



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

الموضوع

**ظاهرة الرطالة في الجزائر دراسة في الأسباب وسبل
معالجتها**

مذكرة معدة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
تخصص: سياسة عامة وإدارة محلية

تحت إشراف الأستاذ

عمراني كربول

من إعداد الطالب

عكادي رضوان

السنة الجامعية : 2016 / 2017



الإهداء:

إلى من قال فيهم عز و جل: بعد بسم الله الرحمن الرحيم

"و قضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف و لا تنهرهما و قل لهما قولا كريما".

صدق الله العظيم

أهدى ثمرة هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين أطال الله

في عمرهما.

إلى أخواتي و أبنائهم ، الى زوجتي و أولادي، إلى جميع الأصدقاء

الذين عرفتهم طول المشوار الدراسي راجيا من الله تعالى أن يوفقهم في

حياتهم العلمية و العملية.

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على معلم البشرية وهادي الإنسانية

محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

الشكر لله عز وجل الذي وفقنا و أماننا لإنجاز هذا العمل.

أتوجه بالشكر الجزيل و الامتنان إلى كل من ساعدني من قريب أو من

بعيد على إنجاز هذا العمل، و أخص بالذكر المشرف الدكتور عمران

كربوسه الذي لم يبخل علي بتوجيهاته و نصائحه القيمة التي كانت عوناً لي

في إتمام هذا العمل، إلى كل من كان سبباً في تعليمي وتوجيهي و

مساعدتي، جميع اساتذتي و عمال الإدارة قسم العلوم السياسية.

مقدمة

الفصل الأول: التأسيس المفاهيمي والنظري لظاهرة البطالة

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لظاهرة البطالة.

المطلب الأول: مفهوم ظاهرة البطالة.

المطلب الثاني: أنواع البطالة.

المطلب الثالث: أسباب ظاهرة البطالة وآثارها

المبحث الثاني: النظريات المفسرة لظاهرة البطالة

المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة

المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة

الفصل الثاني: واقع ظاهرة البطالة في الجزائر

المبحث الأول: خلفية البطالة في الجزائر

المطلب الأول: تطور ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الثاني: أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر

المبحث الثاني: خصائص وآثار ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الأول: خصائص ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الثاني: آثار ظاهرة البطالة في الجزائر

الفصل الثالث: الإجراءات والآليات المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

المبحث الاول: اليات معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الاول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب A.N.S.E.J

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار A.N.D.I

المطلب الثالث: فواعل اخرى مساعدة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة

المبحث الثاني: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الاول: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الثاني: تحديات وآفاق السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

الخاتمة

مفرد

يعد موضوع البطالة من المواضيع الهامة والحساسة التي تحظى باهتمام العديد من الخبراء وصانعي السياسات العامة في العديد من الدول لما لها من آثار كبيرة على تطور المجتمعات وتقدمها، فظاهرة البطالة تعد مشكلة عالمية تمس جميع الدول سواء الدول النامية أو المتقدمة منها، ولهذا تسعى معظم هذه الدول الى وضع استراتيجيات وخطط لتحقيق أكبر عدد من المناصب مقابل الارتفاع الكبير لطالبي العمل، ومن هذه الدول نجد الجزائر باعتبارها جزء لا يتجزأ من هذا العالم وذلك بلجوئها إلى عدة سياسات تهدف من خلالها التخفيف من حدة البطالة و هذا لما عانتها من هذه الظاهرة على مدى مختلف العشريات و بدرجات متفاوتة وما زالت تعاني منه الى غاية الحين.

❖ أهمية الدراسة

تكمن اهمية الدراسة من حيث حيوية الموضوع كون أن ظاهرة البطالة وخاصة في الجزائر تعتبر مسألة جوهرية تبقى مطروحة للدراسة و المعالجه، حيث أنها تمس شريحة واسعة من المجتمع الجزائري خاصة فئة الشباب منها والتي تعتبر طاقة حالية ومستقبلية والتي يعول عليها كثيرا في دفع قاطرة النمو للدولة، كما ان معدلات البطالة ما فتأت تستقر حيث عرفت هذه المعدلات ارتفاعات متعددة ثم تراجعها محسوسا، ثم ارتفاع من جديد جعلنا نتساءل عن الأسباب الرئيسية لذلك.

مقدمة

❖ دوافع اختيار الموضوع: تنقسم الى سببين أساسيين هما:

1- أسباب موضوعية :

- نظرا لأهمية هذا الموضوع وخاصة لفئة الشباب .
- إلقاء الضوء على السياسات والاستراتيجيات التي إعتمدتها الجزائر لمعالجة ظاهرة البطالة.

2- أسباب ذاتية :

- الرغبة في معرفة مدى مساهمة الدولة في توفير مناصب العمل .
- معرفة مستوى نجاح سياسات الدولة في التقليل من حدة البطالة.
- الوقوف على إيجابيات وسلبيات سياسة الدولة في معالجة ظاهرة البطالة.

❖ أهداف الدراسة: من خلال بحثنا هذا نهدف الى التعرف على:

1- الأهداف العلمية:

- من خلال متابعة مستويات البطالة في الجزائر منذ 1980 الى غاية 2016 مع دراسة تطوراتها إحصائياً.

2- الأهداف العملية:

- من خلال الإستراتيجية التي اعتمدها الدولة لحل هذه الأزمة و مدى نجاحها، وكذا الوقوف على إيجابيات وسلبيات السياسات المعتمدة.

- إبراز المشاكل والمعوقات التي تحول دون الوصول إلى نتائج أفضل.

- اقتراح بعض الحلول التي من شأنها التقليل أكثر من ظاهرة البطالة.

❖ أدبيات الدراسة :

- " الدراسات السابقة"، هي كل دراسة سبقت البحث الحالي، والتي لها علاقة به سواء من حيث الموضوع أو إطاره المرجعي أو منهجيته، وللدراسات السابقة أهمية بالغة في إثراء أي موضوع يتم البحث فيه لأنه لم ينشأ من فراغ، فالهدف منها هو:

* الاستفادة منها منهجياً، نظرياً، ومن المراجع.

* تحديد مجال العمل الحاضر بالنسبة للدراسات السابقة.

لا يمكن التعرض لكل الأعمال التي تناولت هذا الموضوع و إنما نذكر البعض منها:

* الباحثة واعة حنان في مذكرتها " اصلاح السياسة العامة في الجزائر - قطاع التشغيل نموذجاً". اعتبرت استخدام هذه الآليات من قبل الدولة كصمام أول لكبح تزايد البطالة، كما اعتبرت بأن هذه الحلول لا تقضي على البطالة بقدر ما تساهم فقط في تباطؤ وتيرتها فقط. (1)

* مدني بن شهرة في كتابه بعنوان " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) "، حاول الباحث من خلاله إبراز أثر الإصلاحات الاقتصادية على سياسة التشغيل، كما تناول أيضاً مؤسسات التشغيل مع محاولة تقييمها. (2)

* الباحثين لاحقي ربيحة و عمارة وسام في مذكرتهما المعنونة بـ " حوكمة السياسة العامة للتشغيل و تأثيرها على البطالة في الجزائر 1999 - 2014 " قد توصلنا إلى أن القوانين و التنظيمات التي تم إصدارها في مجال

(1) حنان واعة، "اصلاح السياسة العامة في الجزائر قطاع التشغيل نموذجاً"، مذكرة ماستر، (تخصص سياسة عامة و ادارة محلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014/2015).

(2) بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.

التشغيل ومكافحة البطالة، تناولت فقط وظائف ومكانة المؤسسات الخاصة بالتشغيل، إستندت عليها الحكومة لفرض سياساتها، والتي استهدفت شراء السلم الإجتماعي من خلال السماح لهذه المؤسسات بتوفير مناصب العمل اللازمة للتخفيف من حدة البطالة.⁽¹⁾

- من خلال ما جاء في أدبيات الدراسة السابقة الذكر جاء بحثنا مكملاً لهم من خلال تحديث المعطيات الإحصائية حول ظاهرة البطالة، وكذلك الكشف عن آخر الإجراءات المتخذة من الدولة في مواجهتها، وأيضاً تسليط الضوء على السياسة التي انتهجتها في ظل انخفاض أسعار النفط، واعتمادها لسياسة التقشف.

❖ إشكالية الدراسة:

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

* لماذا ظاهرة البطالة في الجزائر متفشية رغم سياسات الدولة المبذولة؟

- يمكننا تجزئة الإشكالية المطروحة إلى التساؤلات الفرعية التالية:

1- كيف تفسر ظاهرة البطالة، و ما هي الآثار التي تترتب عنها؟

2- كيف كانت تطورات ظاهرة البطالة في الجزائر منذ 1980؟ وما هي أهم مسبباتها؟

3- ما هي الإجراءات التي تم اتخاذها لمواجهة معدلات البطالة المرتفعة في الجزائر؟

❖ فرضيات الدراسة: بعد تعرضنا للإشكالية الرئيسية وما تفرع عنها من أسئلة يمكننا صياغة الفرضيات

التالية:

✓ الفرضية الأولى: كلما تقلصت فرص الحصول على مناصب الشغل، كلما ارتفع عدد طالبيه.

✓ الفرضية الثانية: شح مناصب الشغل و توجه غالبية طالبيه الى القطاع العام، و ضعف القطاع الخاص

(1) ربيحة لاحقي، وسام عمارة، "حوكمة السياسة العامة للتشغيل و تأثيرها على البطالة في الجزائر 1999 - 2014"، مذكرة ماستر، (جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، تخصص إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2014/2015).

من أسباب ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر.

الفرضية الثالثة: السياسة التي اتخذتها الدولة لمواجهة ظاهرة البطالة ركزت أساسا على الاهتمام وإعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل.

