بينهم يمكن صياغتها كما يلي¹:

$$Y = a + a_1 x_1 + a_2 x_2$$

فإذا كانت Y على سبيل المثال تشير إلى معدل البطالة، X_1 تشير إلى معدل نمو السكان، X_2 تشير إلى معدل التضخم ، فإن العلاقة بين معدل البطالة و كل من معدل نمو السكان و معدل التضخم تعني أن التغير في معدل نمو السكان من مفردة إلى أخرى بمقدار وحدة واحدة يصحبه تغير ثابت في معدل البطالة يساوي a_1 ، و أن التغير في معدل التضخم من مفردة إلى أخرى بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير معدل البطالة بمقدار ثابت يساوي a_2 .

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، مصر، الطبعة 2، 1997، ص 220

و لذلك فإن استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد في تقدير العلاقات الاقتصادية ينطوي على درجة كبيرة من التبسيط، حيث يفترض أن جميع الأفراد يتصرفون بنفس الطريقة أو أن تفضيلات الأفراد متماثلة. و نظرا لأن هذا الافتراض لا يمثل الحقيقة فإن استخدام الانحدار الخطي المتعدد ينطوي على وجود نوع من الخطأ في التقدير . و لذا فإننا ندخل عادة في علاقة الانحدار حداً يسمى بالحد العشوائي و هو يتضمن أخطاء التقدير و عندئذ تعطى علاقة الانحدار الخطي المتعدد في الصيغة التالية¹:

$$Y=a_0+a_1x_{i,1}+a_2x_{i,2}+a_3x_{i,3}+.....+a_px_{i,p}+\epsilon_i ; i=1,....,n$$

Y : المتغير التابع

X_i: المتغيرات المستقلة المفسرة للظاهرة المدروسة.

ε_i : متغير الأخطاء العشوائية

a₀,a₁,....a_p: المعاملات الثابتة.

المطلب الثاني: طرق قياس كفاءة نموذج الانحدار الخطي المتعدد:

أما المعايير التي يتم استخدامها في التحقق من كفاءة و معنوية نموذج الانحدار الخطي المتعدد فهي:

1-معايير إحصائية statistical criteria:

و تشمل **t-test** لاختبار معنوية معاملات المتغيرات المستقلة و العامل الثابت **constant** و **r** لاختبار درجة العلاقة بين كل متغير مستقل و المتغير التابع و منها أيضا **F-ratio R²** لاختبار معنوية المعادلة النهائية و مدى معنوية درجة تفسير التباين . و يمكن إجمال أهم هذه المعايير الإحصائية بما يلي²:

1-2-معامل التحديد Coefficient of Determination:

و يمثل النسبة المئوية للتباين التي يتم تفسيرها بواسطة المتغير أو المتغيرات المستقلة التي يتضمنها النموذج . و هو يدل على مدى اقتراب المشاهدات من خط الانحدار، و يرمز له بـ **r²** في حالة الانحدار الخطي البسيط و بـ **R²** في حالة الانحدار المتعدد و تقع قيمة **R²** بين 0 و 1 أي $0 \leq R^2 \leq 1$ فكلما تقترب قيمة **R²** من 1 يعني ارتفاع معنوية النموذج التفسيرية .

1-2-اختبار F:

و يستخدم لاختبار معنوية المعادلة، بكلمة أخرى معنوية العلاقة بين مجموعة المتغيرات المستقلة و المتغير التابع **Y**، و كلما ارتفعت قيمة **F** الجدولية عند درجات حرية **(n-k-1,K)** يكون قبولها بمعنوية أعلى، حيث ترمز **n** و **k** لعدد المشاهدات (العينة) و عدد المتغيرات المستقلة على التوالي.

¹ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، اساليب الاحصاء، دار وائل للنشر، الطبعة 01، 2009، ص230.
² عزام صبري، الاحصاء الوصفي و نظام spss، جدار للكتاب العالمي الاردن، الطبعة 2006، ص01، ص359.

1-3- معامل الارتباط الجزئي r :

المهدف من حساب معامل الارتباط الجزئي هو اختبار درجة العلاقة الموجودة بين كل متغير مستقل والمتغير التابع، و يأخذ هذا المتغير قيمة عددية تتراوح بين $-1 \leq r \leq 1$ و إذا وجدت هذه القيمة أكبر أو أصغر من هذه الحدود دلالة على أن هناك خطأ حسابيا قد حصل، و للمعامل دلالات نوردها فيما يلي لتفسير العلاقة بين المتغيرين¹:

إذا كانت $r = -1$ فإن العلاقة بين المتغيرين تكون عكسية تامة.

إذا كانت $-1 < r < 0$ فإن العلاقة تكون علاقة عكسية.

إذا كانت $r = 0$ فهذا يعني أنه لا وجود لأي علاقة بين المتغيرين.

إذا كانت $1 > r > 0$ فهذا يعني أنه يوجد علاقة إيجابية تقوى كلما اقتربنا من الواحد الصحيح.

عندما تكون $r = 1$ فإن العلاقة تكون تامة.

لقد عمل العديد من العلماء لإيجاد علاقة تربط بين متغيرين أو أكثر و منهم العالم بيرسون، و العالم سيرمان و كل سمي الارتباط باسمه و كثيرا ما يستعمل هذا الأخير في البيانات الوصفية التي يستحيل في البيانات الرقمية لتسهيل العمليات الحسابية. لذا نلجأ لتحويل البيانات الوصفية إلى عددية قابلة للحل.

1-4- الارتباط المتعدد بين متغيرات الدراسة المستقلة **muti-collinearity**:

إن إيجاد قيمة الارتباط المتعدد كأحد الافتراضات القائم عليها الانحدار المتعدد. فكلما كان الارتباط بين متغيرات الدراسة المستقلة عال فهذا يعني أن هنالك تشابها في المعلومات التي تقدمها هذه المتغيرات، الأمر الذي سيضعف من نموذج الدراسة. و هذا و يمكن الاعتماد على مقياس **variance Inflation factor (VIF)** لقياس مستوى الارتباط المتعدد بناء على المعادلة التالية²:

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

حيث تمثل قيمة **R** أعلى قيمة ارتباط بين متغيرات الدراسة المستقلة .

المطلب الثالث: تقييم نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

يمكن تقييم نموذج الانحدار الخطي المتعدد باستخدام عدة معايير إحصائية نذكر أهمها:

1- معامل التحديد المتعدد **Multiple Détermination coefficient**:

¹ عزام صبري، نفس المرجع السابق، ص 360.

² محمد خير سليم ابو زيد، التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية spss، طبعة 01، 2010، ص 393.

يشير معامل التحديد المتعدد إلى النسبة التي يمكن تفسيرها من التغير الكلي في المتغير التابع بدلالة المتغيرات المستقلة المدرجة في دالة الانحدار المتعدد. فإن كان لدينا متغيرين تفسيري ($a_1 x_1 - a_2 x_2$)، و متغير تابع Y فإن معامل التحديد المتعدد R^2 يشير إلى النسبة من التغير الكلي في المتغير التابع التي يمكن تفسيرها بدلالة المتغيرين المستقلين x_1 و x_2 معا. و تزداد قيمة معامل التحديد المتعدد كلما أضفنا متغيرا تفسيريا جديدا، وهذا يعني أن مقياس معامل التحديد المتعدد يتأثر بعدد المتغيرات التفسيرية. و لتلاشي هذا القصور يتعين أن نصحح قيمة معامل التحديد بحيث لا تتأثر بعدد المتغيرات التفسيرية و يمكن عمل ذلك عن طريق أخذ عدد درجات الحرية في الحسبان عند حساب معامل التحديد، حيث أن درجات الحرية تساوي $(n-k)$ تقل مع زيادة عدد المتغيرات و ثبات حجم العينة ذلك لأن زيادة عدد المتغيرات التفسيرية يصاحبها زيادة في عدد الملاحظات المقدرة و تصبح صيغة معامل التحديد المعدل هي $ajusted R^2$ كما يلي:

$$R^2(ajusted) = 1 - (1 - R^2) \frac{n-k}{n-k}$$

و يلاحظ أن معامل الارتباط المتعدد يتمثل في الجذر التربيعي لمعامل التحديد المتعدد و هو يشير إلى درجة اقتران التغير في المتغير التابع مع التغير في المتغيرات الأخرى المستقلة و هو في هذه الحالة يكون دائما موجبا و لا توجد طريقة توضح ما إذا كان سالبا . و تتراوح قيمة معامل التحديد بين الصفر و الواحد فإذا كان يساوي واحد فإن هذا يعني أن المقدرة التفسيرية للنموذج كاملة و أن جودة التوفيق عند حدها الأقصى. أما إذا كان يساوي صفرا فإن هذا يعني أن المقدرة التفسيرية للنموذج منعدمة و أن جودة التوفيق عند الحد الأدنى.

2- معايير منطقية Logical Criteria:

و هي تخص الإشارة التي يجب أن يظهر معها معامل المتغير ، و لكون القرار الذي يعتمد بشأن صحة الإشارة أو خطئها أساسه معرفة منطقية اتجاه سلوك المتغير من حيث علاقته بالمتغير التابع لذا فقد سميت بالمعايير المنطقية، فعلى سبيل المثال بما أن انخفاض سعر الخدمة أو السلعة يؤدي إلى زيادة حجم الطلب، فمنطقيا يجب أن تظهر إشارة معامل المتغير سالبة، و حيث أن سهولة الوصول (Accessibility) للخدمة أو السلعة يزيد من رضى الزبون، فمنطقيا أن تظهر الإشارة لمعامل متغير الوصول إلى الخدمة أو السلعة بإشارة موجبة .

3-الفرضيات Assumptions:

و تتمثل بالتحقق من توزيع البواقي **residuals** كونها موزعة توزيعا طبيعيا و اتجاهها خطيا للتأكد من عدم الحصول على تقديرات متحيزة و غير كفؤة، و يتم عادة التحقق من هذه الفرضيات من خلال الأشكال البيانية التي يسرد ذكرها ، و يمكن إجمال أهم خصائص البواقي اللازم التحقق منها بـ¹:

- أن وسطها الحسابي يساوي صفر، أي $E(\varepsilon_i)=0$
- أن تباينها متساوية لكافة المشاهدات، أي $E(\varepsilon_i^2)=\sigma^2$
- أن قيمها مستقلة عن بعضها أي $E(\varepsilon_i \varepsilon_j)=0$

حيث أن ε_i ترمز إلى البواقي (residuals).

و هناك عدة طرق يمكن الاستعانة بها للتحقق. ومن هذه الفرضيات و التي سيتم تناولها هنا، إلا أن أهمها و أكثرها استخداما هي طريقة توظيف الأشكال البيانية التالية:

* لانتشار الخطي للقيم حول خط دالة ميل الانحدار للتأكد من العلاقة الخطية بالنسبة للفرضية الأولى: أن الوسط الحسابي للبواقي يساوي الصفر، أي $E(\varepsilon_i)=0$.

* الانتشار المتجانس للفرضية الثانية : أن تباين البواقي متساوية لكافة المشاهدات، أي:

$E(\varepsilon_i^2)=\sigma^2$ ، وهي الفرضية التي يطلق عليها باختلاف التباين **eteroscedasticity**، و تظهر هذه المشكلة عند عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي لقيم المتغيرات المستقلة، و بالتالي الحصول على قيم متحيزة و غير كفؤة، بكلمة أخرى إذا كانت قيمة الخطأ العشوائي تتغير بتغير قيمة ε_i فتزداد بزيادة قيمة X_i ، فمثلا إذا أخذنا عينة من الأسر حجمها n و كان التباين في الاستهلاك يزداد بارتفاع دخل الأسرة، فالأسرة التي دخلها أكبر يكون لديها مرونة أكبر في الاستهلاك².

* إضافة لما سبق فهناك حاجة أيضا للتحقق من فرضية عدم وجود علاقات متداخلة (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة فيتم التحقق منها من خلال استخدام مصفوفة الارتباط و كما أشرنا لذلك في أعلاه أو بتوظيف تحليل المركبات الأساسية **Principal Component Analysis** وتحصل هذه الحالة عندما يكون اثنين أو أكثر من المتغيرات المستقلة التي يضمها النموذج على ارتباط قوي، مما يجعل من الصعب تحديد تأثير كل من هذه المتغيرات على المتغير التابع، و بالتالي فإن معاملات الانحدار غير معنوية إحصائيا و قد تأتي بإشارات خاطئة أيضا رغم معنوية معامل الارتباط R و معامل التحديد R^2 . و للتغلب على هذه المشكلة يتم التخلص من واحد أو أكثر من المتغيرات ذات الارتباط العالي، أو بزيادة حجم العينة أو اللجوء إلى تحويل صيغة المتغيرات كأن تصبح لوغاريتمية أو نصف لوغاريتمية أو غيرها.

