

## البطالة والتشغيل في الجزائر

### Unemployment and employment in Algeria

القطب الجامعي أولاد فرس جامعة شلف / الجزائر	بوطبل عبد القادر a.boutebal@univ-chlef.dz
--	--

الإرسال: 2022/06/14، القبول: 2022/06/24، النشر: 2022/07/01

ملخص الدراسة:

سنحاول في هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على ظاهرتي البطالة والشغل كمفهومين أساسيين وجب التعريف بهما والفصل بينهما من جهة، وواقع معاش فرض على فئة معينة في المجتمع، بالإضافة إلى عرض مختلف التعاريف والمفاهيم المتعلقة بالبطالة والتشغيل وإعطاء حوصلة وتفسير حول هذا الموضوع من الناحية السوسولوجية على غرار ما يطرح من الناحية الاقتصادية، مع إبراز دور سياسة التشغيل المعتمدة في الحد من الظاهرة والتأكيد على معرفة الاستراتيجيات المتاحة في سوق العمل الجزائري والمخططات التنموية السائدة في هذا المجال في خضم المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في العالم عامة والجزائر خاصة.

الكلمات المفتاحية: البطالة، التشغيل، سياسة التشغيل

#### Abstract

In this research paper, we will try to shed light on the two phenomena of unemployment and employment as two basic concepts that must be defined and separated on the one hand, and the reality of a pension imposed on a certain group in society, in addition to presenting the various definitions and concepts related to unemployment and employment and giving a summary and explanation on this topic from a sociological point of view similar to What is presented from an economic point of view, highlighting the role of the adopted employment policy in limiting the phenomenon and emphasizing knowledge of the strategies available in the Algerian labor market and the development plans prevailing in this field in the midst of the economic and social changes taking place in the world in general and Algeria in particular.

**Key words:** Unemployment, Employment, employment policy

## مقدمة:

يعتبر الشغل من أهم الظواهر الاجتماعية على مدى عقود من الزمن فلم يكن يخضع لقواعد وقوانين تنظمه لا بعد ظهور عدة أحداث وثورات عالمية فكرية ودينية وسياسية غيرت مجرى العالم وأقحمت مفاهيم جديدة وسياسات في بالغ الأهمية أبدلت فحوى هذه الظاهرة من الاستعباد إلى الحرية ومن الفوضى إلى نظام ساري المفعول في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية. والجزائر كغيرها من دول العالم مارست سلطتها الاجتماعية على المجتمع وفرضت سياسة تشغيل وفق معايير عالمية تفضي إلى الوقوف على مراحلها ومدى تطبيقها في مجتمع تتغير ملامحه من فترة لفترة ومن مرحلة لمرحلة أخرى لما بين تبني النظام الاشتراكي والولوج للرأسمالية وخصوصة المؤسسات وكذا الانفتاح الاقتصادي الذي طال معظم الدول النامية، أصبح استحداث مناصب الشغل في الجزائر مرهون بسياسة التشغيل ونسبة البطالة والقدرة المالية للمؤسسات خاصة كانت أو عامة. فالبطالة مفهوم لا يمكن تفسيره إلا في ظل سياسة تشغيل واضحة ومبادئ واستراتيجيات فعالة في المجتمع، وعليه تكمل العلاقة بين البطالة والتشغيل في واقع الظاهرة ومدى فهمها وتفسيرها في البيئة والظروف التي وجدت فيها على غرار التنظير لها سيما الشغل أو البطالة فكلاهما يتماشى والأخر فارتفاع نسبة البطالة تدل على قلة مناصب الشغل وعلى العكس من ذلك.

أولاً:

## نظرة عامة حول البطالة

إن دراسة مفهوم ظاهرة البطالة يتطلب تعريفها لتحديد مجموعة الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يطلق عليه مصطلح "شخص بطال"، كما يتطلب تحديد طرق قياسها لتشخيص هذه الظاهرة وتحديد مدى انتشارها في بلد معين، يتطلب أيضا دراسة أنواعها المختلفة، فهناك البطالة الصريحة والبطالة المقنعة وهناك البطالة الإجبارية وغير الإجبارية إضافة إلى أنواع أخرى، هذا ما سيتم التعرف عليه من خلال هذا البحث.

## 1- تعريف البطالة وقياسها:

إن مصطلح عاطل عن العمل أو متعطل عن العمل أو ليس له دخل كلها توجي أن الشخص في حالة بطالة، لكن هل كل شخص لا يعمل وليس له منصب شغل يعتبر بطالا؟ إن هذا الأمر يدفع للتساؤل عن تعريف حالة البطالة وكيف يمكن قياس معدل البطالة في مجتمع معين.

## الفرع الأول: تعريف ظاهرة البطالة

إن تحديد تعريف دقيق لظاهرة البطالة هو أمر مهم كونه يسمح للباحثين في هذا المجال بتحديد عدد البطالين وتشخيص الظاهرة ومن ثم البحث عن حلول لها تنقل المجتمع من حالة الركود إلى حالة الانتعاش والنمو. في الحقيقة توجد الكثير من التعاريف عن مصطلح البطالة لكنها تتمحور حول نفس المعنى، يمكن إدراجها فيما يلي:

تعرف البطالة على أنها "الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها".

بمعنى أن الفرد لا يدخر جهدا في بحثه عن منصب عمل معلوم الأجر، لكن نظرا لقلّة المناصب الشاغرة المعلن عنها من قبل المؤسسات يبقى هذا الفرد في حالة بطالة أي عاطلا أو متعطلا عن العمل. تعرف البطالة أيضا بالتوقف الجبري لجزء من القوة العاملة في مجتمع ما برغم القدرة والرغبة في العمل والإنتاج، أما عند الاقتصاديين فتعرف البطالة بأنها مقدار الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم، عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل، وذلك خلال فترة زمنية معينة. (عبد الوهاب، ع، 2005، 04)

حيث تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في وقت ما من الفئات التالية:

- أن يكون الفرد دون عمل: يقصد به الفرد الذي تجاوز عمره السن التي تسمح له بالعمل في دولته ولم يجد فرصة للعمل بأجر أو لحسابه الخاص.