❖ **حدود الدراسة :** حاولنا في بحثنا هذا التركيز على دور الدولة في معالجة ظاهرة البطالة، وتحليل بعض

السياسات المنتهجة والنتائج المتحصل عليها، بالإضافة إلى بعض النظريات والأفكار المتعلقة بسوق العمل. أما عن البعد المكاني والزمني للدراسة، فكانت دراستنا تخص الجزائر خلال البعد الزمني للفترة المحصورة ما بين 1980 الى غاية 2016 ، كل هذا بالتعرض إلى مختلف الهيئات والتشريعات التي لها علاقة بسوق العمل في جانبها السياسي و الاجتماعي والاقتصادي، ، بالإضافة إلى أهمية التعديلات التي عرفتها أجهزة التشغيل.

❖ **المنهاج و المقتربات المستخدمة:** استخدمنا مجموعة من المناهج و المقتربات تمثلت في:

✓ **المنهج الوصفي:** وهو نوع من أساليب البحث يدرس الظواهر الطبيعية، و الاجتماعية، والاقتصادية، و السياسية، و يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه: "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة".⁽¹⁾

ولهذا قمنا باستخدام هذا المنهج حيث ارتأينا بأنه مناسب للموضوع من حيث وصفه لظاهرة البطالة وتحليلها الى عناصر تمكننا من معرفة أسبابها ونتائجها.

✓ **المنهج الإحصائي:** يعد المنهج الإحصائي من بين المناهج العلمية التي أضفت الصيغة العلمية على الأبحاث السياسية والاجتماعية والتي تهتم بدراسة وتحليل الظاهرة الاجتماعية من الناحية الكمية⁽²⁾ و قد اعتمدنا

(1) محمد شفيق، **البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1985، ص80

(2) عبد الناصر جندي، **تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية و الاجتماعية**، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية 2005، ص211.

مقدمة

في دراستنا لهذه المشكلة على مصادر مختلفة، حيث استمددنا معطياتنا من بعض المنظمات و الهيئات الدولية، و كذا من خلال الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) بصفتها المؤسسة المكلفة بتحضير قاعدة المعلومات حول الاقتصاد الجزائري، بالإضافة إلى الاعتماد على معطيات كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) ، و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I)، ثم تم وضعها في جداول وكذا تمثيلها بيانياً في شكل منحنيات و هذا ليتسن لنا تفسير ظاهرة البطالة.

✓ **المقرب القانوني:** يركز هذا الاقتراب في دراسته للأحداث، و المواقف، و العلاقات، و الأبنية على الجوانب القانونية، أي على مدى التزام تلك الظواهر بالمعايير و الضوابط المتعارف عليها، و القواعد المدونة و غير المدونة.(1)

✓ **المقرب المؤسسي:** ظهر المقرب المؤسسي كرد فعل على المقرب التاريخي و القانوني حيث أدرك العديد من علماء السياسة أن الظاهرة السياسية هي أكثر من مجرد الأبعاد القانونية و الدستورية، ومن ثم حدث تحول في بؤرة التركيز و أصبح الاهتمام منصبا على دراسة الحقائق السياسية، كما تركز الدراسة في هذا المقرب على المؤسسة كوحدة للتحليل.(2)

❖ صعوبات البحث:

- 1- تباين في البيانات و الإحصاءات و اختلافها من مصدر لآخر.
- 2- عدم توفر نتائج دقيقة خاصة بوضعية سوق العمل في الجزائر، و خاصة تلك المتعلقة بتطورات العرض و الطلب على العمل خلال بعض فترات الدراسة.

(1) محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الاقترايات، و الأدوات، الجزائر، (د.م.ن)، 1997، ص117.

(2) نصر محمد عارف، ابستومولوجيا السياسة المقارنة: النموذج المعرفي، النظرية، المنهج، بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، 2002، ص ص، 204، 205.

❖ **هيكل البحث:** تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول جاءت على النحو التالي:

✓ **الفصل الأول:** خاص بالجانب النظري للبحث، حيث تناولنا فيه مبحثين المبحث الأول يوضح الإطار

المفاهيم لظاهرة البطالة والمبحث الثاني النظريات المفسرة لظاهرة البطالة.

✓ **الفصل الثاني:** قمنا باستعراض واقع البطالة في الجزائر وتناولنا في هذا الفصل مبحثين المبحث الأول

يوضح أسباب وجذور ظاهرة البطالة في الجزائر، أما المبحث الثاني يوصف الخصائص والاثار الناجمة عن

ظاهرة البطالة في الجزائر.

✓ **الفصل الثالث:** فجاءت فيه الاساليب التي اتخذتها الدولة للتقليص من ظاهرة البطالة حيث جاءت في

مبحثين المبحث الأول يبين الآليات والهيكل المستعملة والتي تدخل في سياسة الدولة لمعالجة ظاهرة البطالة، اما

المبحث الثاني فهو تقييم لهذه السياسات وأفاقها وتحدياتها في ظل التغيرات العامة الداخلية و الخارجية وخاصة

مع سياسة التقشف التي اعتمدها الدولة.

و نختم بحثنا بخلاصة عامة تضم أهم النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال الفصول السابقة، ثم نقدم بعض

الإقتراحات و التوصيات التي يكمن أخذها بعين الإعتبار من أجل التخفيف من حدة ظاهرة البطالة في الجزائر.

الفصل الأول

التأصيل والمناسبي والنظري

لغاية البيان

النص الأول: (التأصيل المنهجي والنزج الظاهرة البطالة)

البطالة (Unemployment / Chômage) هو موضوع من المواضيع ذات الأهمية الكبرى و التي فرضت نفسها بقوة في جميع المجتمعات سواء كانت دول متقدمة أو نامية، لكونها من أهم التحديات التي تواجه العالم باعتبارها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية وهذا لارتباطها بمراحل التطور السياسي و الاجتماعي و الاقتصادي، و قد جاء الاهتمام من حيث البحث والتحليل في اسبابها و نتائجها في مجتمعاتها بشكل دؤوب و مستمر، والمحاولات الجاهدة لتحديد أعداد العاطلين عن العمل و نسبهما مقارنة بقوة العمل من إجمالي تعداد السكان، لذا استحوذ موضوع البطالة بشكل رئيسي اهتمام أصحاب القرارات السياسية لأنه يؤمن لهم الاستقرار لحكوماتهم و دولهم، وكذا بوصفه موضوع يفرض نفسه بشكل دائم وملح على الساحتين الداخلية والخارجية، و حظيت مشكلة البطالة ايضاً باهتمام المفكرين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى.

المبحث الأول: (التأصيل المفاهيمي والنظري للظاهرة البطالة)

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لظاهرة البطالة

إنَّ الاهتمام القديم والحديث بمفهوم البطالة لم يخل من بعض الملاحظات والغموض الذي أكتنف هذا المفهوم كمصطلح علمي وذلك نتيجة لتعدد التعاريف الاجرائية لمفهوم البطالة وتنوعها، وبما أنَّ الدراسات والبحوث العلمية تستلزم قدرًا أكبر من الدقة والتحديد في تعريف متغير أو متغيرات الدراسة، وذلك حتى يمكن حصرها وقياسها بدقة لتتناسب مع موضوع ومشكلة وأهداف الدراسة.

المطلب الأول/ مفهوم ظاهرة البطالة: لمعرفة مفهوم ظاهرة البطالة يجب أن نقوم بتعريف البطالة أولاً.

- أولاً: تعريف البطالة حيث تعني البطالة في اللغة بالتعطل والضياع والهدر والخسارة، فقد جاء في لسان العرب بطل الشيء يبطل بطلاً و بطولاً و بطلاناً: ذهب ضياعاً وخسراناً: فهو باطل، وبطل الأجير بالفتح، يبطل بطالة أي تعطل فهو بطل، وبطل يبطل بطالة أي العامل تعطل ولم يجد عملاً، جعله بلا عمل⁽¹⁾.
- أما البطالة اصطلاحياً فقد جاء في معجم مصطلحات القوى العاملة البطالة هي "عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه"⁽²⁾.
- كما تعرف البطالة على أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظراً لحالة سوق العمل، ويستبعد من هذا الحالات (الاضرابات، المرض أو الإصابة)⁽³⁾.

(1) أحمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسي متولي عبد المؤمن، البطالة (الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترح في ضوء المستجدات دراسة حالة المملكة العربية السعودية، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2013، ص16

(2) أحمد بدوي، محمد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، الإسكندرية: نشر مؤسسة شباب الجامعة، 1948، ص 224.

(3) عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ظل تحديات،

العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003، ص1

النص الأول: (التأهيل المهني والتدريب للتأهية والبطالة)

- كما أشارت التعريفات الأخرى الى ان البطالة شأنها شأن العمالة، شاملة لجميع الافراد فوق سن معين خلال

فترة مرجعية **Reference period** وقد تمتد من أسبوع الى اقل من سنة أو أكثر طبقاً لشكل المتعطل

وانقطاعاته بدون عمل رغم قدرته عليه. (1)

والمتعطل أو العاطل عن العمل يعرفه **مكتب العمل الدولي** بأنه: " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه وبيحث

عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى". (2)

كما عرفت منظمة العمل الدولية « ILO » ، أن العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة

بلا عمل و هو قادر عليه و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده. (3)

- ذكر أبو حامد الغزالي (رحمه الله) " أن الصناعات تحتاج الى تعليم ومكابدة في الصبا وإذا غفل بعض الناس

عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع، النتيجة يصبحوا عاجزين عن العمل، فيأكلون من

عمل غيرهم فيكونون عالة على الغير، وإذن هم عاطلون". (4)

- من الصواب استخدام مصطلح البطالة بدلاً من استخدام مصطلح عاطل، ويعترض البعض على تعريف

العاطل بأنه ذلك الشخص الذي لا يوجد له مصدر للرزق، بما يعني استبعاد من لهم مورد رزق ناجم عن

ميراث أو نتاج عمل سابق بالداخل أو الخارج، حتى لو كانوا مؤهلين وقادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون

عملاً عند مستوى الأجر السائدة. (5)

(1) بن محمد الرماني زيد ، البطالة، العمالة، العمارة، من المنظور الاقتصادي الإسلامي، الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع،

2001، ص25

(2) عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 37.