¹ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب الإحصاء للعلوم الاقتصادية و إدارة الأعمال مع استخدام SPSS، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص 234

² عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، نفس المرجع السابق، ص 234

4- طرق الانحدار الخطي المتعدد¹:

هناك عدة طرق للانحدار الخطي المتعدد التي يتم توظيفها لاختبار أفضل طاقم للمتغيرات المستقلة لتضمينها في النموذج الذي يتم بناؤه أن جوهر الأفكار التي تعتمد عليها جميع طرق الاختيار التي سيلي ذكرها هي تضمين المتغير الذي يضيف أكبر زيادة ممكنة إلى قوة التفسير للنموذج، وإذا كان على المتغير أن يحذف فيجب أن يكون تأثير حذفه أقل ما يمكن على قدرة النموذج التفسيرية.

أما أهم الطرق للانحدار المتعدد المستخدمة لاختيار أفضل طاقم متغيرات مستقلة هي:

4-1- طريقة شمول كافة المتغيرات: All Possible Regression

و تستخدم إذا كان عدد المتغيرات ليس كبيرا، و أبرز عيوبها حاجتها لعمليات حسابية و وقت كبيرين.

4-2- طريقة الإضافة المتتالية Forward Selection Regression:

و فيها إذا كانت قيمة F الجدولة هي أقل من المحتسبة عندها يتوقف البحث عن متغير، و بعكسه يتم إدخال متغير جديد إلى المعادلة و إعادة الاحتساب .

4-3- طريقة الحذف التنازلي Backward Elimination Selection Regression:

و هذا إذا كانت قيمة F المحتسبة لكافة المتغيرات أكبر من قيمة F الجدولية، عندها يحذف متغير من المعادلة و الرجوع لمعرفة قيمة F المحتسبة من جديد و هكذا لغاية تفوق قيمة F الجدولية .

4-4- طريقة الخطوات المتتالية² Stepwise Selection Regression:

تجمع بين طريقتي الإضافة المتتالية FS و الحذف التنازلي BE و في كل خطوة يتم اختيار متغير ابتداء من الأكثر أهمية و لغاية عدم هبوط قيمة F المحتسبة عن قيمة F الجدولية بمعنى آخر إجراء اختبار معاملات المتغيرات لمعرفة معنوياتها من عدمها وتعتبر هذه الطريقة هي أكثر الطرق استخداما و انتشارا من الناحية العملية لقلّة الوقت الذي تحتاجه في عملية الاحتساب بالإضافة إلى أنها تعرض النتائج في كل خطوة بصورة واضحة و مرضية و مبكرة من دون الحاجة لإجراء الخطوات غير المعنوية.

لقد حاولنا من خلال هذا البحث التعريف بنموذج الانحدار الخطي المتعدد الذي يمكن أن يعطي نتائج جيدة في ميدان النمذجة إذا كانت الدراسة تشمل تأثير عوامل مستقلة (المتغيرات التفسيرية) على الظاهرة المدروسة (المتغير التابع) و يكون بالإمكان التغاضي أو إهمال تأثير العوامل الأخرى على هذه الظاهرة و نظرا لإستعمالنا نموذج الانحدار الخطي المتعدد في البحث الموالي و ذلك عن طريق إقتراح نموذج قياسي

¹ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، نفس المرجع السابق، ص 237-238 .

² أموري هادي كاظم الحسناوي، طرق القياس الاقتصادي، دار وائل للنشر الاردن، الطبعة 01، 2002، ص 110.

³ مكيد علي، الاقتصاد القياسي دروس و مسائل محلولة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007، ص 135.

للمتغيرات التي تؤثر في معدل البطالة قمنا بوضع أهم الفرضيات و المعاملات التي تفسر هذا النموذج بشكل مختصر لكي يسهل لنا تفسير النتائج المتحصل عليها في البحث الموالي.

المبحث الثالث: : اقتراح نموذج قياسي لمشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة ما بين 1980-2009.

سنحاول من خلال هذا المبحث بناء نموذج قياسي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد و ذلك من خلال المعطيات المتوفرة لدينا عن أهم المتغيرات التي تؤثر في هذه الظاهرة حيث نجد متغيرات كثيرة تؤثر إما إيجابا أو سلبا على هذه الظاهرة الخطيرة التي أصبحت تهدد العالم بأسره و خاصة منها الدول النامية و التي تتأثر بمتغيرات كثيرة لكن ما يمكن التصريح به أن سوق العمل في الجزائر عرف تطورا كبيرا و عرفت البطالة في الجزائر انخفاضا كبيرا نسبة إلى السنوات السابقة و كل هذا سنوضحه من خلال هذا المبحث و لذلك قسمنا هذا المبحث إلى ثلاث مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: تحديد أهداف النموذج و مصادر البيانات الإحصائية.

المطلب الثاني: تحديد أهم المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في معدل البطالة.

المطلب الثالث: : صياغة النموذج القياسي خلال الفترة ما بين 1980-2009.

المطلب الأول: أهداف النموذج و مصادر البيانات الإحصائية.

1-أهداف النموذج:

* من خلال هذا النموذج سنحاول تحديد أهم المتغيرات المؤثرة في حجم البطالة و معدلها و ذلك حسب المعايير الإحصائية خلال الفترة 1980-2009.

* التعرف على العلاقة الموجودة بين كل متغير و معدل البطالة و ذلك من خلال معادلة الانحدار المتعدد المقدرة و ستكون هذه العلاقة إما إيجابية أو سلبية .

* تحديد قدرة تفسير كل متغير من المتغيرات التي تفسر معدل البطالة و الكمية التي تؤثر بها على البطالة.

* ترجع أهمية و أهداف الجانب القياسي هي تحديد المتغيرات الاقتصادية الأكثر تفسيراً لمعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2009 بغية التوصل إلى السياسات المستقبلية التي تستهدف زيادة خلق أكبر عدد من مناصب الشغل و تخفيض معدل البطالة .

2- مصادر البيانات الإحصائية:

لقد تم بناء هذا النموذج على أساس المعطيات المتوفرة لدينا بصورة أساسية و من أهم المصادر التي تم الاعتماد عليها هي:

*الديوان الوطني الإحصاء O.N.S.

*صندوق النقد الدولي F.M.I.

* بيانات البنك العالمي W.B.

*المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي C.N.E.S.

المطلب الثاني:تحديد أهم المتغيرات الاقتصادية المؤثرة في معدل البطالة.

سنحاول التركيز في هذا النموذج على أهم المتغيرات التي تؤثر في معدل البطالة بالرغم من وجود عدد كبير من المتغيرات الأخرى التي تؤثر في معدل البطالة لكن يبقى المشكل هو نقص المعطيات عن هذه المتغيرات و لذلك تم الاعتماد فقط على المعطيات المتوفرة لدينا و سيتم توضيح أثر هذه المتغيرات في مشكلة البطالة وفقا لمنطق النظرية الاقتصادية ، حيث يتم تحديد العلاقة المتوقعة مبدئيا بين معدل البطالة و المتغيرات التفسيرية هذا في ظل ثبات المتغيرات التفسيرية الأخرى.

1-حجم السكان:

إن الزيادة في حجم السكان يؤدي بالضرورة إلى زيادة حجم السكان النشطين القادرة على العمل أي التي بلغت السن القانوني للعمل حسب الديوان الوطني الإحصاء و المقدّر بين 16 سنة إلى ما فوق مما يؤثر إيجابيا على عرض عمل، وهذا ما يؤدي بالضرورة إلى الزيادة في معدل البطالة و بالتالي الزيادة في حجم البطالين في الجزائر نتيجة عجز الدولة على استقطاب كل اليد العاملة المعروضة و المتوقع هنا أن تكون العلاقة طردية بين معدل البطالة و حجم السكان.

2- النفقات العامة:

تؤدي النفقات العامة إلى خلق سلع و الخدمات بطريق مباشر او غير مباشر مما يرفع الإنتاج الوطني و بالتالي زيادة الإيرادات العامة و من ثم زيادة المقدرات المالية للدولة كما أن النفقات العامة تؤثر على الحياة الاجتماعية بتوفير الراحة و السكينة للعامل الذي يلعب دور أساسي في الإنتاج و بالتالي تؤثر النفقات على التوازن الاقتصادي الوطني و ذلك بتأثير على الطلب الكلي الذي له فعالية في الاقتصاد و بالتالي يمكن توقع علاقة طردية بين الإنفاق العام و معدل البطالة.

3- التضخم:

إن نظرية الاقتصاد الكلي الحديث ترى أنه هناك علاقة قليلة بين التضخم و البطالة بحيث أنه في المدى الطويل، البطالة تكون قريبة جدا من معدلها الطبيعي بغض النظر عن معدل التضخم منحني فيليبس المتجه إلى

الأسفل الذي يحاول تحديد علاقة عكسية بين البطالة و التضخم يكون صحيحا فقط على المدى القصير برغم أن هذا المدى القصير قد يدوم سنتين أو ثلاثة حيث نجد أن منحني فيلبس يحاول تحديد المبادلة بين التضخم و البطالة و هي علاقة تجريبية تظهر المبادلة بين معدل البطالة و التضخم ووفقا للمنطق التقليدي و منحني فيلبس هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة و معدل التضخم حيث أنه في ظل الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي، و ترتفع مستويات الأسعار و يقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل ، و يرتفع مستوى التشغيل ، و بالتالي يقل معدل البطالة و ما يمكن استخلاصه أن النظرية الاقتصادية غير واضحة في تحديد العلاقة الموجودة بين التضخم و البطالة حيث يرى الفكر الاقتصادي الحديث أنه في حالة ظاهرة الركود التضخمي يزداد كل من حجم البطالة و معدلها مع ارتفاع معدلات التضخم .

4-الناتج المحلي:

تظهر البطالة بشكل عام من تراجع النشاط الاقتصادي و انخفاضه تحت مستوياته الكامنة، و كلما انخفض الناتج المحلي الإجمالي تحت مستويات التوظيف الكامل للعمالة ، ارتفعت نسبة البطالة و كان من السهل على المراقبين و خصوصا المتخصصين بعلم الاقتصاد إدراك هذه الظاهرة ، و حاول بعضهم تطوير علاقة بين معدلات البطالة و معدلات تراجع مستويات الناتج المحلي . و وجدت علاقة طردية بين هذين المتغيرين حيث بين قانون أكون OKUN العلاقة ما بين معدلات البطالة و نمو الناتج المحلي الإجمالي . و يتجلى جوهر العلاقة حسب هذا الاقتصادي أنه عندما يتراجع الناتج المحلي ، بمقدار 2% بالمقارنة مع الناتج المحلي الإجمالي المتوقع في ظل التشغيل الكامل فإن معدل البطالة يزداد بـ 1% و وفقا لمنطق النظرية الاقتصادية فإنه كلما ازداد حجم الناتج المحلي الإجمالي أدى ذلك إلى زيادة مستوى التشغيل و التوظيف نتيجة لخلق مزيد من فرص العمل الجديدة ، مما يترتب عليه انخفاض كل من حجم البطالة و معدلها و بالتالي فإن العلاقة المتوقعة بين معدل البطالة و الناتج المحلي هي علاقة عكسية.

5-أسعار البترول:

إن انخفاض أسعار البترول يعود بالنتيجة السلبية على الاقتصاد الوطني و يؤدي إلى تدهور الحالة الاقتصادية و خاصة الدول التي تعتمد على صادراتها بالدرجة الأولى على النفط مثل الجزائر و بالتالي انخفاض أسعار البترول يؤدي بالضرورة إلى انخفاض العائدات و بالتالي يتم تقليص النفقات و حجم الاستثمارات و هذا ما يؤثر سلبا على معدل البطالة في الجزائر و يمكن اعتبار ارتفاع أسعار البترول سلاح ذو حدين، فقد ينتعش اقتصاديات العديد من الدول العربية و الإسلامية، و لكنه سيكون في الوقت نفسه مخذرا و سلاحا تستخدمه الأنظمة في التهرب من الإصلاحات السياسية و نجد أن الجزائر كانت أكبر رابحا منتج للنفط الخام في إفريقيا و سادس أكبر منتج للغاز الطبيعي في سنة 2009 و العلاقة المتوقعة هنا هي علاقة عكسية بين معدل البطالة و أسعار البترول.

المطلب الثالث: صياغة النموذج القياسي خلال الفترة مابين 1980-2009

1- تقديم النموذج:

لقد تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد معتمدا في ذلك على برنامج STATISTICA التي تعد الأفضل من وجهة المعايير الاقتصادية و الإحصائية و القياسية، و قد وجد أن الصيغة الأكثر ملائمة التي تعطي أفضل النتائج هي الصيغة الخطية، و قد تم استخدام المتغيرات المشار إليها سابقا على النحو التالي:

1- معدل البطالة Y

2- حجم السكان X_1

3- حجم النفقات العامة X_2

4- معدل التضخم X_3

5- الناتج المحلي X_4

6- أسعار البترول X_5

و على هذا الأساس يكون معدل البطالة هو المتغير التابع في دالة الانحدار و المتغيرات الأخرى هي المتغيرات المفسرة لظاهرة البطالة كما تصورها الدالة التالية:

$$Y = f (x_1 , x_2 , x_3 , x_4 , x_5)$$

و بالتالي يكون الشكل الرياضي للنموذج وفقا للصيغة التالية:

$$Y = a_0 + a_1 x_1 + a_2 x_2 + a_3 x_3 + a_4 x_4 + a_5 x_5 + (\epsilon_1)$$

حيث أن (ϵ_1) هو المتغير العشوائي يعبر عن البواقي ، له وسط حسابي يساوي الصفر و تباين ثابت.