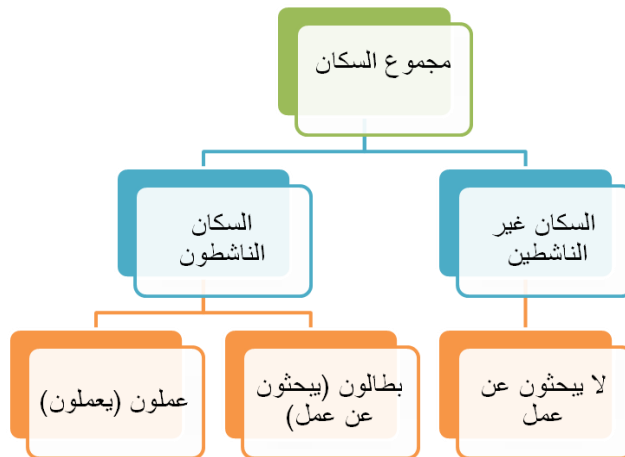
- أن يكون الفرد قادرا: أي القدرة على العمل والرغبة فيه والاستعداد التام له مباشرة إذا أتاحت له الفرصة في منصب عمل ما.

- أن يكون الفرد باحثا عن عمل: أي يكون الفرد قد اتخذ خطوات جادة للبحث عن عمل بأجر (مثل التسجيل في مكاتب العمل، إرسال السيرة الذاتية للمؤسسات المرغوبة أو العمل لحسابه الخاص) مثل طلب الحصول على التراخيص اللازمة وكذلك الموارد المالية وغيرها.

ويتوافق هذا مع التعريف الذي أوصت به منظمة العمل الدولية ILO حيث عرفت العاطل عن العمل بأنه كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد، ولكن دون جدوى، أي أن كل إنسان قادر على العمل بدنيا وعقليا وغير مكره على العمل، ولديه الرغبة الشخصية في العمل ويبحث باستمرار في سبيل الحصول عليه ويقبله عند مستوى الأجر السائد في السوق لكنه لا يجده.

الشكل التالي يوضح فئة البطالين من بين مجموع السكان:

مخطط يوضح فئة البطالين من ضمن مجموع السكان



المصدر: من إعداد الباحث وفق المعطيات

أما في الجزائر، فمصطلح "بدون عمل" يقصد به "بطال"، ويتمثل في الشخص الذي تستوفي فيه في آن واحد الشروط التالية: - أن يكون في سن العمل: أي ما بين 19 و 60 سنة.

- أن يكون دون عمل أثناء فترة التحقيق أو التعداد.
- أن يكون قد قام بالبحث الجاد عن العمل.
- أن يكون جاهزا ومستعدا للعمل أثناء التحقيق.

مما سبق يمكن اعتبار الفرد عاطلا عن العمل إذا توفرت فيه بعض الشروط متعلقة بالسن ولم يجد عملا أثناء فترة التحقيق وهذا رغم توفر عنصر الاستعداد والرغبة والبحث الجاد عن العمل، من هنا نعي أن الطلبة في الجامعات والمعاهد مثلا تتوفر فيهم بعض الشروط كالسن والقدرة على العمل لكن لا يمكن تصنيفهم ضمن البطالين لأنهم لا يبحثون عن العمل ومتفرغون للدراسة، كذلك النساء الماكثات بالبيوت. (بختي، ف، 2011، 04)

هناك مفهوم آخر لهذه الظاهرة، يعرف بالمفهوم العلمي للبطالة، مفاده أن البطالة هي الحالة التي لا يستخدم المجتمع فيها قوة العمل استخداما كاملا أو أمثل، ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية أفراد المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.

من خلال هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:

- البعد الأول: يتمثل في الاستخدام غير الكامل للقوة العاملة المتاحة، بمعنى إما وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون إطلاقا فرصا للعمل، أو وجود أفراد يعملون بطريقة مؤقتة مثل العمالة الموسمية.

- البعد الثاني: يتمثل في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة النشطة، فتكون إنتاجية الفرد العامل منخفضة كثيرا مقارنة بالإنتاجية المتوسطة المحتملة لهذا الفرد العامل، وخير مثال على ذلك هو البطالة المقنعة التي تشير إلى إمكانية سحب عدد من العمال من العملية الإنتاجية ولا يحدث أي نقص في الناتج الكلي.

إن الهدف من تحديد الشروط المتعلقة بالفرد البطال، هو محاولة تقديم تعريف محدد للبطالة يصلح للتطبيق في مختلف دول العالم والمقارنة بين تلك المعدلات، فكيف يمكن قياس معدل البطالة في دولة معينة وفقا لهذا المفهوم (خضرا، ج، 2013، 17)

#### الفرع الثاني: قياس ظاهرة البطالة

إن قياس مستوى البطالة وحساب معدلها في مجتمع معين أمر لا بد منه من أجل تسهيل المقارنة بين معدلات البطالة عبر الزمن أو المقارنة بين هذه المعدلات فيما بين الدول. وكما أن هناك تعريفين للبطالة (تعريف رسمي وعلمي) فإنه يتعين التمييز بين مقياسين للبطالة هما: المقياس الرسمي والمقياس العلمي. يتم عرضهما فيما يلي:

- المقياس الرسمي للبطالة: حسب هذا المقياس فإن معدل البطالة هو النسبة بين عدد العاطلين عن العمل ومجموع قوة العمل في مجتمع معين خلال فترة زمنية معينة، أي أن:

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

حيث يشير مصطلح مجموع قوة العمل إلى مجموع اليد العاملة القادرة على النشاط في المجتمع بما فيها الموظفة والعاطلة عن العمل أي أن:

$$\text{مجموع قوة العمل} = \text{مجموع اليد العاملة} = \text{اليد العاملة الموظفة} + \text{اليد العاملة العاطلة عن العمل}$$

العمالة الكاملة: تتحقق عندما يكون:

$$\text{الناتج الفعلي} = \text{الناتج المحتمل} \leftarrow \text{معدل البطالة الفعلي} = \text{معدل البطالة الطبيعي (غير التضخمي)}$$

كما تجدر الإشارة إلى أن هناك مقياسا علميا للبطالة يأخذ بعين الاعتبار جانبا آخر للبطالة قد يغفل عنه - المقياس العلمي للبطالة: انطلاقا من المفهوم العلمي للبطالة فإن المجتمع يعاني من وجود بطالة إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لليد العاملة أو عدم الاستخدام الأمثل لها أو كلاهما معا، حيث تتحقق العمالة الكاملة في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، ويكون بذلك معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، فيعاني المجتمع من بطالة، مما يعني أن:

العمالة الكاملة: تتحقق عندما يكون:	
الناتج الفعلي = الناتج المحتمل	معدل البطالة الفعلي = معدل البطالة الطبيعي (غير التضخمي)

إن الاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة، وبالتالي فإن:

الناتج المحتمل = قوة العمل X الإنتاجية المتوسطة المحتملة
--

أي :  $n = m \times c$  ..... (1)

وإذا كان معدل البطالة الطبيعي والمسموح به ذلك الذي يحافظ على استقرار الأسعار وليكن 5 % مثلا. ومنه : قوة العمل المحسوبة [0,95 = من قوة العمل الكلية] ..... (2)

بذلك يكون الناتج المحتمل هو ذلك الناتج الذي يتم الحصول عليه من تشغيل 95 % من قوة العمل تشغيلًا كاملاً وأمثلة.

$n = m \times 0.95 = c \times m$  ..... (3)

الناتج الفعلي = قوة العمل × الإنتاجية المتوسطة الفعلية

$n = f \times 0.95 = c \times m$  ..... (4)

فجوة الناتج = الناتج المحتمل - الناتج الفعلي

$f = n - m$

تعرف فجوة الناتج بأنها تمثل قيمة الناتج المفقود نتيجة لعدم استخدام موارد المجتمع استخداماً كاملاً و/أو أمثلة.

من المعادلتين (3) و (4) السابقتين نجد:

$f = n - m = 0.95 \times c \times m - c \times m$

$f = n - m = 0.95 \times c \times m - c \times m$  ..... (5)

يمكن تحويل فجوة الناتج المقاس بوحدات نقدية إلى فجوة بطالة مقاسة بوحدات عمل، وذلك من خلال قسمة المعادلة 5 على الإنتاجية المتوسطة المحتملة (ج م)، فنجد:

$$\frac{\text{فجوة الناتج}}{\text{م ج}} = \text{فجوة او حجم البطالة}$$

بمعنى:

$$\frac{\text{ف ن}}{\text{م ج}} = \frac{0.95 \text{ ق } (\text{م ج} - \text{ف ج})}{\text{م ج}}$$

ومنه:

$$\text{فجوة او حجم البطالة} = 0.95 \text{ ق } \left( \frac{\text{م ج}}{\text{م ج}} - 1 \right)$$

حيث ان:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{حجم البطالة}}{\text{مجموع قوة العمل}} \times 100$$

وبذلك يكون:

$$\text{معدل البطالة (م ب)} = \frac{0.95 \text{ ق } \left( \frac{\text{م ج}}{\text{م ج}} - 1 \right)}{0.95} \times 100$$

وبالتالي:

$$\text{معدل البطالة (م ب)} = 100 \times \left( \frac{\text{م ج}}{\text{م ج}} - 1 \right)$$

إن المعادلة الأخيرة تمثل معدل البطالة وفقا للمقياس العلمي، يأخذ هذا المقياس في الحسبان كافة أنواع

البطالة في المجتمع. (نجا، ع، 2005، 15)

2- أنواع البطالة والآثار المرتبطة بها:

الفرع الأول: أنواع البطالة

نظرا لتعدد الآراء حول تحديد التعريف دقيق وشامل البطالة كما من البديهي أن تتباين وجهات النظر حول أنواع هذه الظاهرة وهذا راجع إلى تحديد كل الباحث أنواع محددة لها والنظر إليها بالتالي من الزوايا مختلفة، على العموم فقد تضمنت الأدبيات التي تعاملت مع الموضوع أنواع متعددة للبطالة، تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كما أن التمييز بين أنواع البطالة يعد أمرا بالغ الأهمية، لأنه يساعد على

الكشف عن أسباب وجودها وبالتالي إيجاد آليات الكفيلة بمعالجتها وعلى هذا الأساس فإن من المفيد التعرف على أنواع البطالة من خلاف العرض المختصر التالي:

- البطالة الهيكلية: يقصد بالبطالة الهيكلية التعطل الذي يصيب جانبا من قوة العمل، بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، وهذه التغيرات إما أن تكون راجعة إلى حدوث تغير في هيكل الطلب على المنتجات أو راجعة إلى تغير أساسي في الفن أو الأسلوب التكنولوجي المستخدم، أو في تغيرات هيكلية في سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى أماكن التوطين جديدة.