(3) Edward N. Wolff. **Poverty and income distribution**, WILEY-BLACKWELL, Second Edition, United Kingdom, 2009, pp :208-209

(4) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، أزمات الشباب والبطالة، الإسكندرية: دار التعليم الجامعي، 2015، ص22.

(5) نفس المرجع ، ص21.

النقد الأول: (التأصيل المنهجي والنظري للقاهرة والبطالة)

نلاحظ مما سبق من تعاريف البطالة ما يلي:

✓ تعني البطالة عدم اشتغال كامل القوة العاملة في المجتمع، وهذا يعني الاستخدام غير الكامل للعنصر البشري أي يوجد جزء منها عاطل ويترتب عن ذلك ضياع لجزء من الناتج القومي الذي كان من الممكن الحصول عليه لو تم توظيف هذا العدد من العمال المتعطلين.

ويترتب على ذلك سلسلة من الآثار المتلاحقة السلبية والتي تؤدي في النهاية إلى انخفاض الدخل الفردي والمستوى المعيشي لهم.

❖ تعني البطالة عدم الاستخدام الأمثل للمواد، وهذا يعني أنه توجد بعض وحدات عنصر العمل لا تستخدم في مكانها السليم، بمعنى أنه مع تفشي ظاهرة البطالة ومع عدم وجود وظائف لبعض الأفراد كالمتعلمين أصحاب الشهادات الجامعية مثلا فهذا يدفع هؤلاء قبول وظائف لا تحتاج إلى مستوى تعليم عالي كأن يعملوا في وظائف تطلب شهادات متوسطة أو ما شابه ذلك، هذا يعني عدم الاستخدام الأمثل للموارد إلى جانب ضياع جزء من الموارد والمتمثلة في ما تم إنفاقه على هؤلاء الأفراد ليحصلوا على شهاداتهم الجامعية ثم بعد ذلك يعملون في وظائف لا تحتاج لهذا القدر من التعليم الذي حصلوا عليه، ويؤدي ذلك إلى التقليل من الناتج القومي الذي كان يمكن الحصول عليه، لو تم توظيف هؤلاء العمال في أماكنهم الصحيحة والتي تحتاج إلى مستوى تعليمهم الحقيقي، وهذا يعتبر استخدام سيئ وغير أمثل للموارد ولعنصر العمل، باعتباره المورد البشري الذي لا يقل أهمية إطلاقا عن الموارد الطبيعية، بل يفوقها أهمية لأنه إذا وجدت الموارد الطبيعية في بلد ما ولم يتوافر لديها الموارد البشرية فلا تستطيع استغلال هذه الموارد الطبيعية ولا تستطيع إحراز أي درجة من التقدم.⁽¹⁾

❖ وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نستنتج أن الوصول إلى تعريف متفق عليه للبطالة، أمر صعب وبعيد

(1) أحمد رمضان، عفاف عبد العزيز، عايد إيمان عطية ناصف، مبادئ الإقتصاد الكلي، الإسكندرية: الدار الجامعية لنشر 2004، ص257.

المصطلح الأول: (المصطلح المفاهيمي والنظري الظاهرة) البطالة

المنال، حيث يتوقف التعريف بها على الظروف القائمة من حيث الزمان والمكان المعنيين، إلا أننا نستطيع تقديم تعريف إجرائي للبطالة حيث يمكن اعتبارها عدم قدرة الدولة على توفير وظيفة أو منصب عمل لمواطنيها تحقق لهم احتياجاتهم المتعددة وتكفل لهم العيش الكريم والحياة الكريمة بعيداً عن أي شكل من أشكال الفقر والحاجة، أو غياب استراتيجية حكومية واضحة ودقيقة بإمكانها استيعاب خاصة الفئات الشابة في المجتمع الفئة الأكثر طلباً للعمل خصوصاً من خريجي الجامعات والمدارس والتكوينات المهنية، التي من شأنها أن تعرقل مختلف الجهود التي تبذلها الدولة من أجل التخفيف والحد من التصاعد المستمر لظاهرة البطالة.⁽¹⁾

• **ثانياً: قياس البطالة** شكلت البطالة مصدر قلق اجتماعي جرى على نطاق أوروبا الصناعية بأكملها، حيث بدأ التفكير جدياً في البحث عن معيار لقياس لبطالة، و أول من بدأ بذلك المجلس الاعلى للعمل بفرنسا حيث قام بإجراء دراسة شاملة لهذه المشكلة احتوت دراسة الاحصاءات المتعلقة بالبطالة و تقدير التكاليف اللازمة لإدارة صندوق رسمي ضد البطالة.

حسب تعريف منظمة العمل الدولية (ILO) 1983 أن قياس البطالة تحدد وفقاً لثلاث معايير لا بد من توفرها في وقت واحد تكون خلال فترة مرجعية واحدة هي:

- 1- بدون عمل: يعني انعدام التام للعمل أثناء الفترة المرجعية.
- 2- متاح في الوقت الراهن للعمل: يعني اتخاذ خطوات محددة في فترة قريبة للبحث عن العمالة بأجر أو عمالة للحساب الخاص.
- 3- معيار الإتاحة: يعني قادراً أو مستعداً للعمل إذ توفرت له الفرصة.⁽²⁾

(1) رشاد غنيم، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، بيروت: دار النهضة العربية، 2010، ص 15.
(2) ساسية خضراوي، سلمية عبيدة، "قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة الى مشاكل قياسها في الدول العربية"، ورقة عمل ضمن ندوة عربية منعقدة خلال الفترة 26 الى 28 أبريل 2006، الموسومة بالبطالة أسبابها، معالجتها و أثرها على المجتمع، جامعة سعد دحلب البليدة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.

النموذج الأول: (التأصيل المنهجي والنظري للنظرية البطالة)

تقاس البطالة في العادة بما يسمى بمعدل البطالة (Unemployment rate) و هي عبارة عن نسبة غير المشتغلين من القوة العاملة إلى إجمالي قوة العمل، أي هي الفرق بين الفئة النشطة القادرة على العمل و الفئة التي تعمل فعلياً و يعبر عنه بمعدل البطالة، ونقوم بعملية قياس البطالة للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة فإنه من المفيد حساب معدل البطالة مما يشكله من مؤشر هام يقيس نسبة عدد المتعطلين إلى القوة العاملة.

❖ نجد في كثير من الدول النامية، ونظراً لعدم توفر الاحصائيات الدقيقة عن السكان والقوة

العاملة، حيث يقاس حجم البطالة عن طريق الأرقام المطلقة أو تنسب الزيادة الى حجم البطالة الكلي، وإذا كانت أرقام البطالة المسجلة وعدد السكان والقوة العاملة غير دقيقة، فإنه لا يهم كثيراً ان قيست البطالة بطريقة أو بأخرى.⁽¹⁾

عدد المتعطلين عن العمل

$$100 \times \frac{\text{عدد المتعطلين عن العمل}}{\text{جملة قوة العمل (العاملون + العاطلون عن العمل)}} = \text{معدل البطالة}$$

جملة قوة العمل (العاملون + العاطلون عن العمل)

الشكل (1) : معادلة حساب معدل البطالة⁽²⁾

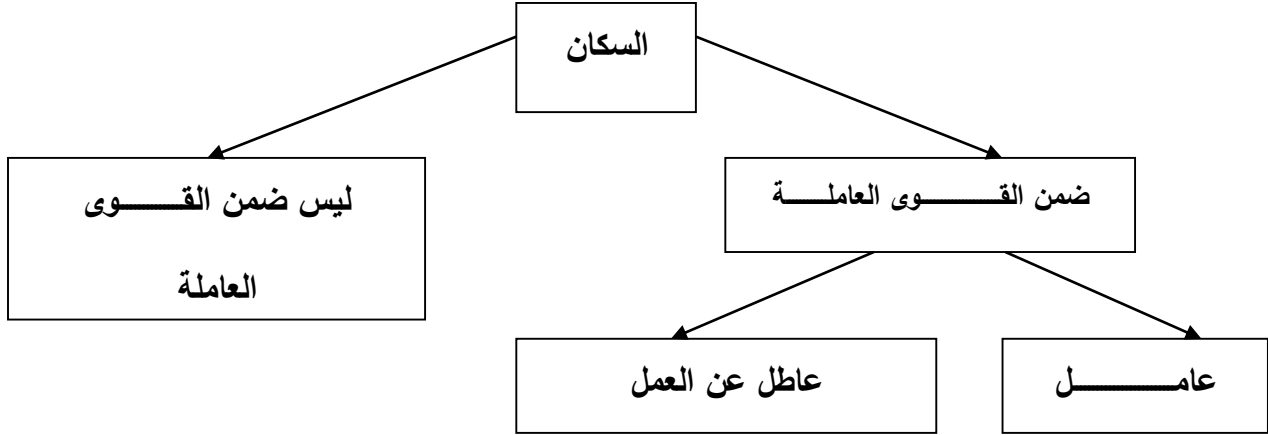
- القوى العاملة: هم الأفراد القادرون على العمل سواء كانوا ذكورا أو إناثا، يزولون عملا أو عاطلين تتراوح أعمارهم من 16 الى 54 سنة، حدد مكتب إحصاء العمل (Bureau of Labor Statistics) في الولايات المتحدة الأمريكية الأشخاص ممن أعمارهم فوق 16 سنة وليسوا من القوى العاملة في خمسة أقسام:

(1) عبد القادر محمد علاء الدين ، مرجع سابق.ص.7.