2- نتائج تقدير النموذج:

لقد تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد من خلال البرنامج الإحصائي statistica بهدف التوصل في النهاية إلى المتغيرات التفسيرية و مقدار أثر كل متغير من المتغيرات السالفة الذكر على معدل البطالة خلال الفترة الممتدة مابين 1980-2009. و بذلك تكون معادلة الانحدار المقدرة المتحصل عليها من خلال استعمال البرنامج الإحصائي السابق الذكر على الصورة التالية:

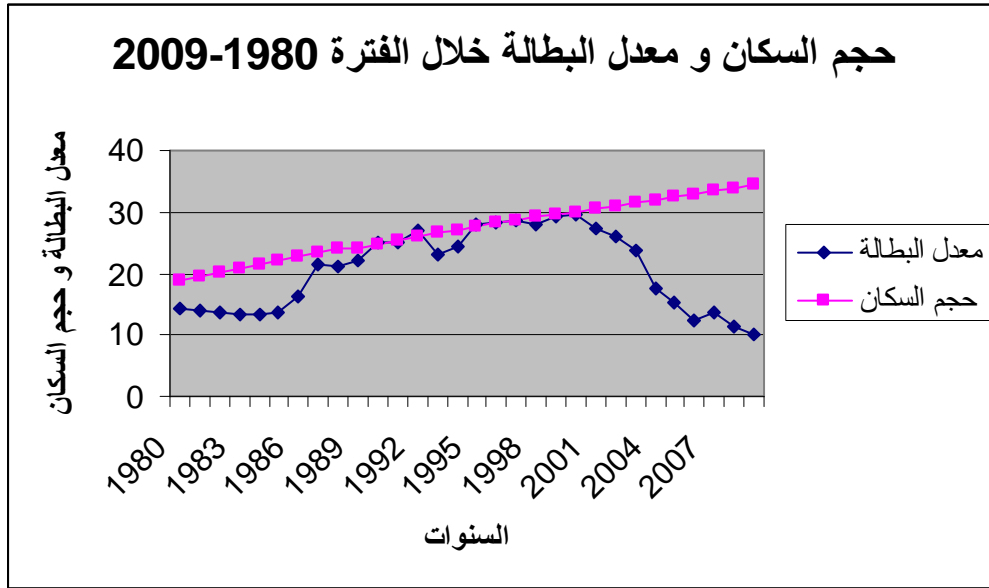
$$Y = 0.0015 + 1.96 x_1 - 0.12 x_2 - 0.01 x_3 - 1.9 x_4 - 0.04 x_5$$

الفصل الرابع: دراسة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر

مرتفع قدر بـ 2.9% ثم مع بداية سنة 1986 ظهرت الأزمة البترولية خلال هذه المرحلة بدأت هذه النسبة تعرف تراجعاً بسبب عدة عوامل من بينها سياسة تباعد الولادات و أزمة السكن فوصل معدل النمو السكاني سنة 1988 إلى 1.42% و سنة 2006 إلى 1.78% .

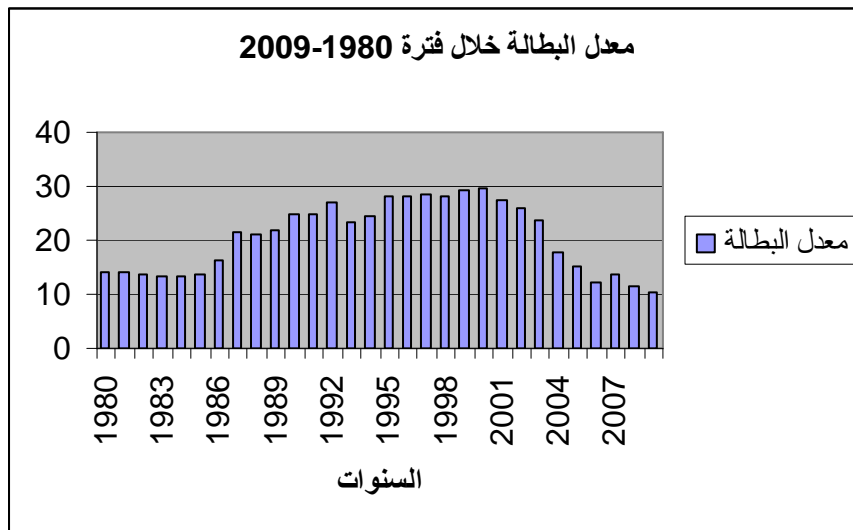
أما عن معدل نمو السكان في سن التشغيل فقد انتقل من 4.2% للفترة 1980-1985 إلى 2.9% للفترة 2000-2004، و قد مثلت هذه الفئة على العموم حوالي 67% إلى 70% من مجموع السكان.

الشكل رقم 4-8: حجم السكان و معدل البطالة خلال الفترة 1980-2009.



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على الملاحق

الشكل رقم 4-9: معدل البطالة خلال فترة 1980-2009.



المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على الملاحق

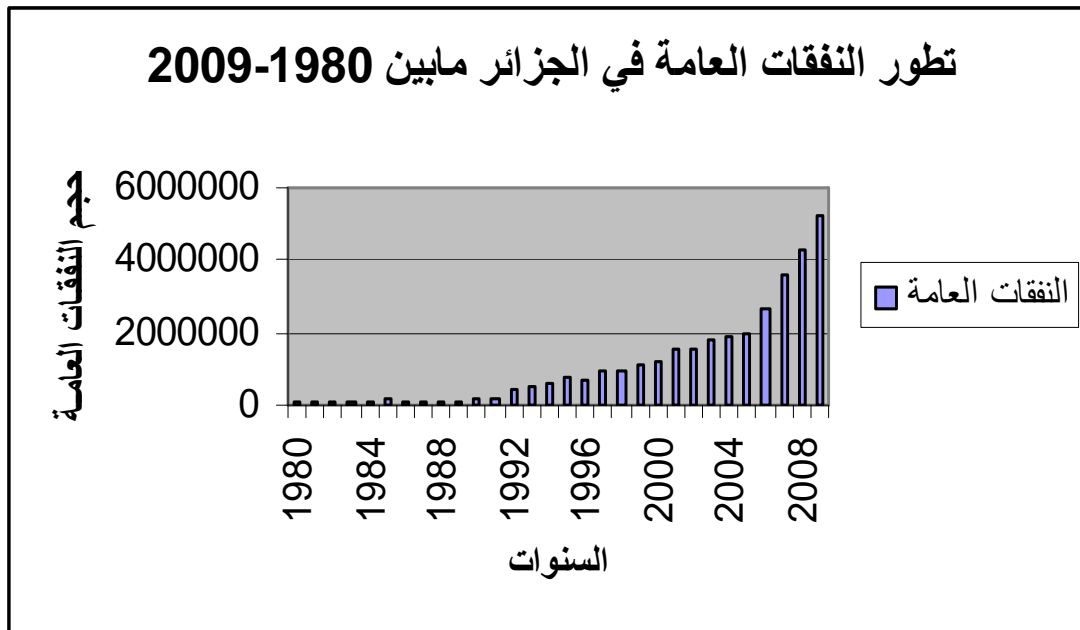
و من خلال النتائج المتحصل عليها يتبين لنا أن الزيادة في حجم السكان بمليون نسمة يؤدي إلى زيادة معدل البطالة بنسبة 1.96 و هذا ما يؤكد العلاقة الطردية الموجودة بين معدل البطالة و حجم السكان و بالتالي يمكن القول أن النتيجة تتفق مع النظريات الاقتصادية و التوقعات السابقة.

2- النفقات العامة المتغير (X₂):

• معامل التحديد بين معدل البطالة و حجم السكان $R^2 = 93 \%$

من خلال المعادلة المتحصل عليها يتضح لنا أنه هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة و النفقات العامة كما توضحه الإشارة السالبة الموجودة في المعادلة و تتفق هذه النتيجة مع واقع الاقتصاد الجزائري و التوقعات السابقة حيث بزيادة الإنفاق العام بـ 1 مليون دينار جزائري يؤدي إلى خفض معدل البطالة بنسبة 0.12 هذا حسب المعادلة المتحصل عليها من معطيات المتوفرة عن الديوان الوطني الإحصاء و الشكل البياني التالي يوضح تطور حجم الإنفاق العام خلال الفترة 1980-2009.

الشكل رقم 4-10: تطور النفقات العامة في الجزائر ما بين 1980-2009



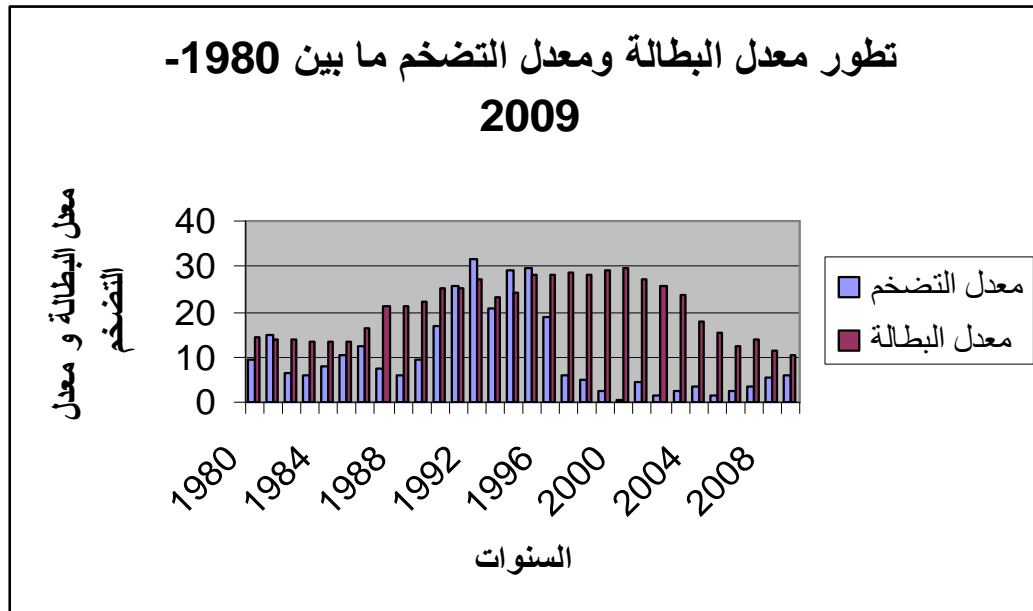
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الملاحظ .

3- معدل التضخم (X_3):

• معامل التحديد بين معدل البطالة و حجم السكان $R^2 = 42 \%$

من خلال معادلة الانحدار المقدرة المتحصل عليها يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين معدل البطالة و معدل التضخم و يؤكد ذلك وجود الإشارة السالبة و هي توافق الفكر التقليدي حيث يرون أنه في حالة وجود التضخم يؤدي ذلك إلى انخفاض لمعدلات البطالة وفقا لمنحنى فيلبس في ظل الرواج الاقتصادي يزداد الطلب الكلي و ترتفع مستويات الأسعار و يقترن ذلك بزيادة الطلب على العمل و بالتالي يرتفع معدل التشغيل، غير أن الفكر الحديث يرى عكس ذلك في تفسير العلاقة الموجودة بين معدل البطالة و التضخم و قدم ما يعرف بظاهرة الركود التضخمي ،حيث يزداد كل من حجم البطالة و معدلها مع ارتفاع معدلات التضخم. و من خلال النتائج المتحصل عليها نجد أن معادلة الانحدار المقدرة المتحصل عليها وفقا للمعطيات المتوفرة من الديوان الوطني الإحصاء توافق الفكر التقليدي بوجود العلاقة العكسية بين معدل البطالة و معدل التضخم حيث أن الزيادة في معدل التضخم بنسبة 1% يترتب عليه انخفاض معدل البطالة بحوالي 1% و الشكل البياني التالي يوضح تطور معدل التضخم و معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2009.

الشكل رقم 4-11: تطور معدل البطالة و معدل التضخم ما بين 1980-2009.