وقد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية، نجم عن تعاظم ظاهرة العوالة عبر النشاط الشركات المتعددة الجنسيات في تحويل معتبرة من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من المزايا والامتيازات التي توفرها هذه الأخيرة، مثل الإعفاءات الضريبية والرخص الطاقة والأراضي وعدم تحمل تكلفه التلوث البيئي، ترك بذلك العمال الذين كانوا يعملون بها في حالة بطالة هيكلية، فنجد أن معظم الدول التي تمر بتغيرات في هيكلها الاقتصادي يوجد بها هذا النوع من البطالة، وان ارتفاعها يعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع التغيرات الجديدة في الاقتصاد، وتنشأ البطالة الهيكلية لعدة أسباب منها: التغير في هيكل الطلب والتقدم التكنولوجي بإدخال أنواع جديدة من التكنولوجيا الحديثة، والتغير في الهيكل العمري للسكان وزيادة نسبة صغار السن والإناث في القوة العاملة

ويرى اقتصاديون انه من اجل مواجهه البطالة الهيكلية يجب إدخال الآليات كفيلة بتحسين الصناعات المختلفة، بحيث يتم تحويل العمال الذين يزيدون عن حاجة إلى أعمال الأخرى من العجز في اليد العاملة سواء كانت الأعمال التي تستند إليهم في الصناعة نفسها أو في صناعات أخرى جديدة، ومن الأفضل تحويلهم إلى الصناعات المقبلة على الازدهار، كما يجب الإدخال برامج إعادة التدريب والتكوين من اجل اكتساب مهارات جديدة تساعد العمال عن التكيف مع التغيرات الحاصلة.

- البطالة الاحتكاكية: تعدد الآراء حول مفهوم البطالة الاحتكاكية، وعلى العموم هي تلك البطالة الناتجة عن تنقل العمال بين المناطق والمهن المختلفة، وينشأ هذا النوع من البطالة بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل من جهة، وأصحاب الأعمال التي تتوفر لديهم فرص العمل من جهة أخرى، أي عدم التقاء جانب الطلب مع الجانب العرض، بمعنى آخر افتقاد حلقة الوصل بين طالبي الوظائف ومن يعارضونها، لذلك يشير بعد الاقتصاديين إلى ضرورة إنشاء البنك للمعلومات الخاصة بغرض العمل للتقليل من مدة البحث عن العمل، لأن عملية بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال تأخذ وقتا، وحتى لو كان حجم القوى العاملة ثابتا لا يتغير فسيكون في كل فترة بعض الأفراد الداخلين إلى سوق العمل بحثا عن العمل وفي نفس الوقت يكون هناك آخرون راحلون من القوة العاملة.

تعتبر البطالة الاحتكاكية بطالة اختيارية نظرا لان ديناميكية سوق العمل وسوق المنتجات تؤدي إلى تغير أذواق العمال اتجاه العمل وأذواق المستهلكين اتجاه المنتجات، وهذا ما يدفع بعض العمال إلى ترك أعمالهم اختياريا و البحث عن أعمال أفضل سوى من الناحية ظروف العمل أو الأجور وقد يفضل العامل في هذه الحالة أن يتحمل التعطل عن عمل إلى أن يجد عملا أفضل يحقق له مزايا أكثر يعوضه عما تكبده في فتره



البطالة من التكاليف، كما تعتبر أيضا البطالة الاحتكاكية بطالة مؤقتة تتوقف فترتها عموما على مدى توافر المعلومات وشفافيتها في سوق العمل.

- البطالة الدورية: جاءت هذه التسمية من ارتباط هذه البطالة بالدورة الاقتصادية وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموع النشاط التجاري والاقتصادي في الدولة، والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة زمنية معينة. لقد وجد خلال التاريخ الاقتصادي لأوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، أن سبب البطالة الواسعة الانتشار هو الانتقال والتحول من الازدهار والرواج إلى حالة الركود والكساد، وان ذلك كان يحدث بين فترة وأخرى لذلك سميت بالبطالة الدورية، ففي مرحلة الازدهار أو رواج الطلب الكلي في الاقتصاد وبمعدل كبير، فيدفع ذلك الوحدات الإنتاجية الموجودة في الهيكل الاقتصادي لزيادة إنتاجها، لتحقيق ذلك لابد علمها أن تقوم بتشغيل المزيد من القوى العاملة أي زيادة الطلب على العمل، وهذا يؤدي إلى انخفاض البطالة، أما في أوقات الكساد أو الركود فسيخفض الطلب على الكلي، وبالتالي ارتفاع ظاهرة البطالة، وعلى هذا الأساس فان البطالة الناشئة عن التقلبات الاقتصادية تسمى بالبطالة الدورية وهي بطالة إجبارية لا إرادية.

- البطالة الموسمية: البطالة الموسمية هي عبارة عن حالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلع محددة خلال فترات زمنية معينة، فيواجه بعض العمال البطالة بسبب انتهاء موسم سلعهم، حيث يكون لبعض المنتجات مواسم تزدهر فيها، وفي باقي السنة يتراجع خلالها طلب على هذه المنتجات، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الطلب على القوى العاملة المستخدمة في إنتاج تلك السلع، البطالة الموسمية تنشأ نتيجة تذبذب الطلب على العمل، غير أن التقلبات في هذه الحالة تكون أكثر انتظاما وبالتالي يمكن توقعها خلال أوقات معينة من السنة، يظهر هذا النوع من البطالة في الأنشطة الاقتصادية كالزراعة والسياحية والبناء وغيرها ويمكن الحد من البطالة الموسمية بتدريب العمال على أعمال أخرى يمكن مزاولتها بعد انتهاء موسم إنتاج السلعة أو الخدمة التي يشتغلون فيها أساسا.

- البطالة السافرة والبطالة المقنعة:

البطالة السافرة: تسمى كذلك بالبطالة الظاهرة أو الصريحة، ويقصد بها حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد لكن دون جدوى، ولهذا فهم في حالة البطالة لا يمارسون أي عمل، والبطالة السافرة يمكن أن تكون بطالة احتكاكية، هيكلية أو بطالة دورية، ومدتها الزمنية قد تطول أو تقتصر بحسب طبيعة الظروف السائدة في الاقتصاد القومي.