(2) نفس المرجع، ص.8.

النسب والأزواج: (التأصيل المنهجي والنظري للتأثير والبطالة)

1- العاملون في المنزل، 2- من هم في المدارس، 3- ذوو الإعاقات، 4- المتقاعدون، 5- آخرون.



الشكل (2): السكان والقوى العاملة.⁽¹⁾

- هناك تصنيف آخر لدكتور عبد (الرؤوف الضبع) حيث يصنف إلى القوى العاملة أو النشطة والتي تتضمن كلا من:

* العاملين والمتعطلين وتضم فئة العاملين أربع شرائح هي:

1. يعمل لحسابه ولا يستخدم أحداً.

2. يعمل لدى ذويه بدون أجر نقدي.

3. صاحب عمل ويستخدم.

4. يعمل بأجر يومي.

* أما فئة المتعطلين فإنها تضم شريحتين هما:

1. متعطل حديث وهو الذي لم يسبق له العمل.

(1) المرجع السابق، ص 8.

النص الأول: (التأصيل المنهجي والنظري للقاهرة والبطانة)

2. مشتغل متعطّل وهو الفرد الذي كان يعمل من قبل ثم توقف عن العمل.

أما من هم خارج قوة العمل فإنهم يتمثلون في الشرائح التالية:

1. طالب متفرغ.

2. متفرغة للمنزل.

3. عاجز عن العمل.

4. مسن لا يعمل.

5. زاهد في العمل.

6. بالمعاش.

7. غير مبين.⁽¹⁾

- كما نجد تصنيف آخر لعناصر تتضمنها القوة العاملة (الفئة النشطة) هي:

1- **العاملون**: هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير، أو في مؤسسة خاصة، أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت.

2- **العاطلون**: هم الأفراد القادرون على العمل و يبحثون عنه و لكن ليس لديهم وظيفة.

❖ الأفراد الذين يتم استبعادهم من القوة العاملة هم:

1- **الأفراد دون سن معينة**: تختلف هذه السن من دولة إلى أخرى ويناسب ظروف كل بلد ففي الجزائر مثلاً يستبعد الأطفال دون الخامسة عشر.

2- **الأفراد فوق سن معينة**: هي سن التقاعد وغالباً ما تكون ستون أو خمسة وستون سنة.

(1) محمد محمود الجوهري، المشكلات الاجتماعية، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011. ص ص: 257-258.

النموذج الأول: (المصطلح المفاهيمي والنظري للظاهرة والبطالة)

3- الأفراد من فئات معينة: هي التي غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمرضى والطلبة.

4- الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل: كربات البيوت مثلا فهن لا يطالبن المجتمع بوظائف.

- تختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى وتتمثل أهم أوجه الاختلاف فيما يلي:

1- الفئة العمرية المحددة في التعريف وذلك لوجود تباين في السن المحددة لقياس السكان الناشطين.

2- الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل، وذلك أن بعض الدول تحدها بأربعة أسابيع كما في الولايات المتحدة

الأمريكية مثلا، بينما تحدد بأسبوع واحد في اليابان حتى يحسب الفرد متعطلا.

- إن قياس معدل البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وذلك للأسباب التالية:

1- الافتقار الى الدراسات المتعلقة بتقارب المفاهيم لقياس البطالة يقود الى عدم تجانس منطلقات المقارنة.⁽¹⁾

2- عدم توفر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية التي يستدل منها على حجم البطالة، وذلك بسبب عدم توافر

وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد للبيانات يمكن الاعتماد عليها.

3- كما نجد من ناحية أخرى عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن الاقتصاد غير الرسمي في الدول النامية

، وهو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة والحرفيين العاملين لحسابهم الخاص والمحلات والمقاهي،

ما شابه ذلك رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية.

- لقد تعرض احتساب معدل البطالة بهذه الطريقة إلى عدة انتقادات لعدة أسباب منها:⁽²⁾

1- قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من المعدلات الحقيقية لأنه لا يوجد في هذه الطريقة

ما يؤكد أن الأشخاص غير المستخدمين عاطلين فهم فعلا مستمرين بالبحث عن العمل أي هم ليسوا من

العمال اليائسون.

(1) ساسية خضراوي، سليمة عبيدة، مرجع سابق.

(2) العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان، الإقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، الأردن: دار حامد لنشر والتوزيع 2006،

النص الأول: (المصير المناهبي والنزج الظاهرة والبطالة)

2- يزداد عدد العمال الذين يعملون أقل من عدد الساعات اليومية المعتادة في فترات الركود أي أن استخدامهم غير كامل إما لعدم وجود عمل يشغلهم خلال الساعات اليومية وهو ما يطلق عليه بالبطالة المقنعة أو لكونهم يعملون بدوام جزئي أو متقطع والسبب في ذلك هو أن أصحاب العمل غالباً لا يتنازلون على عمالهم المدربين أو الماهرين بمجرد انخفاض الطلب على إنتاجهم وإنما يحافظون عليهم لحين انتعاش الحالة الاقتصادية وهم يمثلون إمكانيات فائضة وغير مستغلة لا تظهرها معدلات البطالة الإجمالية.

3- لا تعطي معدلات البطالة الإجمالية صورة واضحة للبطالة في القطاعات المختلفة أو بالنسبة للأعمار المختلفة أو بالنسبة للرجال أو النساء، لذا يستحسن العمل على احتساب معدلات جزئية للبطالة وذلك حسب الفئات الاجتماعية المختلفة والقطاعات الاقتصادية المتنوعة كالقطاع الصناعي أو الزراعي والتجاري وفئات الأعمار المنفصلة للقوة العاملة للوقوف على الوضع الحقيقي للبطالة وتأثيراتها الاجتماعية.

4- لا تعتمد آثار البطالة في المجتمع على معدل البطالة فحسب وإنما أيضاً على الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل، فكلما تطول هذه الفترة تكون تأثيرات البطالة أكثر حدة ومأساوية، وعلى الرغم من بساطة هذا المقياس واتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشاراً، وهو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، وكذلك منظمة العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة رغم الانتقادات السابقة.

* يدعي البعض أن معدل البطالة يكون دائماً أقل من الحقيقة، لأنه لا يحسب الأشخاص اليائسين الذين توقفوا عن البحث عن العمل ضمن العاطلين، ويحسب مؤشر البطالة عدد العاطلين في لحظة معينة، وهو لا يدلنا عن المدة التي كان فيها هذا العاطل عاطلاً قبل لحظة التعداد. (1)

(1) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، ص 22.

النموذج الأولي: (المصنوع والمنافسي والفرج القارة) البطالة

المطلب الثاني/ أنواع البطالة: للبطالة أنواع وأشكال عديدة وتقسيمات مختلفة، لذا تختلف مقاييسها و آثارها

و علاجها وفقاً لهذه الاعتبارات:

• أولاً: البطالة الهيكلية (Structural Unemployment): وهي البطالة الناجمة عن تحول الاقتصاد من طبيعة إنتاجية معينة الى أخرى، بمعنى أنها تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين، وهي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الاقتصاد، يمكن أن ينشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة ومتعددة في أقاليم البلد الواحد، ينشأ هذا النوع من البطالة نتيجة للتحويلات الاقتصادية التي تحدث من حين لآخر في هيكل الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة، ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة.

- تقترب البطالة الهيكلية من البطالة الاحتكاكية في أن تطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي الى الاستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة، بيد أن الفاصل بين الأمرين أن البطالة الاحتكاكية مؤقتة و هذا لاشتغال الافراد في البحث عن الانتقال من وظيفة الى أخرى.⁽¹⁾

- كما تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف و التباين القائمين بين هيكل توزيع القوى العاملة و هيكل الطلب عليها، كما يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي الى الاستغناء عن عدد كبير، من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب الى سوق العمل بأعداد كبيرة، قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعاً جديداً من البطالة الهيكلية بسبب إفرزات النظام العالمي الجديد و الذي تسارعت و تيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها الى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة، هذا الانتقال أفقد كثيراً من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم و أحالهم الى بطالة هيكلية طويلة المدى.⁽²⁾

(1) أحمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسي متولي عبد المؤمن، مرجع سابق ، ص 21.

(2) فضيلة عاقل، "البطالة تعريفها أسبابها و آثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)"، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، (د س ن).

النموذج الأول: (التأصيل المفاهيمي والنظري) البطالة

- **ثانياً: البطالة الموسمية (Seasonal Unemployment):** تحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية، وبعبارة أخرى هي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية، فقد تشهد بعض القطاعات (كالسياحة، الزراعة، الصيد) فترات من الكساد مما يؤدي إلى فقدان العاملين في هذه القطاعات إلى وظائفهم مؤقتاً، أي الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة خلال فترات معينة غير مواسم ازدهارها ونمائها.⁽¹⁾
كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه و قد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال و هم في حالة البطالة إلى المدن فينتسبب ذلك في حدوث ضغط على الإسكان و الخدمات و غيرها.⁽²⁾
- تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلين عن العمل في هذه الحالة هم على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملاً.
- كما تعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين وعددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل.
- يتقلب مستوى التوظيف والاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الانكماش والتوسع أي يزيد التوظيف خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد وهذا هو المقصود بالبطالة الموسمية.⁽³⁾
- كما أن هناك نمط آخر للبطالة الموسمية، يطلق عليه احتياطي العمل العائم، ويتكون من أولئك

(1) أحمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسى متولي عبد المؤمن، مرجع سابق، ص21.