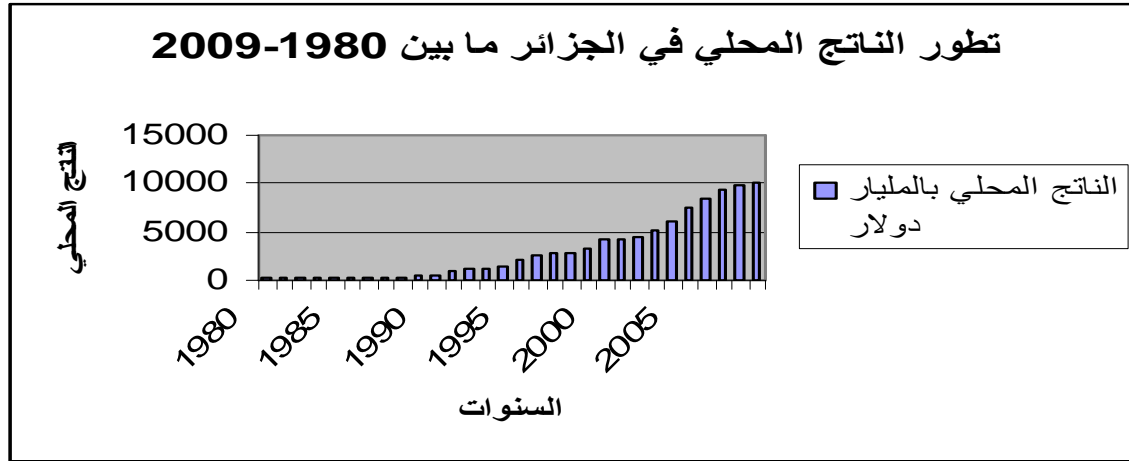
المصدر : من إعداد الطالب اعتماد على الملاحق

4-الناتج المحلي (X_4):

- معامل التحديد بين معدل البطالة و حجم السكان $R^2 = 98 \%$

إن النظريات الاقتصادية تؤكد على وجود علاقة عكسية ما بين الناتج المحلي و معدل البطالة و هذا ما أثبتته معادلة الانحدار المقدرة المحصل عليها، و ذلك بوجود الإشارة السالبة حيث أنه ارتفاع الناتج المحلي بـ 1 مليار دينار يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة بنسبة 1.9 و بالتالي يمكن اعتبار أن العلاقة العكسية المتحصل عليها بين معدل البطالة و الناتج المحلي توافق التوقعات السابقة و تؤكد صحة النظريات الاقتصادية و الشكل البياني التالي يبين تطور الناتج المحلي في الجزائر خلال الفترة 1980-2009.

الشكل رقم 4-12: تطور الناتج المحلي في الجزائر ما بين 1980-2009..



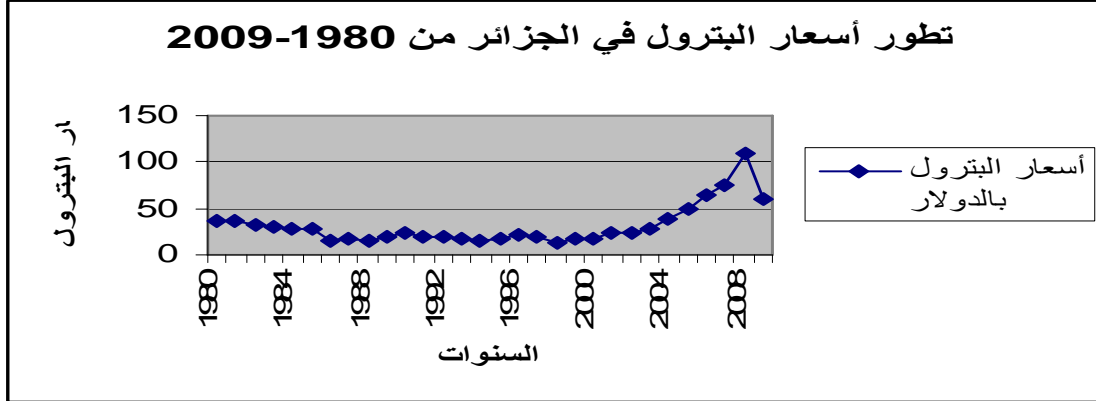
المصدر: من إعداد الطالب عماداً على الملاحق

5-أسعار البترول (X_5):

- معامل التحديد بين معدل البطالة و حجم السكان $R^2 = 87 \%$

الإشارة السالبة الموجودة في معادلة الانحدار المقدرة توحي بوجود علاقة عكسية بين معدل البطالة و أسعار البترول حيث كلما ارتفعت أسعار البترول أدى ذلك إلى انخفاض معدل البطالة و خاصة عند الدول التي معظم عائداتها من البترول و من خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا أنه كلما أرتفع معدل البطالة بـ 1 دولار أدى ذلك إلى انخفاض معدل البطالة بنسبة 0.04 تبعاً للمعطيات المتوفرة لدينا من المصادر الإحصائية السابقة الذكر و نجد هذه النتيجة توافق التوقعات السابقة.

الشكل رقم 4-13: تطور اسعار البترول في الجزائر من 1980-2009.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الملاحق.

و ما يمكن استخلاصه أن هذا النموذج تتفق نتائجه مع مقتضيات المنطق الاقتصادي و النظريات الاقتصادية و ما يعلل ذلك ارتفاع المقدرة التفسيرية لهذا النموذج و التي تقدر بـ 85% أي ما يمثل 85% من معدل البطالة في الجزائر يرجع إلى المتغيرات التفسيرية سابقة الذكر و تبقى 15% ترجع إلى عوامل أخرى حيث أنه كلما اقترب معامل التحديد هذا من الواحد كلما كان النموذج أقرب من الحقيقة و كانت جودة النموذج عالية و هذا ما تؤكدته النتيجة المتحصل عليها بالإضافة إلى معامل الارتباط و الذي يساوي إلى 92% فبالتالي يمكن القول أنه هناك علاقة قوية بين المتغير التابع (معدل البطالة) و المتغيرات المستقلة التفسيرية (حجم السكان و النفقات العامة، معدل التضخم، الناتج المحلي و أسعار البترول) .

يتضح مما سبق أن معدل البطالة يتأثر بدرجة كبيرة و بصورة فاعلة بكل من حجم السكان و الناتج المحلي و النفقات العامة و أسعار البترول في الجزائر و كل هذه العوامل لها علاقة عكسية مع معدل البطالة حيث نجد أن معامل التحديد المتعدد لكل من المتغيرات التفسيرية السابقة الذكر تتعدى 90% ما عدى معدل التضخم الذي يساوي إلى 42% فهو يؤثر في المتغير التابع لكن بنسبة أقل من المتغيرات التفسيرية الأخرى و ما يجب الإشارة إليه هو وجود عوامل أخرى أدت إلى تضاعف معدل البطالة خلال فترة الدراسة (1980-2009) كالأزمة البترولية سنة 1986 و برنامج التعديل الهيكلي الذي جاء بنتائج سلبية

أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة في الجزائر حيث أكدت الدراسات التي قامت بها الهيئات الحكومية أو غير الحكومية أن نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلي في هذا المجال كانت كالتالي¹:

- زيادة البطالة و خاصة لدى فئة الشباب.

45% من البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة هذه السياسة حيث أن **10%** طردوا من العمل، **11%** التقليل من العمالة، **11.4%** نتيجة غلق المؤسسات، **10.1%** نتيجة حل المؤسسات، و البقية نتيجة الذهاب الإداري.

- استمرار زيادة البطالين لدى فئة الإناث و خاصة المرأة الماكثة في البيت.

- صعود إدماج طالبي العمل لأول مرة و هي أكبر نسبة من البطالين.

- التهميش الاجتماعي لفئة كبيرة من المجتمع هي فئة الشباب .

- زيادة العمل التعاقدية و الفصلية بالمقارنة بمناصب العمل الدائم و هذا يؤثر على السياسة العامة الاقتصادية.

¹ عبد الرحيم شبيبي و محمد شكوري، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية و قياسية، الملتقى الدولي: أزمة البطالة في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط القاهرة، 17-18 مارس 2008.

خلاصة الفصل:

إن الدراسة الميدانية التي قمنا بها في ولاية تلمسان أكدت صحة الفرضيات التي تبينناها في بحثنا حيث أن البطالة في الجزائر حتى وإن سجلت انخفاضا ملحوظا في معدلاتها إلا أنها تبقى مرتفعة عند الشباب و أصحاب الشهادات و هذا ما يجعلنا نحزم أن البطالة في الجزائر هي بطالة نوعية و شابة إضافة إلى ذلك أن معظم مناصب الشغل المتوفرة خلال فترة الدراسة هي مؤقتة و تعاقدية و هي تتماشى حسب الأغلفة المالية التي توفرها الدولة و نجد معظم هذه المناصب تتمركز في قطاع الخدمات الذي يمتص أكبر نسبة من اليد العاملة في الجزائر حيث يبقى القطاع الصناعي دائما يساهم بشكل ضئيل في امتصاص اليد العاملة . و ما يمكن الإشارة إليه كذلك أن المقاربة الإحصائية لوحدها لا تكفي لمعرفة الأسباب التي تتسبب في تطور البطالة خاصة المتعلقة منها ببطالة الشباب والتي تجعلها في بلادنا تتجه اتجاهها طرديا مع النمو الاقتصادي ، دون الرجوع إلى التحليل الاقتصادي للظاهرة على أساس المقاربة الظرفية المبنية على أسس البحث في العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة ليس هذا فحسب بل وحتى الهيكلية القائمة على قواعد الاستدلال على آثار الصدمات على تطور البطالة في الجزائر، و مدى استجابة سوق العمل للسياسة الاقتصادية المتبعة خلال فترة الدراسة للبحث في علاقة التأثير بين البطالة و باقي المتغيرات التي تطرقنا إليها والتي غالبا ما تنوه إلى تأثير البطالة في الجزائر بالصدمات الخارجية أكثر مما تتأثر بالسياسة النقدية أو سياسة الميزانية العامة بدليل إتباع مسار البطالة نفس مسار التطور في أسعار البترول أيضا كذلك الأمر عندما زادت الدولة من الإنفاق العام عن طريق سياسة الإنعاش الاقتصادي، أثرت من جديد على البطالة دون أن ننسى أن التغير في الناتج المحلي، يؤدي إلى التغير في معدلات البطالة وهي نتيجة يمكن أن نقول من خلالها أن السياسة الاقتصادية قد لا تعمل على تخفيض البطالة إذا كان الاقتصاد معرضا بشكل متواصل إلى صدمات العرض و صدمات الطلب و توضح نتائج النموذج القياسي أن المتغيرات ذات التأثير الجوهرى و الفاعل في معدل البطالة خلال فترة الدراسة في الجزائر تتمثل في كل من حجم السكان، حجم النفقات العامة و حجم الناتج المحلي، و أسعار البترول بنسب يمكن القول أنها متكافئة و قوية اعتمادا على قياس معاملات التحديد و الارتباط بين المتغير التابع (معدل البطالة) و المتغيرات التفسيرية السابقة الذكر.



الخاتمة العامة



يعتبر موضوع سوق العمل من أهم المواضيع في أي إقتصاد مهما كانت قوته و يزداد أهميته عندما يتعلق الأمر بالإقتصاد الجزائري، حيث أن مجمل الأنظمة الاقتصادية التي مر بها المخطط الاقتصادي منذ الستينات و أواخر الثمانينات و ما تبع ذلك من أزمات اقتصادية، كشاهدة على فشل تلك الإصلاحات السياسية و الإستراتيجيات المتبعة في مضمون هذه المخططات، و أهم خطوة لتجديد الإقتصاد الوطني من مخلفات الانظمة الاقتصادية السابقة هو إتاحة فرصة لعمالة الأفراد للمساهمة في دفع الإقتصاد الوطني و الدخول في العولمة و المنافسة الدولية، و منه جاءت فكرة المشاريع الاستثمارية لفتح المجال لكافة شرائح المجتمع من مبدعين أو مستثمرين و أصحاب أموال في رفع مستوى الإقتصاد الوطني و الهدف المراد تحقيقه من هذه السياسات هو إمتصاص البطالة و تحقيق ربحية المؤسسة بشكل خاص، و الربحية الوطنية بشكل عام و لا يتأتى ذلك إلا بتحسين المستوى المعيشي، و التنمية و النهوض بالإقتصاد ككل، و نرى أن هذه المشاريع ممكنة في بعض القطاعات مثل قطاع الخدمات حيث استطاعت تسديد ديونها و إمتصاص جزء من البطالة على عكس القطاعات الأخرى مثل الصناعة، التجارة، الفلاحة، حيث لم تستطع تحقيق غايتها و ذلك بسبب صعوبات التسيير و نقص كفاءات المسيرين و كذلك المنافسة في القطاعات الأخرى.