البطالة المقنعة: يقصد بالبطالة المقنعة تلك الحالة التي يتحدث فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة لا تنتج شيء تقريبا، بحيث إذا سحبت من أماكن عملها فان حجم الإنتاج لا ينخفض، عرف هذا النوع من البطالة في الانقطاع الزراعي حيث تتركز الزيادات السكانية الكبيرة وتخلق فائضا في العمل، ثم انتقل هذا النوع من البطالة إلى القطاع الحكومي في كثير من الدول النامية، بسبب زيادة التوظيف الحكومي بتعيين خريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني، في الوقت الذي كان من الممكن أداء كثير من هذه الخدمات بعدد اقل من العمالة.



## - البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية:

البطالة الاختيارية: يقصد بالبطالة تلك الحالة التي يرغب فيها الأفراد في ترك وظائفهم حاليا بمحض إرادتهم من اجل البحث عن فرص عمل أفضل، ذات دخل أعلى وأكثر ملائمة لقدراتهم وطموحاتهم

البطالة الإجبارية: البطالة الإجبارية هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري أي من غير إرادته، وهي تحدث عن طريق تسريح العاملين والاستغناء عنهم بشكل قصري، رغم أن العامل يكون راغبا في العمل وقادر عليه وقابلا لمستوى الأجر السائد، وقد يحدث هذا النوع من البطالة عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف، رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم للمستوى الأجر السائد، وقد تكون البطالة الإجبارية، احتكاكية أو هيكلية أو موسمية. (طرطا، ا، 2011، 05)

## الفرع الثاني: الآثار الناجمة عن البطالة

تعتبر البطالة من الظواهر غير المرغوب فيها في أي مجتمع، وذلك لما تخلفه من آثار سلبية على الفرد والمجتمع، سواء كانت هذه الآثار الاقتصادية، الاجتماعية أو السياسية.

## الآثار الاقتصادية: تلخيص الآثار الاقتصادية للبطالة في النقاط التالية:

- تضييع القدرات المكتسبة، معروف أن الإنسان معرض للنسيان، حيث أثبتت الدراسات السيكولوجية أن الإنسان إذا لم يطبق ما تعلمه خلال مدة زمنية معينة، تختلف حسب الخصائص الأشخاص، فإنه يفقد ما تعلمته في هذه الحالة ومن جهة تضييع سنوات من التعلم والتكوين، ومن جهة أخرى تضييع الأموال العامة التي أنفقت على المدارس ومراكز التكوين والجامعات، حتى وان حدث وانشغل هذا الفرد بعد فترة زمنية طويلة نوعا ما تكون مردود يته ضعيفة وتلزمه نفقات أخرى لإعادة تكوينه.

- تؤدي البطالة إلى عدم استغلال إمكانيات البشري والمادية المتاحة بالمجتمع استغلالا كاملا، وبالتالي فإن البطالة تؤثر بصورة مباشرة على حجم الإنتاج والخدمات التي ينتجها ويتمتع بها المجتمع، وللايضاح ذلك نقول انه نتيجة قلة عدد العاملين المشغولين وزيادة العاطلين عن العمل، نقل السلع والخدمات المنتجة والمستهلكة، إذن لو كان جميع العمال يعملون فعلا لزادت ثروة المجتمع زيادة كبيرة.

- تعطيل جزء من القوه العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات النقدية للمتعطلين فيها، هذا يعني أن عبئ إعانة البطالة التي تتحمله الدولة من اجل إعادة المتعاطلين، هذا ما يؤدي إلى زيادة المدفوعات التي تخصصها الحكومة للبطالين والتي تؤثر سلبا على ميزانية هذا من جهة، ومن جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة ينخفض حجم إيرادات الدولة جراء انخفاض حجم الضرائب التي تحصلها الحكومة، وهذا ما يضعف من قدرة الحكومة على الإنفاق على الخدمات العامة الضرورية كالتعليم والصحة والمرافق العامة... الخ

- متى طال مدة البطالة فإننا نستحضر القانون العرض والطلب، لنقول انه عندما يكون الطلب على العمل اكبر من عرضه فالنتيجة ستكون خاصة في القطاع الخاص، وأمام عزم الدولة على فتح أبواب الاستثمار خاصة أمام رأس المال الأجنبي، فهذا سيكون محفزا لهم للاستثمار خاصة وإن اليد العاملة بمؤهلاتها وكفاءاتها تصبح سهلة المنال، بشكل آخر فان تدني الأجور يعتبر بمثابة سلاح ذي حدين فيقدر ما يساهم في خلق مناصب الشغل، يساهم أيضا في انخفاض القدرة الشرائية واتساع دائرة المعاناة، فإذا كانت هذه

العملية الايجابية للدولة النامية فإنها تبقى سلبية للدول المتطورة، ذلك لأن توفير أي منصب عمل في الدول المستقبلية يقابل بفقد منصب عمل داخل الدولة المتقدمة وهذا يؤدي إلى تدهور القدرة الشرائية ومن ثم تفاقم الأزمة التي ما تلبث إلى أن تمتد لتأخذ أبعاد إضافية.

- يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، وعدم استغلال هذا المورد يضيع على اقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة والقادرة عن العمل والإنتاج.

- يؤدي ارتفاع البطالة إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي، وهذا ما توصل إليه الاقتصادي الأمريكي آرثر اوكون من خلال تحليله لمعطيات الاقتصاد الأمريكي بين سنة 1947 و1960، حيث توصل إلى ما يلي: إذا ارتفع معدل البطالة بمقدار 1% سيؤدي ذلك إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي في مقدار 2%.

- تؤدي البطالة إلى ظهور ما يسمى بالقطاع غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال، هذا الأخير نتج عن تدهور المستمر للقطاع الرسمي، فالقطاع غير الرسمي يعد خسارة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب، التي يمكن أن تخلق مناصب العمل في القطاع الرسمي.