(2) عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص3.

(3) فضيلة عاقل، مرجع سابق.

النص الأول: (التأهيل المهني والنظري للقاهرة والبطالة)

الذين يعيشون فترات عمل يعقبها فترات البطالة، ثم تذبذب ما بين عمل و بطالة، وذلك مثل عمال الترحيل. (1)

• **ثالثاً:** على غرار ما ذكرناه من أشكال البطالة هناك أنواع أخرى من البطالة يمكن ايجازها فيما يلي:

أ- **البطالة السلوكية (Behavioral Unemployment):** وهي البطالة الناجمة عن احجام ورفض القوة العاملة عن المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف، وبذلك تركت العديد من المهن التي صنفتم ضمن الوظائف الدنيا كالعامل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة للوافدين من الدول الأخرى وبذلك بقاء بعض شباب هذه الدول دون عمل.

ب- **البطالة المقنعة (المستترة) (Disguised Unemployment):** تعرف البطالة المقنعة بأنها مقدار قوة العمل التي لا تعمل بشكل فعلي في النشاط المنتج،⁽²⁾ كما تتمثل في حالة من يؤدي عملاً ثانوياً لا يوفر له كفايته من سبل العيش، أو ان بضعة أفراد يعملون سوية في عمل يمكن أن يؤديه فرد واحد أو اثنان منهم،⁽³⁾ وهي تنشأ عادة في ميدان الزراعة بسبب ضغط السكان الزراعيين على الموارد الزراعية، حيث يكون هناك فائض من العمال على الأرض الزراعية عاطلين تعطلاً مستتراً وإذا سحب هذا الفائض فلا يتأثر الإنتاج الزراعي، أي بمعنى آخر هناك تكديس في عدد العمال يفوق الحاجة الفعلية.

كما توجد في القطاع الصناعي نتيجة التزام الدولة بتعيين الخريجين ووجود فرص عمل.⁽⁴⁾

وعلى ذلك فالبطالة المقنعة هي انعكاس لتزايد فرص العمل بمعدلات كبيرة للنمو السكاني السريع، مع قصور

(1) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص204.

(2) كربوسة عمران، "الشباب العربي بين مآزق البطالة وتحديات الهجرة (حالة الجزائر)"، ضمن ملتقى الموارد البشرية واستثمارها: الواقع و المأمول، كلية الآداب و العلوم الانسانية، اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، الأمانة العامة للرابطة العلمية، مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية، صفاقس، تونس، أيام 29/28 أكتوبر 2015.

(3) أحمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسي متولي عبد المؤمن، مرجع سابق، ص21.

(4) عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص3.

النقص والأزدي: (النقص المناهبي والنزدي الظاهرة) والبطالة

فرص التوظيف في القطاعات المنتجة معاً، مما يؤدي الى اشتغال فائض العمل في مجالات محدودة الانتاجية، وهو ما يترتب عليه تدني مستويات الانتاجية، خاصة في القطاع الزراعي وقطاع الخدمات الحكومية نتيجة لتشغيل أعداد من الايدي العاملة تفوق الاحتياجات الحقيقية.(1)

ج- البطالة الدورية (بطالة نقص الطلب أو البطالة الكينزية) *Cyclical Unemployment*: (2) بيني كينز

فكرة استمرار البطالة لفترة طويلة على أساس أن بطالة جزء من عوامل الإنتاج يعني انخفاض الطلب الكلي، نظرا لان عوائد هذا الجزء المعطل من عوامل الإنتاج سيؤدي الى خفض الدخل الكلي عن ذي قبل، و هبوط الدخل أي هبوط الطلب و هو ما يطلق عليه كينز الطلب الفعال يؤدي بدوره الى المزيد من البطالة فمزيد من هبوط مستوى الطلب الفعال، و يرفض كينز اعتبار زيادة الأجور سببا في البطالة لان انخفاض الأجور يقلص مداخيل العمال و يخفض الطلب على السلع بما يعيق تصريفها في الأسواق، فحينما ينخفض الطلب الكلي فان المؤسسات ستتصرف كرد فعل لنقص الطلب بطريقتين، إما بتسريح العمال أو عدم إحلال بدل الموظفين الذين يتركون طواعية وبالحالتين فان نسبة البطالة سترتفع فإذا كانت الأجور مرنة فان الأجور الحقيقية سوف تنخفض وتنخفض معها نسبة البطالة، ولكن الحقيقة أن الأجور غير مرنة وبالتالي فان انخفاض الطلب سيرفع من نسب البطالة.

د- البطالة المعنوية: وهي أخطر انواع البطالة وفيها يعمل الفرد ولا يعمل في نفس الوقت وهي تؤدي الى

التقاعس، وتأخير الدورة الانتاجية.(3)

(1) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص202.

(2) Ibid., pp : 235-236.

(3) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص204.

النص الأول: (التأهيل المهني والتدريب) ظاهرة البطالة

هـ- البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية (**Frictional Unemployment**):⁽¹⁾ هي ظاهرة مؤقتة تحدث إما نتيجة لأن الباحثين عن عمل لم يجدوا بعد الفرصة المناسبة أو لأن أصحاب العمل لم يجدوا بعد العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة لديهم، وهذا النوع من البطالة يحدث عادة نتيجة للتحسينات التكنولوجية في وسائل الإنتاج أو التغييرات في الطلب على الطراز الحديث وهذا يدعو أحيانا الى تغيير وظيفة العامل أو اعادة تدريبه⁽²⁾، وتعبر عن الفاصل الزمني بين التوقف عن العمل ومباشرة عمل جديد، أي أن العامل عندما يغير وظيفته فإنه يبقى بدون عمل مدة معينة قبل أن ينتقل إلى وظيفة أخرى، فالبطالة الاحتكاكية تنشأ من تغيير العامل لوظيفته ولكن طالما أن المؤسسات تقدم عروض عمل فإنه من المحتمل ظهور فرص عمل جديدة في الزمن القصير.

و- البطالة الفنية (التكنولوجية) (**Technical Unemployment**): وتنتج عن احلال الالة مكان العامل، أو ما يمكن ان نسميه بالميكنة أو بمعنى آخر قد يؤدي إدخال طرق فنية وتكنولوجية جديدة في الإنتاج إلى البطالة عندما تكون الطريقة المستحدثة تستغني عن عنصر العمل البشري⁽³⁾، وهكذا تظهر البطالة وكأنها ملازمة للهيكل السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدولة.

س- البطالة الجماعية (**Mass Unemployment**):⁽⁴⁾ وهي التي كانت تظهر من حين لآخر في الدول الصناعية خلال القرن الاخير وكان أحدث بطالة جماعية تلك التي وقعت في ثلاثينات من القرن الماضي وشملت العالم كله ويحدث هذا النوع في الدول التي تتوقف رفاهيتها على التجارة الاجنبية وفقدان اسواق التصدير.

المطلب الثالث/ أسباب ظاهرة البطالة وآثارها: تختلف أسباب البطالة من مجتمع الى مجتمع حتى إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة الى أخرى، فهناك أسباب سياسية و اقتصادية، و أخرى اجتماعية و سياسية، ولكن الكل يؤثر على المجتمع و يزيد من تفاقم ظاهرة البطالة.

(1) أحمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسي متولي عبد المؤمن، مرجع سابق، ص20.

(2) صورية فرج الله، سعيدة حمود، "علم الاجتماع و معالجة مشكلة البطالة"، أشغال الملتقى الوطني الأول حول " إشكالية العلوم الاجتماعية في الجزائر واقع و آفاق "07-08 مارس 2012 جامعة ورقلة.

(3) عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص5

(4) صورية فرج الله، سعيدة حمود، مرجع سابق.

النتائج الأولى: (التأثير الاقتصادي والسياسي والفرج الظاهرة البطالة)

أ- الأسباب السياسية الاقتصادية لظاهرة البطالة: ان الصلة بين السياسة و الاقتصاد صلة قديمة ومن أبرز نقاط التأثير المتبادل بينهما، هو أن الظروف الاقتصادية السائدة تؤثر في الأفكار و المؤسسات السياسية (الاهلية و الحكومية)، الجدير بالذكر هنا ، هو أن عمليات الإنتاج و التوزيع تتأثر بنوعية الحكومة القائمة في الدولة (العقيدة السياسية) التي تعتنقها الحكومة، وأن حل المشاكل الاقتصادية تتم عن طريق القنوات السياسية، كما تستعمل كسلاح اقتصادي في العلاقات الدولية للتأثير على السياسة الخارجية و الداخلية لدولة ما⁽¹⁾، و على هذا نجد معظم اقتصاديات الدول العربية ضعيفة وهشة لا تقوى على مجابهة الأزمات الاقتصادية داخلية كانت أو دولية، نتيجة ضبابية في الأطر المهيكلة والناظمة لقطاع الاقتصاد أو غياب ميكانيزمات لإدارة وترشيد الأداء الاقتصادي بما يناسب والمستجدات، كتدفق طالبي الشغل نتيجة التزايد السكاني المستمر الذي تشهده المجتمعات العربية في السنوات الأخيرة أو الانخفاض الحاد لأسعار النفط، على غرار ما سجلته سنة 2015، السنة الأقل سعرا حسب خبراء الطاقة حيث وصل سعر برميل البترول إلى ما دون 46 دولار وتداعيات ذلك على سوق العمل، نتيجة سياسات التقشف المعتمدة من بعض الحكومات لمواجهة خطر انهيار أسعار النفط، فعندما تلجأ الحكومة إلى إتباع سياسات انكماشية يؤدي هذا لا محالة إلى تقليص الإنفاق الاستثماري في مختلف المجالات فكان من الطبيعي أن يتم احجام الانفاق العام الجاري الاستثماري في مختلف المجالات⁽²⁾ ومن نتائج هذه السياسات انخفاض الطلب على العمال وعدم إنشاء مناصب شغل جديدة.