و قد حاولنا من خلال هذا البحث توضيح أهم السياسات المنتهجة من طرف الدولة لتخفيف البطالة في الجزائر و البحث في السبب الحقيقي وراء انخفاض معدل البطالة في السنوات الأخيرة بكل ما حملته من آثار وخيمة و أفات إجتماعية فهي تعتبر كنتيجة لعدم التوازن سوق العمل و بالتالي تكون السبب ميول العمالة إلى سوق العمل غير الرسمي الذي تطرقنا إليه في الجانب النظري أيضا برنامج التعديل الهيكلي الذي كان سبب رئيسي في تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر و لكن ما إستنتجناه من خلال هذه الدراسة أن البطالة في السنوات الأخيرة قد انخفضت و بدأت تتراجع معدلاتها حتى وصلت الى 10% في سنة 2010 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء(ONS) نتيجة للسياسات المتبعة و الترتيبات التي وضعتها الدولة من أجل مواجهة البطالة . لكن ما يميز سوق العمل الجزائري أن بطالة الشباب لم تنخفض حيث تشكل 73.4% لفئة ما بين 25-30 سنة فهي تنحصر بشكل كبير عند الشباب و حاملي الشهادات و كذلك توجه الكثير من اليد العاملة النشيطة إلى سوق العمل غير الرسمي الذي ساهم بشكل كبير في توفير فرص الشغل لكثير من الأفراد في الجزائر أمام الصعوبات التي يتخبط فيها سوق العمل الرسمي إضافة إلى عوامل أخرى مما يجعلهم ينتقلون إلى سوق العمل غير الرسمي و عليه فإن أهم التحديات التي ستواجه الجزائر في السنوات المقبلة تتعلق أساسا بتوفير فرص عمل دائمة و كافية و بأجور تؤمن مقومات الحياة الكريمة للملايين من قوة العمل الذي يتزايد خاصة العمالة المؤهلة إذا علمنا أن تعداد الطلبة سيبلغ مطلع 2015 إلى 2 مليون طالب فخلال العقد المنصرم من القرن العشرين شهد سوق العمل في الجزائر اضطرابا شديدا و اختلالا حادا كان من أبرز مظاهره تفاقم معدلات البطالة و انخفاض الأجور الحقيقية في ظل تذبذب معدلات نموه مقارنة مع معدل الإستخدم و قد لا

يختلف عاقلان على أن المولد الرئيسي لفرص العمل هو معدلات النمو الاقتصادي التي تعمل على تخفيض نسب البطالة بشكل كبير و بالرغم من أن هذا الأخير عرف تغيرا و إرتفاعا إلا أنه يبقى غير كافي أمام النمو الديمغرافي المتنامي خاصة عند فئة الشباب بما لها من آثار سلبية على المستوى المعيشي للفرد و بالتالي التأثير على ظاهرة الفقر.

و تحتاج الجزائر لمواجهة هذه المعضلة العسيرة إلى إعادة التوازن في سوق العمل من خلال العمل على أكثر من صعيد في آن واحد، كتناول جانبي العرض و الطلب، فمن حيث جانب العرض يتعين على الحكومة الجزائرية السعي وراء خفض المعروض من قوة العمل من خلال سياسات سكانية جادة و فعالة و تحسين خصائص قوة العمل برفع مستوى تعليمها و مهارتها و تدريبها بما يتناسب مع احتياج سوق العمل المحلي و الإقليمي. أما على جانب الطلب فتعين على الدولة توفير البيئة الاستثمارية (الفيزيائية و المؤسسية المشجعة لحفز النمو الاقتصادي عند مستوى لا يقل عن 7% إلى 8% سنويا). و لتحقيق هذه النتيجة ينبغي أن يتضاعف معدل الاستثمار عن مستواه الحالي، و عليه فمن أهم النتائج التي يمكننا إستخلاصها من موضوع دراستنا و التي وردت في كثير من الدراسات التي يقوم بها أهل الاختصاص نقول:

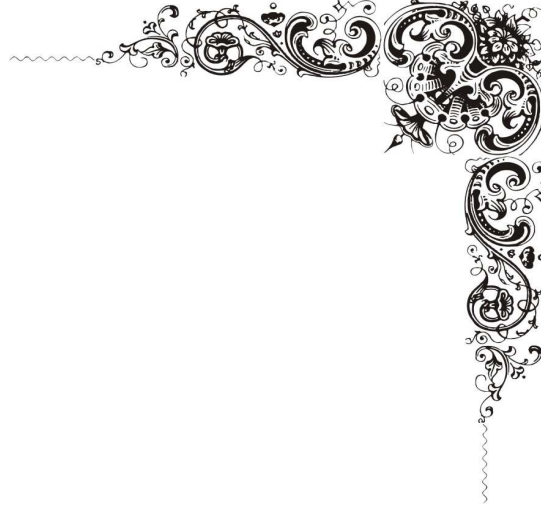
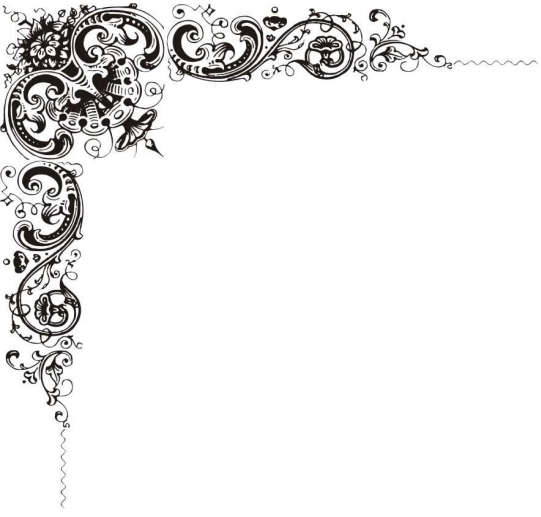
- 1- سوق الشغل في الجزائر لم يكن يوما يساير أو يسير وفق نظرية معينة و هذا ما وجدناه واضحا في الفصل الثالث بعد ما قمنا بوصفه و تحليله، خصوصا من خلال الإجراءات التي كانت تقريبا كلها سياسية أكثر منها اقتصادية التي مست هذا الأخير.
- 2- إحتلال سوق الشغل في الجزائر المتمثل في ظاهرة البطالة ناجم عن السياسات الاقتصادية المنتهجة بصفة عامة و سياسات التشغيل و النظرة التي ينظر بها لهذا السوق بصفة خاصة ، حيث كان هذا الأخير عبارة عن وسيلة لإعادة توزيع الدخل على المواطنين، هذا ما جعله يفقد وظيفته الاقتصادية .
- 3- لم نتوصل إلى إيجاد نظرية تمكنت من تفسير البطالة من خلال إسقاطها على سوق الشغل في الجزائر على إختلاف أسس تفسير البطالة عند هذه النظريات و الأفكار.
- 4- جل الإجراءات التي إتخذتها السلطات العمومية و التي مست ميدان التشغيل كانت سياسية أكثر منها اقتصادية و لم تخضع لأي معيار اقتصادي ، بل كانت تخضع لمعايير سياسية محضة.
- 5- لم تعتبر أية نظرية مفسرة لإختلالات سوق العمل إنطلاقا من النظرية النيوكلاسيكية إلى آخر نظرية حديثة التزايد السكاني أحد أسباب إحتلال سوق الشغل ، و بالتالي إعتباره أحد أسباب البطالة في الجزائر ليس بالصواب حسب النظريات المفسرة لسوق العمل.
- 6- ارتكاز السلطات العمومية في الماضي و الحاضر على سياسة أحادية القطاع ساهم و يساهم بصفة كبيرة في خلق البطالة و تفاقمها خصوصا إذا كان هذا الأخير ريعي و يخضع للعشوائية ، هذا ما يجعل هشاشته كبيرة و آثاره على كل الميادين قوية خصوصا ميدان سوق العمل في الجزائر.

- 7- أضعف احتمالات الخروج من البطالة في الجزائر على اختلاف المتغيرات المجزأة نجدها في الخروج نحو الوضعيتين عمل مؤقت خارج التخصص في الرتبة الأولى و عمل مؤقت في التخصص في المرتبة الثانية.
- 8- غياب التنسيق بين متطلبات و احتياجات سوق العمل و مخرجات التعليم و التكوين بسبب عدم وجود رقابة موازية لذلك و هذا ما يؤدي الى تفاقم مشكلة البطالة و خاصة عند الفئة المؤهلة.
- 9- عدم استغلال الأمل للعمالة المؤهلة بالرغم من أنهما أحد ركائز تحقيق التنمية الاقتصادية التي تهدف إلى بلوغها جل الدول.
- 10- إهمال القطاع الصناعي بشكل كبير و ضعف الإستثمار في هذا القطاع، هذا ما أدى الى تقلص حجم اليد العاملة المنتمية إليه مقارنة مع قطاع الخدمات الذي يحتل الصدارة في امتصاص القوى العاملة في الجزائر.



إقتراحات و توصيات:

- لكي تستطيع الجزائر مواجهة العوامل التي تؤدي إلى تفاقم معدلات البطالة ، و بعد الدراسة التي قمنا بها في هذا المجال يمكن نسج بعض الاقتراحات و التوصيات و هي كمايلي:
- * مراعاة جانب العرض والطلب على العمل لأتهما هما المحددان الأساسين لسوق العمل فمثلا النمو الديمغرافي يؤدي الى زيادة اليد العاملة النشيطة و بالتالي ارتفاع عرض العمل ، و هذا ما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر.
 - * تبني سياسة تعمل على تخفيف البطالة عند فئة الشباب لأنه بالرغم من انخفاض البطالة الإجمالية لكنها تبقى مرتفعة عند هذه الشريحة و بالتالي عليها وضع برامج تحفيزية لدعم الشباب و تحديد السن الملائم الاستفادة من هذه البرامج التحفيزية الذي يخفض من نسبة البطالة عند هذه الفئة.
 - * العمل على توفير إحصاءات دقيقة عن كل من فائض مخرجات التعليم و عجزه، و تصنيفها من قبل ذوي الاختصاص حتى يتسنى لنا الربط و التنسيق بين هذه المخرجات و متطلبات سوق العمل.
 - * العمل على تنشيط دور التدريب التحويلي حتى يمكن سد العجز من الفائض، مع التأكيد هنا على الاهتمام بتأهيل الداخلين الجدد إلى سوق العمل وفقا لمتطلبات سوق العمل.
 - * التشجيع على إقامة المشروعات الصغيرة خاصة في الريف التي تعتمد على إمكانات البيئة المحلية و منتجاتها، بما يتيح تشغيل أكبر عدد ممكن من طالبي العمل.
 - * تقديم تسهيلات للخريجين من الجامعات الذي يرغبون في إقامة المشاريع التي يمكن تمتص جزء أكبر من البطالة عند هذه الفئة التي تمثل اعلى نسبة من حجم البطالة في الجزائر.
 - * توفير المعلومات الدقيقة عن سوق العمل خاصة باستخدام أدوات الإعلام الحديثة و الاهتمام بالتعليم و التكوين بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الجزائر.

- * الاهتمام بالقطاعات التي تستقطب أكبر نسبة من القوى العاملة بصورة إيجابية بتوفير مزيد من فرص العمل و يتطلب ذلك أن تقوم الدولة بتوفير البيئة الملائمة لأنشطة هذا القطاع و ترشيد الإنفاق العام في وحداته مع العمل على تحقيق الاستخدام الأمثل، و توفير أدوات الرقابة الفعالة بالنسبة له.
- * دعم القطاع الصناعي بشكل يسمح له توفير المزيد من فرص العمل خاصة عندما يتم التركيز على الصناعات الصغيرة و الصناعات التقليدية و الحرفية و الصناعات البيئية بإتباع سياسات تدعم عملية النمو في القطاع الصناعة و خاصة الصناعات الصغيرة فهذه الأخيرة أكثر كثافة عمالية.
- * تحقيق الإستخدام الأمثل لكافة الموارد المتاحة في المجتمع الجزائري، خاصة الموارد البشرية على اعتبار أنها وسيلة التنمية و غايتها في آن واحد.
- * العمل على توفير فرص عمل دائمة للتقليص من دائرة القطاع غير الرسمي، لأن ما نعيشه اليوم معظم مناصب الشغل تكون بشكل مؤقت و بمجرد إنتهاء مدة العقد يصبح العامل المؤهل يعيش بطالة إجبارية، تحفزه على الإنضمام لسوق العمالة غير الرسمية.
- * الاهتمام بالنشاط النسوي عن طريق دمج المرأة في عالم الشغل خاصة التي تعيش في الأرياف.



قائمة المراجع



قائمة المراجع

باللغة العربية

الكتب:

- (01) الحاج طارق ، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر، الأردن عمان ، 1998.
- (02) البلداوي عبد الحميد عبد المجيد، أساليب الإحصاء للعلوم الاقتصادية وإدارة الأعمال مع استخدام SPSS دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009.
- (03) الزواوي خالد، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، دار النشر مجموعة النيل العربية القاهرة 2004.
- (04) الحضونة محمد، النعيمات عبد السلام، الروضان عبيد" الفقر والبطالة في الأردن"، النشر:الجمعية العلمية الملكية، 1998.
- (05) القاضي دلال والبياتي محمود، منهجية أساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، دار الحامد: الأردن، 2007.
- (06) الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- (07) الموسوي ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية: التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
- (08) القريشي مدحت، اقتصاديات العمل، دار النشر الأردن، الطبعة الأولى 2007.
- (09) العموص عبد الفتاح، القطاع غير المنظم وسوق العمل في الاقتصاد التونسي، بحوث و مناقشات حول تنظيم ونمذجة أسواق العمل وديناميكية اليد العاملة في البلدان العربية، تحرير محمد عدنان وديع، الجزء الأول دار طلاس للدراسات والترجمة و النشر، 1998.