الأثار الاجتماعية: للبطالة أثار اجتماعية لا تقل خطورة عن الأثار الاقتصادية، يمكن ذكر أهمها في النقاط التالية:

- تؤدي البطالة إلى ارتفاع معدلات الجريمة بين العاطلين عن العمل، حيث أثبتت الدراسات الإحصائية أن للبطالة ارتباط وتأثير مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع، فتفاقم ظاهرة البطالة ينجم عنه كثرة حوادث الشغب والقتل والسرققة، لأن العاطلين عن العمل لا يستطيعون كسب قوتهم مع قدرهم على ذلك نظرا لعدم توفر فرص العمل

- تفشي الفساد الاجتماعي والأخلاقي في المجتمع بسبب دوافع الحاجة وتبرز مظاهره في التفكك العائلي والاجتماعي لأفراد الأسرة حينما يشتد الصراع بسبب الضغوط المادية والحياتية، وعدم القدرة على تربية الاحتياجات الأساسية لأفراد الأسرة بسبب العجز المادي وتفاقم الطلبات وتزايد الأعباء على أولياء أمور الأسر، ثم بروز مشكلة الطلاق بسبب الضغوط المالية الحياتية تلك، ثم العنوسة عندما لا يتمكن الشباب من الزواج لقلّة الحيلة وعدم وجود الدخل يغطي متطلبات تكوين أسرة.

- تفشي الأمراض النفسية والسيكولوجية كالقلق والإحباط واليأس بين العاطلين عن العمل يؤدي بهم إلى اللجوء لتعاطي المخدرات أو الانتحار كوسيلة للهروب من معاناة الواقع ومواجهته.

- تؤدي البطالة إلى دفع شريحة واسعة من الكفاءات العلمية والمتعلمين إلى الهجرة الخارجية بحثا عن مصادر دخل الجديدة لتحسين قدرتهم وتلبية طموحاتهم الشخصية.

الأثار السياسية: تترتب عن البطالة عده أثار سياسية، يمكن ذكر بعض منها في النقاط التالية:

- قد تتحول البطالة إذ ما انتشر نطاقها وامتدت فتراتهما من قضية تنموية إلى قضية تتعلق بالأمن والاستقرار الاجتماعي، الذي يؤدي إلى غالب الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي.

- تشير بعض الدراسات إلى أن الفقر والبطالة يؤديان إلى شعور بالرفض والعداء اتجاه المجتمع والنظام السياسي وإلى انعدام الثقة في المؤسسة السياسية والاجتماعية وفي قدرتها في إيجاد الحلول للمشاكل العاطلين عن العمل.

- تؤدي البطالة إلى خلق اختلال كبيرة في مفهوم المواطنة والارتباط بالوطن، حيث يسود الفهم الخاطئ إذ لم يكن قادرا على إعالي أو حمايتي فلماذا انتهي إليه

- لا شك أن عملية التنمية الاقتصادية تحتاج إلى مناخ يتسم باستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، نظرا للآثار التي تترتب عن ظاهرة البطالة يتضح لنا جليا مدى عرقلتها لعملية التنمية الاقتصادية في مختلف المجالات، وعليه يجب دراسة وتحليل هذه الظاهرة من أجل إيجاد حلول لها. (بن عوض، ع، 2011، 12)

3- أسباب تفاقم مشكلة البطالة:

إن الحديث عن أزمة البطالة في الجزائر يدفعنا بدون شك للبحث عن أسبابها ومبرراتها، إذ يرجع معظم المختصين تفاقم ظاهرة البطالة في الجزائر إلى الأسباب التالية:

- النمو الديمغرافي: ويعد هذا العنصر من العناصر التي تؤثر بشكل كبير ومباشر في زيادة البطالة، لأن الزيادة في الوظائف لا تناسب الزيادة الطبيعية للسكان وذلك تأثر عالم الشغل وتأثرت دالة الطلب على العمل في حين بقيت دالة العرض على العمل في ازدياد مستمر وهذا ما يؤدي إلى زيادة معدل البطالة.

بلغ عدد سكان الجزائر إلى غاية سنة 2013 حوالي 37.9 مليون نسمة أغلبهم من فئة الشباب، في المقابل كانت القوى العاملة تتزايد بمعدل أسرع من معدل النمو السكاني، حيث وصل إجمالي السكان النشطين 11 964 نسمة سنة 2013، أي ما يعادل حوالي 31.56% من إجمالي عدد السكان

- انخفاض الاستثمارات المولدة للشغل: بعد التذبذبات التي شهدتها الإيرادات الجزائرية المتأنية من المحروقات تأثر عالم الشغل وتأثرت دالة الطلب على العمل مما أدى إلى تفاقم معدلات البطالة، وباعتبار الاقتصاد الجزائري مرتبط كلياً بريميل البترول فكانت نتيجة انخفاض الإيرادات كبح معدلات النمو من جهة وتوقيف الاستثمارات من جهة أخرى، فآزمة المديونية التي شهدتها الجزائر في الفترة 1986 إلى غاية إعادة جدولة الديون مع المؤسسات المالية الدولية، أدت إلى إعادة النظر في السياسة الاستثمارية مما أدى إلى تقليص معدلات الاستثمار في هذه الفترة، حيث نجد في سنة 1993 إيرادات الجزائر قدرت بـ 12 مليار دولار ونسبة خدمة الدين 86% أي 9 مليار دولار، وهو من بين الأسباب التي أدت إلى كبح الاستثمار.

- عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق: هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين والمعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة، مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية، مما يحول دون توافق العرض مع الطلب ويرجع تلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة، وقد سعت الجزائر خلال السنوات الأخيرة إلى تطبيق إستراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي وإصلاح الجامعة والتوجه إلى نظام ليسانس - ماستر - دكتوراه في التكوين بجانبه الأكاديمي والتطبيقي، وهو ما يوفر ارتباطا وانسجاما أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني ومتطلباته من جهة، ومع التطورات على المستوى الجهوي والدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية والاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.