أما في الدول غير النفطية، فمعدلات البطالة تسجل تقريبا معدلات مرتفعة، نظرا لعدم قدرة القطاع العام على استيعاب العدد الكبير من طالبي الشغل، وهذا ما أكدته دراسة صندوق النقد العربي والبنك الدولي، ففي المغرب مثلا التي تشهد ارتفاعا لمعدلات البطالة خلال السنوات 10 الأخيرة، بحيث ارتفعت في صفوف النساء المغربيات البالغات من العمر 15 إلى 24 سنة منتقلة من نسبة 15.9% سنة 2003 إلى حوالي 17% سنة 2013،

(1) عبد الرحمن دومة صلاح الدين، "دور العوامل السياسية في زيادة البطالة العربية"، الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر 25-27 أبريل 2006.

(2) صورية فرج الله، سعيدة حمود، مرجع سابق.

النقد والأزور: الأصبول والمغربي والنزري الظاهرة والبطالة

كما كشفت الدراسة عن ارتفاع معدل البطالة في صفوف الشباب المغربي وخاصة المتعلمين منهم من 15 إلى 24 سنة من 16.9% سنة 2003 وإلى 18.5% سنة 2013 (تقرير صندوق النقد العربي، 2015).⁽¹⁾

- إن ظاهرة البطالة ليست بمعزل عن آثار الازمات المالية العالمية، خاصة منها الازمة المالية التي أصابت العالم سنة 2008 والتي لا تزال آثارها الى حد اليوم، و قد نجم عنها إفلاس آلاف البنوك و الشركات على مستوى العالم و تسريح ملايين العمال.⁽²⁾

- كما نجد تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان الحد الأدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل. - هناك عامل آخر وهو توجه أصحاب المؤسسات نحو استخدام أكثر للرأسمال التقني تماشياً مع التقدم التكنولوجي، أي إحلال الآلة محل العامل البشري، حيث أن تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة من خلال إحلال الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد الوطني أدى إلى انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري.

- كما كان للوسائل الحديثة من اتصال و مواصلات الدور الكبير في تفاقم ظاهرة البطالة، حيث أصبحت مسألة انتقال العمالة من الأمور السهلة جداً مقارنة بالماضي القريب، كما أصبح من الممكن توظيف الآلاف، بل الملايين من العمال المهرة و هم على بعد الآلاف الكيلومترات بفضل التكنولوجيا و تقدم وسائل الاتصال و الانترنت، وقد شكلت هذه التطورات عوامل تهديد للعمالة غير الماهرة من جهة، وزيادة من حدة المنافسة التي يتعرض لها العامل في أي مكان في العالم من جهة أخرى.⁽³⁾

(1) كريوسه عمراني ، مرجع سابق، ص6.

(2) أحمد محمود خضر جميل ، محمد غانم مصطفى شلبي ، محمد المرسي متولي عبد المؤمن ، مرجع سابق، ص24.

(3) نفس المرجع، ص24.

النقد والأزدي: (التأصيل المنهجي والنظري للقاهرة والبطالة)

- كما توجه اصحاب المؤسسات من الصناعات الموجودة بالبلاد الرأسمالية المتقدمة إلى الدول النامية من خلال الشركات الدولية أي المتعددة الجنسيات للاستفادة من اليد العاملة الرخيصة في البلاد النامية مما يؤثر على أوضاع العمالة المحلية لهذه الصناعات في البلاد الرأسمالية المتقدمة.

ب- الأسباب الاجتماعية: من بين الأسباب الاجتماعية التي تساعد على تفاقم ظاهرة البطالة نجد ارتفاع معدلات النمو السكاني أي ارتفاع في عدد السكان وهذا دون قدرة استثمارها في عملية الإنتاج مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة فمثلاً نجد بلدًا كإندونيسيا يصل عدد سكانه إلى نحو 600 مليون نسمة يحتاج إلى إيجاد فرص عمل لثمانية ملايين فرد سنويًا وبالتالي لديه مشكلة بسبب تزايد عدد السكان.

كما نجد عامل آخر وهو أساليب التنشئة الاجتماعية والمعروف أنها تبدأ من أحضان الأسرة حيث لا يسعى فيها ولي الأمر غرس قيمة الاجتهاد والعمل في الطفل مما يفقد هذا الأخير القدرة والمثّل الصالح.⁽¹⁾ كما ان هناك عامل اخر وهو التعليم ومستوياته في سوق العمل وذلك عندما لا تتناسب مستويات التعليم مع احتياجات سوق العمل داخل الدولة أو عندما تكون غير مواتية للتطور التكنولوجي مقارنة بالدول المتقدمة.

من بين العوامل الاخرى المسببة للبطالة نجد عامل هجرة السكان حيث يرى البعض أن المهاجرين يساهمون في تفاقم أزمة البطالة في الدول التي يتواجدون بها خاصة التي تمنحهم وضعًا اجتماعيًا معترفًا به.

- كما أن الاعتماد على الهجرة كمصدر رئيس لتوليد العمالة و كمحرك لبناء الهياكل الأساسية من جانب البلدان المستوردة لليد العاملة، وعندما انتهت الحاجة لاستيراد العمالة و حلول الالة محل اليد العاملة شاعت البطالة في البلدان المصدرة و المستوردة.

- كما أن هناك عامل آخر وهو الأسباب المباشرة وغير المباشرة للحروب و المشاكل السياسية، فعملت أغلب تلك الدول الى زيادة حصة الانفاق العسكري على حساب الانفاق الاستثماري مما شكل عوزاً كبيراً في حاجة تلك البلدان الى المشاريع الاستثمارية التي تستقطب الزيادة الحاصلة في الايدي العاملة.⁽²⁾

(1) صورية فرج الله، سعيدة حمود، مرجع سابق.

(2) سلمان غيداء صادق ، "البطالة في العالم العربي"، العراق، جامعة الانبار ، (د.س.ن).

النص الأول: (التأصيل المنهجي والنظري للقاهرة والبطالة)

- أما من ناحية آثار ظاهرة البطالة يمكننا أن نبدأ بمقولة الفيلسوف (سقراط) "بأن البطالة أساس الفساد تبدل الذهن وتضعف الصحة"⁽¹⁾، واعتبرها أيضاً (ابن سينا) " آفة يصاب بها المتعطل عن العمل فتحرم المجتمع من الاستفادة من المنفعة التي حباها الله بها"⁽²⁾.

ان البطالة تؤدي الى زيادة القلاقل والفوضى في المجتمع، وما ينجم عن ذلك من انعدام الامن والاستقرار، وينجم ذلك عن السخط على المجتمع وعلى الدولة التي تتركهم في هذا الضياع بلا حلول، هذا السخط قد يكون على الأقل عند بعض من الشباب، وهذا كله قد تستغله بعض الهيئات التي تقف ضد الدولة والنظام الحاكم، لكي تثير المشاعر وتحاول جاهدة أن تعبئ النفوس في اتجاه معارض⁽³⁾.

أ- الآثار السياسية: تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية ببداية ظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل مما يهدد الامن السياسي للدولة، ويستغل زعماء تلك التيارات وجود ظاهرة البطالة بالمجتمع و تفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل و يبدأ في تشكيل التنظيمات الناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي الوطني، أي بمعنى آخر عدم وجود استقرار في عدة مجالات يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فالبطالة تصيب الفرد باليأس والإحباط وإذ ذلك يكون سهلا على الجماعات المتطرفة والإجرامية تجنيده للقيام بالأعمال و حتى الإرهابية منها وإشاعة لا أمن في المجتمع.

(1) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 167.

(2) أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب، الآثار، الحلول، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2008، ص 10.

(3) أحمد محمود خضر جميل، محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسي متولي عبد المؤمن، مرجع سابق، ص 23.

النقد الأول: (التأصيل المنهجي والنظري للقاهرة والبطالة)

✓ الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء وشعوره بالوطنية، فإذا لم يتيسر للشباب فرصة عمل في أي قطاع من قطاعات الدولة سواء كان قطاعاً خاصاً أو قطاعاً عاماً فإنه سيشعر بخيبة الأمل وعدم الانتماء الى المجتمع الذي يعيش فيه، فيصبح فريسة سهلة في أيدي الخارجين على الدين والقانون.

✓ كما قد تتفشى البطالة حتى في وسط المتعلمين، هذا اذا عجزت الدولة عن الاستمرار في تحديث الهيكل الاقتصادي... و هو اتجاه ملحوظ الان في معظم الدول العربية مما يفاقم من وضع الفقر وبالتالي يكون لهذا آثار بالغة الخطورة على مستوى الاستقرار الاجتماعي و السياسي، وفي العصر الحديث اهتمت بعض الدول برسم السياسات السكانية التي تستهدف تحقيق مستوى معيشة لائق لسكانها و للأجيال القادمة، و ذلك بعد ما تبين لها أن تحقيق هذا المستوى ليس مجرد واجب عادي من واجبات الدولة نحو مواطنيها بل يعتبر أمراً حتمياً لضمان سلامة الدولة وهدفاً رئيسياً لكفالة ولاء المواطنين لجميع الانظمة سواء السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية التي يعيشون في ظلها فليس هناك أخطر من على سلامة أمن الدولة و على الاحتفاظ بصلاية كيانها من تلك الروح المعنوية و القومية و الوطنية الضعيفة التي تصاحب الفقر و الجوع و الحرمان.⁽¹⁾

ب- الآثار الاقتصادية: من بين آثار ظاهرة البطالة على الاقتصاد نجد أنها:

- ✓ تؤدي الى ضعف القوى الشرائية بالسوق الداخلية.⁽²⁾
- ✓ تضعف الإنتاج لوجود طاقات بشرية مهدرة غير مستعملة.
- ✓ تؤدي الى ترك بعض الإمكانيات المتاحة للمجتمع دون استغلال.
- ✓ تؤثر البطالة على حجم الإنتاج باعتبار أن العمل عنصر أساسي في عملية الإنتاج.