- (10) أموري هادي كاظم الحسناوي، طرق القياس الاقتصادي، دار وائل للنشر الأردن الطبعة الأولى، 2002.
- (11) أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2008.
- (12) إيرنبرج رونالد وروبرت سميت، اقتصاديات العمل، تعريب الدكتور فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر، الرياض، 1994.
- (13) أبو زيد محمد خير سليم، التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية SPSS، الطبعة الأولى، 2010.
- (14) إلمان محمد شريف، محاضرات في النظريات الاقتصادية الكلية، الجزء الأول.
- (15) بن طاهر عرب عاصم، اقتصاديات العمل، نظرية عامة، نشر: جامعة الملك سعود 1994.
- (16) بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي، وسياسة التشغيل (تجربة الجزائر)، دار الحامد للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2009.
- (17) توهامي إبراهيم وآخرون، العولة والاقتصاد غير الرسمي، مخبر الإنسان والمدينة، جامعة منتوري قسنطينة 2004.
- (18) طلعت إبراهيم، البطالة والجريمة دراسة في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث القاهرة 2009.
- (19) روسيك ج د ن نقله إلى العربية محمد عزيز، محمد سالم كعبية، البطالة مشكلة سياسية اقتصادية، دار النشر، بنغازي، 1997.
- (20) شطا حماد محمد، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1982.
- (21) واصف الوزني خالد، د. حسين الرفاعي، "مبادئ الاقتصاد الكلي"، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة 2000.

- (22) رمزي زكي الاقتصاد السياسي للبطالة، دار النشر الكويت، 1998.
- (23) صارم سمير، الأورو، دار النشر الفكر ، 2000.
- (24) تومي صالح ، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، 2004.
- (25) سهيكل عبد العزيز فهمي، أساليب التحليل الاقتصادي، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.
- (26) عطية عبد القادر محمد عبد القادر ، الاقتصاد القياسي بين النظرية و التطبيق، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الثانية، 1997.
- (27) صبري عزام، الإحصاء الوصفي ونظام SPSS، جدار للكتاب العالمي الأردن، الطبعة الأولى، 2006.
- (28) نجى علي عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر البرنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005.
- (29) حسن مجيد علي وعفاف عبد الجبار سعيد ، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي ، دار وائل للنشر والتوزيع عمان 2004.
- (30) علاء الدين محمد عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي، والأمن القومي في ظل الجات، العولمة تحديات الإصلاح الاقتصادي، دار النشر منشأة المعارف الإسكندرية، 2003.
- (31) مكيد علي، الاقتصاد القياسي دروس ومسائل محلولة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007.
- (32) نعمة الله نجيب إبراهيم نظرية اقتصاد العمل، دار النشر مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 2001-2002.

المقالات والمنشورات:

- (01) تقرير الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، 2005.
- (02) حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط

بالكويت، 2003.

- (03) عبد الباقي روابح وشريف غياض، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للبرنامج التصحيح الهيكلي، ملتقى الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب البليدة، 2002.
- (04) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، التقرير السنوي حول الآثار الاقتصادية والاجتماعية، لبرنامج التعديل الهيكلي، الدورة العامة الثانية عشر، نوفمبر 1998.
- (05) شبي عبد الرحيم و شكوري محمد، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية و قياسية، الملتقى الدولي: أزمة البطالة في الدول العربية، المعهد العربي للتخطيط القاهرة، 17-18 مارس 2008.
- (06) البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة شمال إفريقيا، العدد 1، 2004.
- (07) البشير عبد الكريم، دلالات معدلات البطالة، مجلة شمال إفريقيا. جامعة حسبية بن بوعلي الشلف 2009 العدد 06.
- (08) عجيلة محمد، بن نوي مصطفى، بلحميدي سيدي علي، إستراتيجية معالجة الفقر في ظل العولمة، المركز الجامعي خميس مليانة.
- (09) علي عبد القادر علي، أسس العلاقة الاقتصادية بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري، أوراق معهد العربي للتخطيط الكويت، أكتوبر 2001، ص 12 www.arab-api-org
- (10) عبو عمر، جهود الجزائر في الألفية الثالثة لتحقيق التنمية المستدامة"، الملتقى الوطني حول التحولات السياسية و إشكالية التنمية في الجزائر واقع وتحديات، جامعة حسبية بن بوعلي. الشلف، 2008.
- (11) محمود حسن خان، كيف يمكننا مساعدة الفقراء، مجلة التمويل التنمية رقم 02. 2000.
- (12) عبرات مقدم، زيد الخير ميلود، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، جامعة الاغواط.
- (13) محمد عدنان وديع، برامج تدريبية على الانترنت، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2006. www.arab-api.org

(14) سلسلة أوراق عمل، سوق العمل ومنظومة المعلومات، المعهد العربي للتخطيط بالكويت.
[\(wps9802\).www.arab-api.org](http://www.arab-api.org)

(15) الديوان الوطني للإحصاءات تحقيقات حول العائلات 1985/1983 ، المعطيات الإحصائية رقم 38.

(16) وزير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية، مداخلة خلال حصة منتدى التلفزيون، الجزائر 2004.

(17) وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2000

القوانين و المراسيم التنفيذية:

- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415، الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 188/94 المؤرخ في 26 محرم عام 1415، الموافق لـ 06 يوليو سنة 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- المرسوم التنفيذي رقم 12/93 الصادر في 10/05/1993، المتعلق بترقية الاستثمارات.

باللغة الأجنبية

Ouvrages :

- 01) **Alain Beiton** et Autres « Dictionnaire de la science économique » ; « productivité » Armand.Colin 25.
- 02) **BENBITOUR Ahmed.**, 1993, " l'expérience algérienne de développement", Ed : ISPG.
- 03) **BRISACIER Jean Pierre.**, 1994, " Introduction à l'Economie Générale " Ed : Vuibert.
- 04) **Bruno Baron Renault, Malcolin Dwight M. Rerkins Michael Roemer Donald Snodgrass**, 1998, Economie du Développement Traduction De La 4eme Edition Americaine, Ed : balises.

- 05) **CHARMES J.**, 1992, "The employment in the informal sector", piette-hvmanitas, ED: Planet, Good Aires.Buenos.
- 06) **CHATELU Michel et Fontanel Jaques.**, 1993, " Dix Grands Problèmes Economiques ", Ed: OPU.
- 07) **DE CALAN Pierre.**, 1985, " Inacceptable Chômage ", Ed : DUNOD.
- 08) **DE SOTO Hernando.**, 1990,"the other path, you are founded", Ed: Bogotá.
- 09) **DELAS Jean Pierre.**, 1991," Economie Contemporaine, Faits- Concepts, Théories"Vol 2, Ed: Ellipses, Paris.
- 10) **Demaziere Didier**, 2003, "Le chômage. Comment peut-on être chômeur?", Ed: Belin, Paris.
- 11) **FREY B. S.**, 1989, "How large or small should the underground economy be?", in FEIGE: Ed.
- 12) **Gilles F, Philippe Deubel**, 1990, "économie du travail", Ed: ,Armand colin.
- 13) **Gérard. D**, 1994, " Economie du l'emploi et du chômage ", Ed: Ellipses.
- 14) **HENNI Ahmed.**, 1990, " Essai sur l'économie Parallèle, cas de l'Algérie", Ed : ENAG ALGER.
- 15) **Jean.M. Cousineau**, 1998, " Economie du travail", Gaetan marin éditions, canada.
- 16) **Jean. M**, 1999, " Gestion des Ressources Humaines ", Edition Isbn.
- 17) **MAIRESS J.**, 1982," Emploi et chômage" Presse de la fondation nationale des sciences Politiques.
- 18) **MAROIS Bernard, Andrieux Marie Ange et Durand Rodolphe.**, 1997, " Chômage et Relance de l'Emploi", Ed : Economica.
- 19) **Malinvaud E**, 1982, " Théorie macroéconomique ", Ed : conjoncturelle bondos, Paris.
- 20) **Michel Vernières**, 1995, ajustement, éducation, emploi, Ed: economica,

paris.

- 21) **Muriel Maillef**, 2004 "l'économie du travail", concepts débat des analyses, Studyrama.
- 22) **Olivier d'Olfus**, 1997, "la mondialisation", Ed: Presse de la fondation national des S.P, 1997.
- 23) **PORTES Alejandro, Castells Manuel, Benton Lauren A.**, 2002," The informal economy, studies in advanced and less developed countries", The Johns Hopkins University Editions.

Revues et Publications :

- 01) **Adair Philippe.**, 2002, " Production et financement du secteur informel urbain en Algérie " in Revue" économie et management", N°: 1, Mars 2002.
- 02) **Adams C., et Coe D** " A system approach to estimating the atural rate of unemployment and potential output for the United States " IMF Staff Papers, June 1990.
- 03) **Banque Mondiale.**, 1997, " Etude sur la pauvreté en ALGERIE" in Revue "Développement, Coopération", Oct. 1997.
- 04) **BIT.**, 1982, treizième conférence des statisticiens du travail, 1982, in www.melchior-eco.com.fr/melchior.nsf/ ED : BIT, Genève.
- 05) **BIT.**, 1992, "La normalisation internationale des statistiques du travail" Genève 1959, in Direction de la statistique "population et emploi", CERED 1992.
- 06) **BIT.**, 1993, Annuaire des statistiques du travail, ED : BIT, Genève.
- 07) **BIT.**, 2000," Rapport sur le travail dans le monde 2000, sécurité des revenu et protection sociale dans un monde en mutation", ED : BIT, Genève.
- 08) **Bounoua C.**, 2000, " libération de l'économie, FMI et informel en Algérie ", in colloque: Bilan du Programme d'ajustement structurel et perspectives pour l'économie Algérienne, Alger 14-15 Juillet 1998.

- 09) **Bounoua C.**, 2002, le rôle des facteurs institutionnels dans le processus d'illégalisation de l'économie Algérienne", in Revue "économie et management", N°: 1, Mars 2002.
- 10) **Boutaleb K.**, " Le marché du travail en Algérie: le Poids de l'emploi informel", in Revue" économie et management", N°: 1, Mars 2002.
- 11) **Brubaker Rogers** 2001 ; "Au delà de l'identité", Actes de la Recherche en Sciences Sociales, N°: 139, sept. 2001.
- 12) **BUSSO Mariana.**, 2005, " Le travail informel : entre théorie et expérience", juin. 2005.
- 13) **Charmes.J.**,1999, Le marché du travail dans les économies du Maghreb à la veille de l'ouverture euro méditerranéenne (quelques comparaisons avec les PECO) colloque de Tunis , 28-29 janvier 1999.
- 14) **CNES.**, 1998, Rapport sur la ville ou le devenir Urbain du pays " , Conseil National Economique et Social, Alger.
- 15) **CNES**, 1998. Projet de rapport national sur le développement humain, Conseil National Economique et Social, Alger
CNES, 1999, Avis relatif au Plan National de lutte contre le chômage, N° 30, Alger.
- 16) **CNES.**, 2000a, Rapport sur l'évaluation des dispositifs d'emploi, Conseil National Economique et Social, Alger.
- 17) **CNES.**, 2000b, Avis relatif au projet de plan national de la lutte contre le chômage, Conseil National Economique et Social, Alger.
- 18) **Cread.**, 1992, " Crise de développement et informel", N°: 16, 2ème trimestre, Ed : OPU.
- 19) **FMI**, country report (mars 2003) et revue énergie et mines, novembre2003.
- 20) **Ford R., Rose D**, 1989, " Estimates of the NAIRU using an extended Okun's law " Working Paper n° 03 Bank of Canada.
- 21) **Guy Caire**, 2001., économie du travail, collection « Amphi économie » dirigée par Marc Mon toussé, juillet 2001.