- تبعيات تنفيذ برامج الخصوصية: أدى تطبيق هذه البرامج إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال في مؤسسات القطاع العام، قد تنقل معدل البطالة من كود 17% سنة 1986 إلى 30% خلال السداسي الأول لسنة 1999

بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال وغلق للوحدات، إذ نتج عن خصوصية مشروعات القطاع العام موجة تسريح عائلة من العمالة الموظفة لديها، وخاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم، هذا ما ساعد على تفاقم البطاقة في الجزائر.

- البعد المكاني للسياسة السكانية: من المسلم به أن البعد المكاني للسياسة السكانية يؤثر على مستوى الموارد البشرية، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى المدينة، وما لاشك فيه أيضا أن هذا الخلل التوزيعي يخلق ضغطا رهيبا على المؤسسات بهذه المناطق، بحيث يصعب عليها امتصاص العمالة المتاحة وعليه يجب على السلطات المعنية إنشاء مشاريع اقتصادية كالمجمعات الصناعية والزراعية القدرة على خلق القيمة المضافة من جهة، وعلى توفير مناصب شغل جديدة تستوعب فائض العمالة من جهة أخرى.

- التوقف عن تعيين الخريجين: إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية حيث كانت كل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية، والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، هذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة، لكن مع توقف الدولة على تعيين حملة الشهادات، تغيرت مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين اليوم بدلا من بطالة الأميين في السبعينات من القرن الماضي (بالنور، ع، 2011، 18)

سياسة التشغيل في الجزائر: تحظى قضايا التشغيل في الجزائر أهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية لما تملكه الجزائر من ثروة شبانية، إلا أنها تعاني من ارتفاع ملموس في معدل البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع وخاصة الفئة الجامعية وهذا ما دفع بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسة للتشغيل للحد من ظاهرة البطالة ودمج الشباب في عالم الشغل.

ثانيا:

1- مفهوم سياسة التشغيل وأبعادها:

الفرع الأول: مفهوم سياسة التشغيل

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم إن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن وهو بتوفير فرص العمل في إطار سياسة التشغيل هذه الأخيرة التي تتكون من كلمتين هما:

- سياسة: ونعني بها مجموعة الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية

- التشغيل: وهو كافة العمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته مقابل اجر.

- سياسة التشغيل: هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف ( الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها المنهاج يتمثل

في مجموعة من البرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية (بوضياف، م، 2008، 9)

وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل " في مجمل الوسائل المعتمدة من اجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج (مولاي، ل، 2015، 191 ) تشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يكون التأثير على الجهتين معا. كما عرفها البعض على أنها هي الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوي العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو مؤسسات عامة أو خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظريته للعمل وحق المواطن فيه. (احميه، س، 2009، 3)

لقد اتخذت سياسة التشغيل بعدين رئيسيين يقتصر البعد الأول منها على مجالات إيجاد فرص العمل يمكن الحصول عليها من مكاتب العمل أو سوق العمل، أما البعد الآخر فيمتد إلى إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة وإيجاد العمل اللائق من حيث إتقانه والتشغيل الملائم من زاوية التعليم والتدريب وكذلك توفير ظروف العمل المناسبة والاهتمام بالأجور وتحسين الإنتاجية عن طريق سياسة الحوافز الاهتمام بمعالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان جنبا إلى جنب مع الاهتمام بالعمالة الوافدة. (احميه، س، 2009، 4)

#### الفرع الثاني: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

- البعد الاقتصادي: يرتكز على ضرورة القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها يخلق الثروة الاقتصادية عن طرق توظيفها في مختلف المجالات والقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بأحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية، ومنافسة المنتج الأجنبي وريح معركة التكنولوجيا السريعة التطور

- البعد الاجتماعي: يرتكز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة على ظاهرة البطالة لا سيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير ظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتمهيش والإقصاء.

- البعد التنظيمي والهيكلية: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة باتخاذ القرارات الجماعية خصوصا في مجال التخطيط والتنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ بالمستوي المكاني المحلي، أي مستوي التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أو قرى. (ماجدة، 2006، 166)

أهداف سياسة التشغيل: يمكن حصر أهم الأهداف لسياسة التشغيل في:

- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل، من خلال عصرنه وسائل المتابعة والمراقبة والتقييم والأخذ بعين الاعتبار لطلبات الشغل الإضافية.

- القيام بالمقاربات الاقتصادية من أجل مكافحة البطالة.



- السعي إلى تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل بتغيير المناهج التعليمية وتعزيز الوسائل البيداغوجية، مما يسمح بتحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لاسيما في التخصصات غير متوفرة في السوق.

- تدعيم المشاريع الاستثمارية المولدة لمناصب الشغل، ما يسمح بتنمية ثقافة المقاوله وتعزيز الإيرادات.

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوي الفعالية الاقتصادية والصناعية.

- رفع مستوي معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد

- رفع مستوي معيشة الشعب عن طرق زيادة الدخل للأفراد

- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة من اجل الكسب

- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.

- استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى ادني حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.

- تنظيم علاقات العمل في إطار قانوني والتشريعي الذي تحدده المراسيم وتشريعات العمل

- العمل يمهد الطريق للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، أو الطريق الذي يمكن فيه تحقيق العمالة والدخل

- التشغيل يسمح للجميع بإمكانية الوصول إلى الوظائف وذلك من اجل الحد من الفقر ومن اجل الاستفادة التامة من القدرات البشرية في مجال فرص الدخل والثروة.

- تنمية ثقافة المقاوله.

- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم (حاجي، ف، 2011، 02)

2- سوق الشغل في الجزائر ومميزاته:

الفرع الأول: سوق الشغل في الجزائر

يعتبر سوق الشغل أحد أشكال السوق بشكل عام، حيث يخضع تحديد مفهومه إلى خلاف بين المختصين، و ذلك بسبب تعدد و تنوع المرجعيات النظرية و الفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم. ومن بين أبرز التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم نذكر ما يلي:

عرف سوق الشغل بأنه: " ذلك المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل والباحثون عن

العمال، ويتم من خلاله تحديد مستوى الأجور وحجم العمالة " (ighemat, a, 1989, 21)

و يرى البعض بأنه: " مكان توفير مجال للتفاعل القوي وتحديد الاعتبارات الخاصة بالعمل فيجمع بين البائع والمشتري لخدمة العمل وعلى ضوء ذلك يتم تحديد الأسعار".

و عرف أيضا بأنه: المكان الذي تتوافر فيه الموارد البشرية القادرة على العمل و الباحثة عنه، وليس بالضرورة أن يكون هذا المكان منطقة معينة جغرافيا، وإنما أصبح المكان اليوم يتميز بطابع المكان الاقتصادي من جهة والعالمية من جهة ثانية.

في حين يرى البعض أنه: المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة.

أما اقتصاديا فيمكن تعريفه بأنه الآلية - أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف (teulon, f, 1997, 100)

### الفرع الثاني: مميزات الشغل في الجزائر

تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 % بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها البلاد خلال هذه الفترة، والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، مما أدى إلى تقليص فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي با شررتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، وارتفعت نسبة البطالة بشكل كبير حيث كانت:

- سنة 1995 في حدود 28%

- سنة 1999 في حدود 30%

معدلات البطالة المرتفعة هذه دفعت الحكومة للشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف من حدتها وذلك من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وقد ساعد على ذلك عودة الهدوء والأمن والاستقرار إلى كامل التراب.

وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن الفترة من 1999 إلى 2009 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد إمكانات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، ويظهر ذلك جليا من خلال نسبة البطالة التي تراجعت كثيرا حيث:

- سنة 1999 في حدود 30%

- سنة 2004 في حدود 7.17 % حسب معايير المكتب الدولي للعمل.

- سنة 2007 في حدود 3.21%

- سنة 2008 في حدود 3.11%

- سنة 2009 في حدود 2.10 % وخلال نفس هذه السنة تم تسجيل 300.000 طلب إضافي سنويا من بينهم 120.000 طلب من طرف خريجي التعليم العالي.

- سنة 2010 بلغت في حدود 10% وتم تقديرهم بـ 1.076.000 بطلال، كما بلغ عدد العاملين لسنة 2010 بـ 9.735.000 وبنسبة 37.6% على المستوى الوطني شغلت النساء نسبة 11.5 % والرجال بنسبة 36.6%، أما توزيع لعمالة حسب النشاط نجد أن قطاع الخدمات والتجارة شمل أكبر نسبة من العمالة بـ 55.2% تليه قطاع البناء بنسبة 19.4 % ثم قطاع الصناعة بنسبة 13.7% وأخيرا نجد قطاع الزراعة بنسبة 11.7% (بن شهر، م، 2008، 211)



## خاتمة:

وفي الأخير يمكن القول أن مشكلة التشغيل هي ظاهرة قديمة حديثة في آن واحد تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، ولنجاح سياسات التشغيل يلزم مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك والتنسيق بين كل القطاعات والهيئات المعنية بذلك، بالإضافة إلى تدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، والعمل على عصرنه قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل، هذا كله مفاده الحد من ظاهرة البطالة التي لا يمكن فصلها عن ما يسمى بمنصب العمل أو الشغل كسياسة تشغيل تفرض المداومة والاستمرارية في شتى الميادين.

## قائمة المصادر والمراجع:

- فريد بختي، التشغيل والبطالة في الإستراتيجية نظام المعلومات الجزائري، مع محاولة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة، ملتقى دولي 15-16 نوفمبر 2001
- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة واثار برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، مصر، الدار الجامعية، 2005
- جميل احمد محمود خضرا، البطالة الأسباب والآثار والتقييم السياسات الحالية، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2013
- احمد طرطار، واقع وأفاق البطالة في الوطن العربي، ملتقى وطني بجامعة مسيلة، 15-16 نوفمبر، 2011
- بالنور علاء الدين، الشراكة المجتمعية كآلية لتفعيل سياسة التشغيل وتحقيق التنمية المستدامة، ط2، دار الحبر للنشر والتوزيع، 2011.
- صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تحقيق التصنيع والتنمية دار النهضة العربية، 1993.
- فاطمة جلال محمد، دور الصناعات الصغيرة في التنمية اقتصاديات الدول النامية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين الشمس.
- مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في الأسواق العمل خدمات التشغيل العامة وتعزيز على المستوى المحلي 03/12/2008، منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب
- الجريدة الرسمية، المرسوم 04-14، المتعلق بالدعم وتشغيل الشباب، العدد 14، صادرة بتاريخ 10 أكتوبر 1996.
- مولاي لخضر، تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر 2000-2011 جامعة قاصدي مرياح ورقلة الجزائر
- احميه سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ملتقى علمي حول السياسة العامة وجورها في بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور مولاي طاهر سعيدة 26/27/27 افريل 2009.
- ماجدة ابوزنط، التنمية المستدامة، دراسة النظرية، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006
- حاجي فاطمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الاورو جزائرية، ملتقى دولي، جامعة بسكرة افريل 2011.
- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008

- Ighmet Arezki, le marché du travail en Algérie, CERREQ, série N01, Alger, 1989.
- Teulon Frédéric, travail et emploi ,paris: ellipse, 1997.