(1) عبد القادر محمد علاء الدين ، مرجع سابق، ص ص 87-88.

(2) صورية فرج الله، سعيدة حمود، مرجع سابق.

النقد الأول: (التأصيل المنهجي والنظري للقاهرة والبطالة)

- ✓ تؤثر البطالة على حجم الدخل و على توزيعه.
 - ✓ تؤثر بصفة غير مباشرة على الاستهلاك و على الصادرات والواردات.
 - ✓ تؤثر على مستوى تحقيق إشباع الحاجات الفردية والجماعية.
 - ✓ كما تقوم بزيادة الأعباء على الحكومة لإعانة هؤلاء العاطلين، في الوقت الذي تقل فيه الضرائب التي كان يمكن أن يدفعها هؤلاء العاطلون الى الدولة لو كانوا عاملين، مما يترتب عليه عجز في الميزانية.⁽¹⁾
- ج- الآثار الاجتماعية: أن الاسرة هي نواة المجتمع وفي مهدها تنربى الطفولة التي هي ذخيرة المستقبل والرصيد الانساني الممتد على طول الزمن... ولا شك أن هؤلاء الاطفال الذين هم رجال و نساء الغد أمل المستقبل و سند الوطن و عدته، في فسادهم فساد للمجتمع و في ضياعهم ضياع للامة جمعاء و ليس للأسرة فقط، فالبطالة سبب من أسباب الدافعة الى الطلاق، الذي يفرق شمل الاسرة، فتكون البطالة سبباً للكثير من أشكال الإجرام والانحرافات لهؤلاء الاطفال، فالبطالة من أخطر المشكلات الاجتماعية وإهمال علاجها يؤدي إلى العواقب فهي الباب الموصل إلى كل الشرور لأنه يهيئ للأفراد فرصة التفكير في مزاوله الإجرام على اختلاف صورته، ويرى الإمام (أحمد بن حنبل) مثل هذا الرأي فيقول: "إذا جلس الرجل ولم يحترف دعتة نفسه إلى أن يأخذ ما في أيدي الناس".⁽²⁾
- ✓ كما تؤدي البطالة الى العزلة الاجتماعية ثم تضعف عنده القوى الاجتماعية وتتضاءل قدرته على تحقيق التضامن مع المجتمع الذي يعيش فيها.
 - ✓ وينشأ عن البطالة انخفاض المكانة، والانحرافات الفكرية، و انتشار الشعور بالحقد و البغضاء نحو الطبقات التي تعيش في مستوى أعلى، وهي تؤدي الى مشكلات عائلية و شخصية.⁽³⁾

(1) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 178.

(2) عبد القادر محمد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 79.

(3) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 170.

النص الأول: (التأصيل المنهجي والنزج الظاهرة والبطالة)

✓ و أيضاً تؤثر البطالة على ترابط الأسرة فهي في الاخير تؤدي الى انحلال الروابط الاجتماعية التي تربط العاطل عن العمل بالآخرين في المجتمع الذي يعايشه، مما يؤدي الى انهيار القيم والمعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع لدى العاطل...، ويعتقد البعض أن الامر قد يتطور لدى العاطل بأن يخلق لنفسه قيماً اجتماعية جديدة توائم ظروفه... مما يحفز على الاختلاط بغيره من العاطلين مما يكون لديهم اتجاه عميق وقديم...مما يكسبه علاقات ومهارات و حوافز وأساليب السلوك الاجرامي.(1)

✓ تعزز البطالة ظاهرة الهجرة وخاصة هجرة الشباب الى بلاد أخرى حيث يعتبرها حل لمشكلة عدم الحصول على فرصة عمل، حيث أن من المتفق عليه هو أن ظاهرة البطالة تعتبر من أبرز العوامل الطارئة والمهجرة للشباب خاصة العربي، حيث أكدت وكالة اسوشيتدبرس الأمريكية عن زيادة البطالة في فئة الشباب العربي بعد ثورات الربيع العربي، فقد أشارت الوكالة إلى أن معدلات البطالة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قد ارتفعت عقب الفوضى التي تلت الربيع العربي في ظل ضعف النمو الاقتصادي.(2)

❖ مما سبق يمكننا أن نستخلص أن ظاهرة البطالة هي ظاهرة خطيرة تحتاج الى علاج فوري وسريع، نظراً لأنها إن لم يتم التحكم فيها فسوف تصيب المجتمع بأكمله بآفاتها و هذا ما يعيدنا الى مقولة الفيلسوف الفرنسي "جابريل تارد" أن العمل وحده العدو الاول للجريمة ".(3)

(1) عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص ص 79-80.

(2) كربوسة عمرانى ، مرجع سابق.

(3) أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 177.

النقد والأول: (التأصيل والمنافسي والنظري الظاهرة البطالة)

المبحث الثاني: النظريات المفسرة لظاهرة البطالة

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي واجهت اقتصاديات العالم لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية بمقدار ارتباطها بمراحل التطورات السياسية والاقتصادية، وقد حظي هذا الموضوع باهتمام جمع كبير من المفكرين على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية لأخرى، ولعل تنوع أشكال البطالة هو احد العناصر المفسرة لتعدد التحاليل حول فهمها وتفسيرها، وسوف يتم عرض أهم هذه الأفكار بشي من الإيجاز فيما يلي:

المطلب الأول/ النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة: وتعطى هذه النظريات الاتجاهات التي تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل.

• أولاً: النظرية الكلاسيكية: تعتبر مقولة داروين " بأن مأساة الفقراء ليس سببها قوانين الطبيعة ولكن سببها هو مؤسساتنا" تعبيراً دقيقاً للمفهوم الكلاسيكي للبطالة، حيث أن المؤسسات هي النقابات والحد الأدنى للأجور، إعانات البطالة...⁽¹⁾.

يرتكز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية ويتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقت الإنتاجية للاقتصاد، كما يركز اهتمامهم على البعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة الاقتصادية، إذ يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، الذي يعنى أن " كل عرض سلعي يخلق الطلب الموازي له"، أو ما يسمى بقانون المنافذ عند "ساي"، بمعنى آخر: تساوي الادخار والاستثمار واستحالة حدوث البطالة على نطاق واسع، ذلك أن التوازن الاقتصادي هو توازن التوظيف الكامل، فلو حدثت بطالة بمعنى عرض عمل أكبر من الطلب عليه فإن علاج ذلك سيكون سهل من خلال تخفيض الأجور. وهذا التوازن رهن بمدى مرونة تغيرات الأسعار والأجور.

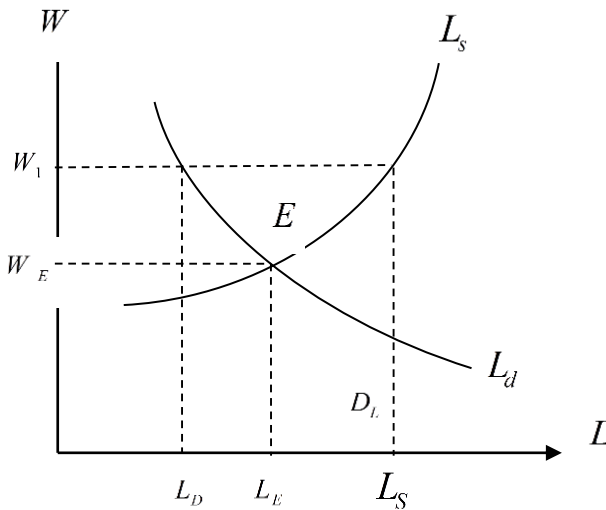
ومن هنا يرى الكلاسيك ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور، أي أن الأجور هي عامل أساسي

(1) Maillfert Muriel, L'économie de travail, Studyrama, 2004, p.49.

النقد والأزدي: (التأصيل المنهجي والنظري للقاهرة والبطالة)

في آليات سوق العمل إذ أنها تؤثر على عرض وطلب العمل. لإيضاح ذلك ولتسهيل التحليل نفرض أن الأجور جامدة على سبيل المثال، فما هو تأثير ذلك على البطالة؟ يتحدد الأجر التوازني عندما يلتقي منحني الطلب على العمل بعرض العمل في النقطة E وعندها تكون الكمية التوازنية لعرض العمل والطلب⁽¹⁾ عليه L_E معدل الأجر التوازني W_E افتراضنا أنه بسبب تشريعات حكومية قد ارتفع الأجر إلى W_1 في هذه الحالة سنجد أن عرض العمل عند هذا الأجر الجديد يساوي L_S في حين الطلب عليه يكون L_D مما يعني أن هناك فائض عرض أي وجود بطالة تقدر بالمسافة $L_D L_E$ ولتجنب هذه الوضعية يجب تخفيض الأجور.

رغم كون الكلاسيك استبعدوا من تحليلهم إمكانية حدوث أزمات إفراط إنتاج وبالتالي حدوث كساد وبطالة على نطاق واسع فإنهم لم يستبعدوا إمكانية حدوث بطالة اختيارية تنشأ بسبب عدم مرونة جهاز الأسعار أو لجهل متطلبات السوق، كما أنهم لم يسقطوا من تحليلهم إمكانية حدوث بطالة جزئية التي تنشأ بفعل الأخطاء



الشكل رقم (03): نشوء البطالة في حالة جمود الأجور

المصدر: (2)

(1) زكي رمزي، "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة"، مجلة شهرية، (د م ن): عالم المعرفة، العدد 226، أكتوبر 1998، ص 194.