- 22) **King R., Rebelo S.**, 1993, " Low frequency filtering and real business cycles " journal of Economic Dynamics and Control N°17.
- 23) **ONS** (Office National des Statistiques), 1987, Emploi et chômage, données statistiques N°:15
- 24) **ONS** (Office National des Statistiques), "Estimation de l'emploi permanent dans les entreprises publiques nationales", données statistiques N°:227.
- 25) **ONS** (Office National des Statistiques), 2003a, " Activité, emploi, chômage ", données statistiques N°: 386, du 3eme trimestre 2003.
- 26) **ONS** (Office National des Statistiques), 2005, " enquête d'emploi auprès des ménages" , données statistiques N°:241.
- 27) **ONS** (Office National des Statistiques), 2007, Enquête Emploi auprès des ménages 2006, Alger, Série S, Statistiques Sociales, N°132.
- 28) **ONS** (Office National des Statistiques), 2008, Démographie Algérienne, données statistiques, Alger 520.
- 29) **ONS** (Office National des Statistiques), 2009, enquête emploi. Collection N°: 150.
- 30) **Phelps E.**, 1994, " Past and prospective causes of high employment ": comments for the economic symposium, Federal Reserve Bank of Kansas, Wyoming, august 25-27. 1994.
- 31) **Poret P.**1990, " Les salaires dans les grand pas de l'OCDE au cours des années quatre vingt ", Economie et Statistiques n°235 septembre.
- 32) **Rabéa Kharfi**, 1991, " Emploi et Chômage dans les pays du Maghreb" in panorama des Economies contemporaines.
- 33) **Saib Musette et Nacer. E. Hammouda**, 2002, « la mesure de l'emploie informel en Algérie » "Revue" : Economie et management n°01, éditée par la faculté des sciences économiques et de gestion, mars 2002.
- 34) -Revue les problèmes Economiques (Travail - Formation - Emploi) N°: 2575 du 1 JUILLET 1998.

Thèses et mémoires :

En Arabe:

(01) **بوصافي كمال**، حدود البطالة الظرفية والبطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية ،مذكرة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة الجزائر ،2006.

(02) **لخلف عثمان**، واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل دعمها وتنميتها، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة، غير منشورة، 2003.

(03) **حشمان مولود**، محددات الأجر في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2001.

(04) **بلعربي عبدالقادر**، "أثر البطالة على الفقر في الجزائر"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2003.

(05) **شلالي فارس**، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 ، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر ، 2005.

(06) **بختي فريد**، دراسة تحليلية وقياسية لظاهرة البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير في الإحصاء والتخطيط، المعهد الوطني للإحصاء والتخطيط الجزائر، 2005.

(07) **دهماني دريوش محمد**، إشكالية التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2006.

(08) **وهراي عبد الكريم**، الصناعات التقليدية والحرفية بين الاقتصاد الرسمي والاقتصاد غير الرسمي دراسة حالة تلمسان، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2008.

(09) **غزوي سليمة**، البطالة في الجزائر دراسة قياسية ،مذكرة الماجستير،جامعة تلمسان، 2009.

(10) **البشير عبد الكريم**، بناء نموذج اقتصادي قياسي كلي على التشغيل وآفاقه المستقبلية في الجزائر، رسالة ماجستير، المعهد الوطني للإحصاء والتخطيط الجزائر.

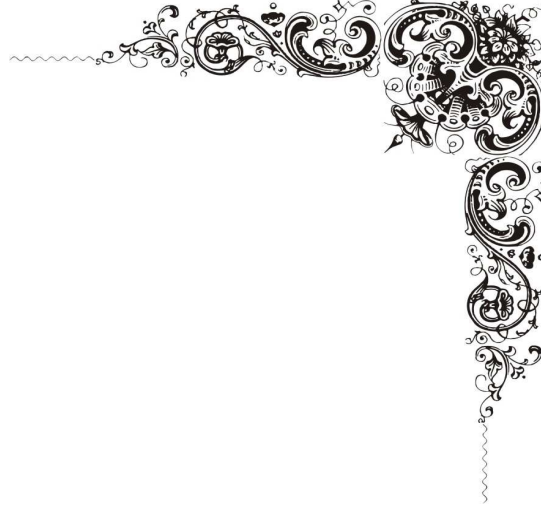
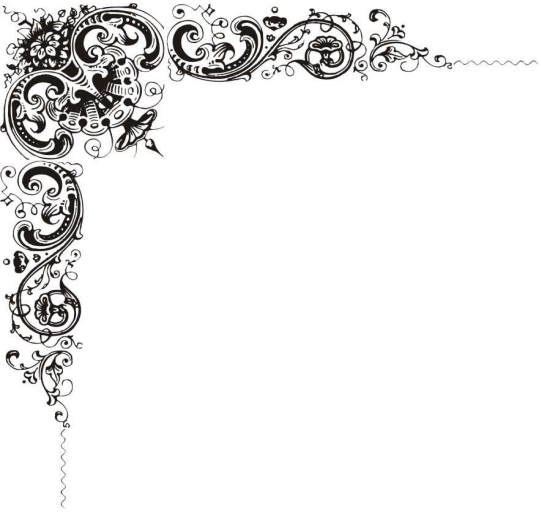
11) بونوة فريد وزكارة يوسف، دور المصرف في ترقية الاستثمار في الجزائر (دراسة حالة بنك التنمية المحلية).
مذكرة ليسانس، المركز الجامعي المدية، 2002.

En langues étrangères:



01-Christine Dollo., Quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en SES ? (L'exemple du chômage), Thèse de doctorat, Université Aix-Marseille 1, 2001, p 302.

Sites Internet :

- 01)** www.arab-api.org/course3/c3_2_1_3.htm
- 02)** www.arab-api.org/course3/c3_outline.htm
- 03)** www.mowaten.org/économie du 05/05/2009
- 04)** www.ansej.org.dz
- 05)** www.arab-api.org/course3/c3_outline.htm



الحلقة



جامعة وهران

رقم الاستمارة:

كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية

رقم منطقة البحث:

التحليل الاحصائي و نمذجة سوق العمل في الجزائر

اعداد الطالب: خدير أسامة

إشراف البروفيسور: بلمقدم مصطفى

بيانات هذه الاستمارة سرية و لا تستخدم إلا
لأغراض البحث العلمي

إستمارة الاستجواب:

إن المعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذا الاستجواب ستستخدم لأغراض إحصائية
بيانات خاصة عن البطالة وتوجهات سوق العمل بولاية تلمسان.

1- طبيعة الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

2- مستوى العمر:

☐ أقل من 16 سنة
☐ من 17 إلى 24 سنة
☐ من 25 إلى 29 سنة
☐ من 30 إلى 39 سنة
☐ من 40 إلى 49 سنة
☐ من 50 إلى 59 سنة

3- المستوى التعليمي :

☐ أمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي

4- هل سبق لكم و أن تقدمتم بطلب توظيف ؟

☐ نعم ☐ لا

5- هل كانت طريقة البحث عن العمل تتم ؟

عن طريق التسجيل المباشر في الوكالة ☐ الاتصال بالمؤسسة ☐ الوساطة ☐
طرق أخرى،.....

6- هل سبق لكم و أن شغلتم منصب عمل من قبل ؟

☐ نعم ☐ لا

إن كان جوابكم **بنعم** هل كان ذلك من خلال أجهزة مواجهة البطالة ؟

☐ ANSEJ ☐ ANGEM ☐ ANEM ☐ CNAC
أجهزة أخرى.....

إن كان الجواب **بلا**،كم كانت مدّة بطالتكم؟

☐ أقل من سنة
☐ من سنتين إلى ثلاثة سنوات
☐ أكثر من 04 سنوات

7- كيف كانت طبيعة العمل السائدة؟

- تعاقدى ☐ دائم ☐ مؤقت ☐
- 8- في اي قطاع اقتصادي كانت تتم الممارسة؟
- قطاع التجارة ☐ قطاع الخدمات ☐ قطاع البناء و الأشغال العامة ☐
- قطاع الفلاحة ☐ قطاع الصناعة ☐

- 9- هل كنتم تستفيدون من مزايا خدمات الضمان الاجتماعي ؟
- نعم ☐ لا ☐

- 10- ما هي أسباب التعطل عن العمل؟
- سبب مهني ☐ انتهاء نشاط المؤسسة ☐ انسحاب فردي ☐
- انتهاء مدة العقد ☐ التسريح الجماعي ☐
- أخرى.....

- 11- هل كان النشاط المزاوول؟
- بالقطاع الرسمي ☐ القطاع غير الرسمي ☐
- إذا كان بالقطاع غير الرسمي، فما هي اسباب إختياركم للعمل في هذا القطاع ؟
- سهولة الحصول على العمل ☐ يناسب المؤهلات ☐
- عدم التقيد بالوقت ☐ اسباب اخرى.....

- 12- ما هي طريقة التوظيف المرغوبة عندكم؟
- التوظيف المباشر ☐ عن طريق المسابقة ☐
- أخرى.....

- 13- اذا أتيحت لكم فرصة العمل، فأأي القطاعين تفضلون؟
- القطاع العام ☐ القطاع الخاص ☐

- 14- إذا أتيحت لكم فرصة العمل في غير القطاع المرغوب فيه فهل ستقبلونها؟
- نعم ☐ لا ☐

في الأخير نشكركم على حسن تجاوبكم معنا و السلام عليكم

الجدول رقم-1- توزيع المشتغلون و البطالون حسب الجنس و الطبقة جوان 2000

نوع السكان	الطبقة	ذكور	إناث	مجموع	%
سكان مشتغلون	حضرية	3 098 380	685 068	3 783 448	61.2 %
	ريفية	2 284 529	112 015	2 396 544	38.8%
	مجموع	5 382 909	797 083	6 179 992	100%
سكان بطلون	حضرية	1 340 788	236 443	1 577 231	62.8%
	ريفية	884 357	49 275	933 632	31.2 %
	مجموع	2 225 145	285 718	2 510 863	100%

المصدر: الديوان الوطني الإحصائيات، المعطيات الإحصائية رقم 330.

الجدول رقم-2- توزيع المشتغلون حسب قطاع النشاط- جوان 2000

القطاع	المشتغلون	%
الزراعة	872 880	14.12
الصناعة	826 060	13.37
بناء و أشغال عمومية	617 357	9.99
تجارة	906 376	14.67
خدمات تجارية	977 960	15.82
خدمات غير تجارية	1 979 359	32.03
المجموع	6 179 992	100

المصدر: الديوان الوطني الإحصائيات، المعطيات الإحصائية رقم 330.

الجدول رقم -3- تطور سوق العمل من 1999-2001.

السنة	طلبات التوظيف المسلمة	عروض التوظيف المسلمة	توظيفات منجزة	
			توظيفات مؤقتة	توظيفات دائمة
1999	121 309	24 726	18 650	3 727
2000	101 520	24 533	19 201	3 014
2001	99 913	25 662	20 505	3 191
			22 377	22 215
			23 696	

المصدر: وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني.

الجدول رقم-4- توزيع التشغيلات المأجورة ذي المبادرة المحلية حسب قطاع النشاط

2001	2000	1999	قطاعات النشاط
10 921	8 822	8 842	فلاحة/غابات
38 061	36 443	32 142	بناء و أشغال عمومية/ري
2 474	2 563	1 978	صناعة
89 846	71 657	75 194	خدمات
37 210	25 996	39 409	إدارة
178 512	145 481	157 565	مجموع
2 391	2 333	2 431	قروض مخصصة(ب) 10 ⁶ دج

المصدر: وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني.

الجدول رقم-5- بعض المؤشرات %

أكتوبر 2008	أكتوبر 2007	أكتوبر 2006	سبتمبر 2005	
30.01	29.56	30.51	29.18	نسبة النشاط(1)
41.72	40.89	42.46	40.98	نسبة النشاط(2)
88.67	86.21	87.73	84.74	نسبة التشغيل ¹
26.60	25.48	26.77	24.73	نسبة التشغيل ²
11.33	13.79	12.27	15.26	نسبة البطالة

المصدر: الديوان الوطني الإحصاء.

(1) السكان النشيطين بالنسبة إلى إجمالي السكان (الأسر العادية و الجماعية).

(2) السكان النشيطين بالنسبة إلى السكان البالغين سن العمل (المفهوم حسب المكتب الدولي للشغل).

¹ نسبة السكان المشتغلون إلى السكان النشيطين.

² نسبة السكان المشتغلون إلى إجمالي السكان.

الجدول رقم-6- تطور سوق العمل من 2004-2007

السنة	طلبات التوظيف المسلمة	عروض التوظيف المسلمة	توظيفات منجزة	
			توظيفات دائمة	توظيفات مؤقتة
2004	570 736	73 311	11 689	45 357
2005	401 670	86 067	11 956	52 136
2006	590 784	132 117	17 627	79 223
2007	749 678	168 950	19 307	106 334
2008	1 176 156	213 194	21 304	133 968
			المجموع	
			57 046	64 092
			96 850	125 641
			155 272	

المصدر: وزارة العمل و الحماية الاجتماعية.

الجدول رقم-7- توزيع المشتغلون حسب القطاع (أكتوبر 2007).

المشتغلون	%	
1 170 898	13.62	الفلاحة
1 027 817	11.96	الصناعة
1 523 610	17.73	بناء و أشغال عمومية
4 871 918	56.69	تجارة و خدمات
8 594 243	100	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، المعطيات الإحصائية رقم 489.

الجدول رقم-08- توزيع المشتغلون البطالون حسب فئة العمر أكتوبر-2007

فئة العمر	المشتغلون	البطالون	فئة العمر	المشتغلون
20 سنة	385 352	175 245	44-40 سنة	1 080 505
24-20 سنة	1 194 515	421 404	49-45 سنة	804 121
29-25 سنة	1 477 470	393 024	54-50 سنة	630 888
34-30 سنة	1 292 775	187 488	59-55 سنة	389 470
39-35 سنة	1 086 317	93 151	60 سنة فأكثر	252 831
			المجموع	8 594 243

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، المعطيات الإحصائية رقم 489.

الجدول رقم-09- توزيع المشتغلون البطالون حسب فئة العمر أكتوبر-2006

فئة العمر	المشتغلون	البطالون	فئة العمر	المشتغلون
20 سنة	469 379	166 414	44-40 سنة	1 205 074
24-20 سنة	1 201 696	369 982	49-45 سنة	825 347
29-25 سنة	1 360 371	333 483	54-50 سنة	622 754
34-30 سنة	1 305 236	170 394	59-55 سنة	346 483
39-35 سنة	1 253 100	91 115	60 سنة فأكثر	279 364
			المجموع	8 868 804

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، المعطيات الإحصائية رقم 463.

الجدول رقم-10- توزيع التشغيلات المأجورة ذي المبادرة المحلية حسب قطاع النشاط

قطاعات النشاط	2006	%	2007	%	2008	%
فلاحة/غابات	9 608	4	7 574	3	5 466	2
بناء و أشغال عمومية/ري	33 630	14	25 254	10	4 936	2
صناعة	4 804	2	7 574	3	2 516	1
خدمات	79 268	33	63 136	25	60 710	23
إدارة	112 992	47	148 994	59	186 160	72
خلق فرص عمل للإدماج ذكور/سداسي	240 302	100	252 532	100	259 788	100
خلق فرص عمل للإدماج ذكور/سنويا	120 151		126 266		129 894	
قروض مخصصة ب 10 ⁶ دج	3 321.33		3 971.68		4 441.95	

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية.

ملاحظة: قدمت هذه البيانات حسب قطاع النشاط بعدد خلق مناصب عمل (ذكور/سداسي) مقارنة بالطبعات السابقة و الشاملة لخلق مناصب عمل (ذكور/سنويا).

الجدول رقم-11- ميزان تطبيق برنامج أشغال المنفعة العامة ذات كثافة في اليد العاملة

قطاع النشاط	2006	%	2007	%	2008	%
الطرق	23 160	10	25 032 ¹	11	20 676	14
المياه	46 920	20	36 972 ¹	16	33 756	22
الفلاحة/غابات	74 352	31	57 528 ¹	25	41 418	27
تعمير/تهيئة الأرض للإعمار(2)	66 720 ¹	28	73 152 ¹	32	31 968	21
وزارة الداخلية	15 108	6	26 664 ¹	12	-	-
التعليم	-	-	-	-	12 369	8
الصحة	12 852	5	8 520	4	3 957	3
التضامن الوطني(3)	-	-	-	-	6 579	4
خلق فرص عمل للإدماج	239 112 ¹	100	227 868	100	150 723	100
ذكور/شهريا	19 926		18 989		12 560	
خلق فرص عمل للإدماج						
ذكور/سنويا	5 834.75		6 078.82		6 294.85	
قروض مخصصة(ب) 10 ⁶ دج						

المصدر: وكالة التنمية الاجتماعية.

¹ أرقام مصححة مقارنة مع التي صدرت في النشرة السابقة

(2) بما في ذلك الانجازات بالجزائر البيضاء المخصصة لصيانة الأحياء المحرومة و الشواطئ.

(3) قطاع متضمن في مكونات البرنامج ابتداء من سنة 2008.

الجدول 12: مخرجات البرنامج SPSS

Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	405	98,8
Excluded(a)	5	1,2
Total	410	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure

الجدول 13: مخرجات برنامج statistica لنتائج النموذج القياسي الخاص بتحديد المتغيرات المؤثرة في معدل البطالة:

-Covariances des Coeffs de Régression b ; VD:taux chômage (Modèle chômage)

Variable	حجم السكان/ بالمليون نسمة	النفقات العامة/ بالمليون دينار	معدل التضخم %	الناتج المحلي/مليار دينار	أسعار البترول بالدولار
حجم السكان/ بالمليون	0,026572	-0,000510	-0,017275	0,000000	0,232903
النفقات العامة/ بالمليون	-0,000000	-0,000000	-0,000000	0,000000	0,000000
%معدل التضخم	-0,001900	0,000051	0,005360	-0,000000	-0,017275
الناتج المحلي/مليار دينار	-0,000059	0,000001	0,000051	-0,000000	-0,000510
أسعار البترول بالدولار	0,004436	-0,000059	-0,001900	-0,000000	0,026572

Etat courant de Matrice Sweep VD:taux chômage (Modèle chômage)

Variable	حجم السكان / بالمليون نسمة	النفقات العامة / بالمليون دينار	معدل التضخم %	الناتج المحلي/مليار دينار	أسعار البترول بالدولار	معدل البطالة
حجم السكان / بالمليون	- 19,8027	-3,0691	2,86765	30,0859	-10,5466	1,96249
النفقات العامة / بالمليون	-3,0691	-15,6436	1,39315	18,2750	0,2093	-0,12305
%معدل التضخم	2,8677	1,3931	-1,73708	-5,8283	1,4721	-0,01051
الناتج المحلي/مليار دينار	30,0859	18,2750	-5,82830	-60,6051	16,2057	-1,88037
أسعار البترول بالدولار	- 10,5466	0,2093	1,47215	16,2057	-8,2195	-0,04057
معدل البطالة	1,9625	-0,1231	-0,01051	-1,8804	-0,0406	0,14378



Variables dans l'équation ; VD: taux chômage (Modèle chômage)

Variable	b*	Valeur p	Corrél.semipart	tolérance	R ²	T(24)
حجم السكان / بالمليون	1,96249	0,000007	0,441007	0,050498	0,949502	5,69764
النفقات العامة / بالمليون	-0,12305	0,691284	-0,031111	0,063924	0,936076	-0,40194
معدل التضخم %	-0,01051	0,918778	-0,007976	0,575679	0,424321	-0,10305
الناتج المحلي/مليار دينار	-1,88037	0,004652	-0,241540	0,016500	0,983500	-3,12061
أسعار البترول بالدولار	-0,04057	0,856457	-0,014152	0,121663	0,878337	-0,18284

Corrélations (Modèle chômage)

Variable	حجم السكان / بالمليون نسمة	النفقات العامة / بالمليون دينار	معدل التضخم %	الناتج المحلي/مليار دينار	أسعار البترول بالدولار	معدل البطالة
حجم السكان / بالمليون	1,000000	0,832396	-0,312939	0,899126	0,454763	0,154209
النفقات العامة / بالمليون	0,832396	1,000000	-0,385346	0,961480	0,784059	-0,325184
%معدل التضخم	-0,312939	-0,385346	1,000000	-0,454913	-0,326087	0,291401
الناتج المحلي/مليار دينار	0,899126	0,961480	-0,454913	1,000000	0,760942	-0,260249
أسعار البترول بالدولار	0,454763	0,784059	-0,326087	0,760942	1,000000	-0,672010
معدل البطالة	0,154209	-0,325184	0,291401	-0,260249	-0,672010	1,000000

Moyennes et Ecart-types (Modèle chômage)

Variable	Moyennes	Ecart-types	N
حجم السكان / بالمليون	27	5	30
النفقات العامة / بالمليون	1095867	1329003	30
% معدل التضخم	10	9	30
الناتج المحلي / مليار دينار	3027	3227	30
أسعار البترول بالدولار	31	22	30
معدل البطالة	21	7	30

Covariances (Modèle chômage)

Variable	حجم السكان / بالمليون نسمة	النفقات العامة / بالمليون دينار	معدل التضخم %	الناتج المحلي / مليار دينار	أسعار البترول بالدولار	معدل البطالة
حجم السكان / بالمليون	22	5,143738E+06	-13	1,348977E+04	46	5
النفقات العامة / بالمليون	5143738	1,766249E+12	-4648995	4,123129E+09	22617518	-2815484
% معدل التضخم	-13	-4,648995E+06	82	-1,332513E+04	-64	17
الناتج المحلي / مليار دينار	13490	4,123129E+09	-13325	1,041170E+07	53295	-5471
أسعار البترول بالدولار	46	2,261752E+07	-64	5,329453E+04	471	-95
معدل البطالة	5	-2,815484E+06	17	-5,470760E+03	-95	42

Analyse de Variance (Modèle chômage)

effet	Somme carrés	dl	Moyenne carrés	F	Valeur p
régress	1053,846	5	210,7693	28,58331	0.000000
résidus	176,973	24	7,3739		
total	1230,819				

الجدول رقم 14 : بيانات المتغيرات المستخدمة في النموذج القياسي

المتغيرات	معدل البطالة (%)	حجم السكان بالملليون	حجم النفقات العامة بالملليون دينار	معدل التضخم (%)	حجم الناتج المحلي بالمليار دينار	أسعار البترول بالدولار
السنة	y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
1980	14,18	18,811	44016	9,518	162,507	37,42
1981	13,98	19,443	57654	14,655	191,469	35,75
1982	13,63	20,096	72443	6,543	207,552	31,83
1983	13,28	20,764	85632	5,967	233,752	29,08
1984	13,29	21,433	115735	8,116	263,856	28,75
1985	13,58	22,097	135301	10,482	291,597	26,92
1986	16,13	22,75	125441	12,372	296,551	14,44
1987	21,34	23,392	111323	7,441	312,706	17,75
1988	21,22	24,025	119700	5,912	347,717	14,87
1989	22	24,025	124500	9,304	422,044	18,33
1990	25	24,655	136500	16,62	554,388	23,19
1991	25	25,283	212100	25,886	862,133	20,2
1992	27	25,911	420131	31,67	1074,7	20,2
1993	23,15	26,536	476624	20,54	1189,72	16,75
1994	24,36	27,146	566329	29,047	1487,4	15,66
1995	28,1	27,726	759617	29,78	2004,99	16,75
1996	28,28	28,265	724607	18,686	2570,03	20,46
1997	28,68	28,76	914100	5,728	2780,17	18,64
1998	28	29,216	976721	4,951	2830,49	11,91
1999	29,2	29,646	1078800	2,643	3238,2	16,56
2000	29,5	30,072	1160400	0,341	4123,51	16,56
2001	27,3	30,506	1519300	4,226	4257,05	23
2002	25,9	30,954	1540900	1,416	4541,87	22,81
2003	23,718	31,414	1786800	2,584	5266,82	27,69
2004	17,7	31,885	1891800	3,564	6127,45	37,66
2005	15,266	32,366	1950000	1,64	7498,63	50,04
2006	12,3	32,855	2631434,98	2,5	8520,557	65
2007	13,8	33,351	3623758,36	3,5	9306,24	75
2008	11,3	33,858	4322862,70	5,5	9822	110
2009	10,2	34,373	5191488,49	5,7	10017,5	60

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معطيات الديوان الوطني الإحصاء و إحصائيات صندوق النقد الدولي.

الملخص

يعتبر سوق العمل من الأسواق المهمة التي اهتمت بها النظرية الاقتصادية بالدراسة في مختلف مراحل التاريخ، حيث تمثل نقطة تبادل بين الأفراد الذين يتطلعون إلى الوظائف و العارضين لمناصب الشغل.

و إذا تكلمنا عن البطالة في بلادنا نجد أنها بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومات الجزائرية و نظرا لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية المجتمع ، فقد وصلت إلى مستويات مختلفة خلال السبعينات و بداية الثمانينات نتيجة الاستثمار المكثف الذي شجعتة الدولة آنذاك ، لتستأنف بعد ذلك منحى تصاعديا أظهر جوانب بطالة جماهيرية مستديمة يصعب الحد من تفاقمها و كان ذلك نتيجة برنامج التعديل الهيكلي الذي كان له أثار سلبية حيث ساهم في ارتفاع معدل البطالة نتيجة تسريح العمال و غلق الكثير من المؤسسات الاقتصادية . لكن الشيء الملفت للانتباه أن البطالة في الجزائر سجلت تراجعا محسوسا وانتقالا فريدا من نوعه، فبعدما كانت تقارب **30%** نهاية التسعينات و حوالي **17.7%** عام 2004. أصبحت الآن تمثل **10%** في سنة **2010** حيث قدرت القوى العاملة المشتغلة في هذه السنة بـ **9735000** عامل بمعدل تشغيل **27.2%** مقابل **7800000** عامل سنة **2004** بمعدل تشغيل **24.4%** وهو الشيء الذي جعلنا نتساءل عن دور السياسات و الترتيبات التي اعتمدت عليها الجزائر في معالجة البطالة خاصة في مطلع الألفية الثالثة.

الكلمات مفتاحية:

البطالة؛ سوق العمل؛ العمل غير الرسمي؛ سياسة التشغيل؛ الأجور؛ الدولة و سوق العمل؛ برنامج التصحيح الهيكلي؛ العرض و الطلب على العمل.