(2) نفس المرجع، ص 194.

النقد الأول: (التأصيل والمناسبي والنظري الظاهرة والبطالة)

التي تقع من رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج كما اعتقدوا أن هذه البطالة سوف تقضي على نفسها بنفسها من خلال توافر مرونة في الأسعار والأجور.⁽¹⁾

• **ثانياً: نظرية النيوكلاسيكية:** اعتمد تحليل النيوكلاسيك على نظرية "التوازن العام" الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل نتيجة لإرتباط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل، ويرتكز هذا التحليل على بعض الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة التامة ومن أهمها: تجانس وحدات العمل، حرية تنقل اليد العاملة و دور المنافسة في شراء و بيع قوة العمل مثل: بيع وشراء السلع وأن حجم اليد العاملة مرتبط بعرض وطلب العمل في السوق، ومهما يكن من أمر فإن النظرية النيوكلاسيكية افترضت حالة التوظيف التام، ولم تول للبطالة اهتماما كبيرا بسبب تبنيها لقانون "ساي" للأسواق، كما أن فرضية وجود المنافسة التامة لا تتحقق في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغيير التكنولوجي هو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي، لكن الواقع يثبت عكس ذلك إذ أن استخدام التكنولوجيا هو أحد العوامل الأساسية للإنتاج لأنه يرفع من حجمه بأقل التكاليف، و بالتالي فإن تشغيل الآلات قد يؤثر على حجم العمالة.

المطلب الثاني/ النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة: تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل حيث يوجد إما سوق تنافسي كامل للعمل، أو سوق تنافسي غير كامل للعمل، غير أن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبوقه منذ أول سبعينيات القرن الماضي، لذلك ظهرت عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال إدخال فروض أكثر واقعية حتى تصبح أكثر قدرة على تفسير الظواهر الحديثة.

• **أولاً: نظرية البطالة الهيكلية:**⁽²⁾ ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينيات

(1) نفس المرجع، ص 194.

(2) عبد الرحمان العايب، "البطالة و إشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي - حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، كلية العلوم اقتصادية جامعة الجزائر. سنة 2004، ص 19.

النقد والأولى: (التأصيل المنهجي والنظري للظاهرة والبطالة)

وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العالم لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع الفنون الإنتاجية الحديثة، في حين ظهر فائض فرص العمل في أعمال ومهن أخرى وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمعتلين بمجموعة من الأسباب أهمها:

✓ الاعتبارات الشخصية في تفضيل العمال بعضهم.

✓ عدم توفر فرصة تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.

✓ عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر.⁽¹⁾

• **ثانياً: نظرية نقديين للبطالة:** تفسير البطالة في النظريات النقدية: يفسر هذا التيار البطالة الدورية من خلال العوامل النقدية البحتة، وأن علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية، ويظم هذا التيار مجموعة من المفكرين من مدرسة شيكاغو، بإعطائهم للنقود أهمية بالغة في النشاط الاقتصادي، وأن كل التقلبات التي يعرفها الاقتصاد ناتجة عن تغير عرض النقود، كما أن زيادة تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية على النحو الذي شل من كفاءة آلية الأسعار في سوق العمل، يعتبر من بين العوامل المفسرة للبطالة في نظرهم، ويؤكدون على أن تعطيل زيادة إعانات البطالة تعطل من فاعلية سوق العمل، لأن العمال المستفيدين منها لا يبحثون عن العمل بجدية، و بالتالي فالبطالة في نظرهم اختيارية ولا مكانة للبطالة الإلزامية في تحاليلهم ويرون أن مواجهة البطالة يكمن في: "عدم تدخل الحكومات لحل هذه المشكلة وتركها لكي تحل نفسها بنفسها عبر آليات السوق"،⁽²⁾ يرى "فريدمان" أنه لا يوجد منحني فيليبس في شكله التقليدي إلا في الأجل القصير، أما في الأجل الطويل فإن هذا المنحني يأخذ شكلاً مستقيماً عمودياً يحدد معدل بطالة طبيعية، ويميز عدم كفاية السياسة الاقتصادية لمحاربة البطالة إلا في الأجل القصير، إن تفسير البطالة وفقاً لنظرية الرأس المال البشري: كما أكد الاقتصادى "الفريد

(1) نفس المرجع، ص 19.

(2) عبيرات مقدم، ميلود زيد الخير، "مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر"، الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البلديّة، الجزائر 25-27 أبريل 2006.

النص الأول: (المصطلح المفاهيمي والنظري للظاهرة والبطالة)

مارشال" عام 1890 على الاستثمار في البشري بقوله " أن أثمن ضروب رأس المال هي ما يستثمر في البشر " ذلك لأن رأس المال البشري يتميز بصفة لا تتوفر في غيره من رؤوس الأموال و هي أن منحى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته و مهاراته وان عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر و لن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني و معنى ذلك انه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة، و جاء عام 1906 ليشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصر على يدي الاقتصادي "ارفين فيشر"⁽¹⁾ الذي نوه عن أساس متين لهذه النظرية التي ظهرت إلى الوجود في النصف الثاني من القرن العشرين إذ أشار إلى أن مخزون الثروة الموجود في لحظة ما أو فترة من الزمن يسمى برأس المال و أن تدفق الخدمات خلال مدة من الزمن يطلق عليه الدخل⁽²⁾، كما يعتبر "شولتز Schultz" من أهم المساهمين في نظرية رأس المال البشري التي تؤكد على حقيقة مفادها أن المؤسسة تقدر مقدار الأموال المستثمرة في الموارد البشرية من خلال مقارنتها بالعوائد المستقبلية المحتملة شريطة اقترانها بأفضل حالات تحسين الإنتاجية مع التزامها بتوفير أفضل فرص التدريب الفني والإداري للعاملين وكذا إجادتها تحقيق البناء المعرفي الحقيقي لها، تؤكد هذه النظرية على أن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع أي انه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد مستوى الدخل⁽³⁾، وعليه فان اختيار الوظيفة يفسر على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من وراءها قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن، وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل دفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، وبالتالي فان البطالة في أوساط الأفراد ذوي القدرات والمؤهلات العالية قليلة.

(1) علي العنزي سعد، علي صالح احمد، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ، ، عمان ، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2009، ص 158.

(2) نفس المرجع، ص 195.

(3) نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات و العمليات، ط 2 ، الأردن ، دار الوراق للنشر والتوزيع ، (د.س.ن)، ص 296.

خلاصة الفصل

تعد البطالة من أكثر المشكلات التي استحوذت على اهتمام الباحثين لأنها مشكلة ذات أبعاد سياسية واقتصادية كما هي نفسية و اجتماعية، و لعل هذه الابعاد زادت من تعقيد هذه الظاهرة، مما يفرض اعتماد وسائل تحليل متعددة لفهم طبيعتها، و نظراً لأهمية تأثير ظاهرة البطالة تم التركيز في هذا الفصل على تحليل مفهوم البطالة، و ذلك من خلال ابراز أهم الأسباب المساعدة على انتشار البطالة و ازدياد نسبها في المجتمعات، و من ثم محاولة الكشف عن الآثار السلبية المترتبة عنها.

الفصل الثاني

دافع خامرة وبتجانة

في الحراة

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تعرف تدهوراً خطيراً مباشرة بعد تدهور أسعار النفط عام 1986 مما جعل الاستثمارات تنقلص وعدم استطاعت أغلب المؤسسات على تغطية الكتلة الاجرية لعمالها، ثم كانت احداث 05 أكتوبر 1988 التي أبرزت هشاشة منظومة التشغيل، ثم عرفت عندها الجزائر مع مطلع التسعينات ظهور إشكالات معقدة أمام الهيئات العمومية السياسية والاقتصادية والاجتماعية تنصدها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية والتضحيات الاجتماعية، خاصة ما تعلق منها الاختلالات الكبيرة التي وقعت في سوق العمل، والمتميزة بالتراجع الحاد في عروض العمل، مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل، تقابلها زيادة في معدلات البطالة التي عرفت نسباً مرتفعة تجاوزت في وقت من الأوقات عتبة الثلاثين بالمائة، لتصبح بلا منازع الشغل شاغل للحكومة و مختلف الهيئات العمومية المركزية والمحلية، بل وكان لها الدور الكبير في دوافع وأسباب المأساة الوطنية التي عاشتها الجزائر خلال العشرية السوداء، ثم جاءت فترة البحبوحة المالية نتيجة طفرة في البترول التي كان لها تأثير على السياسات المنتهجة من قبل الحكومة وبالتالي لها تأثير على معدلات البطالة، و من هنا سنحاول في هذا الفصل التعرف على تاريخ و مراحل التي مرت بها ظاهرة البطالة في الجزائر ومعدلاتها منذ 1980 الى غاية 2016 و كذا مسبباتها و الآثار التي خلفتها.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

المبحث الأول: خلفية ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الأول/ تطور ظاهرة البطالة في الجزائر: مرت البطالة و الإصلاحات في الجزائر بعدة مراحل و إجراءات

كانت على النحو التالي:

أولاً: كرونولوجيا ظاهرة البطالة في الجزائر: سعت الجزائر بشكل مستمر لوضع استراتيجيات و خطط و برامج من

اجل القضاء على البطالة أو على الأقل التخفيف من حدتها، و ذلك من خلال سياساتها في جميع المجالات

خاصة الحساسة منها وهذا بتحقيق معدلات عالية من النمو ، حيث أنه كلما زادت معدلات النمو الاقتصادي

تزداد إيرادات الخزينة العمومية ويزداد حجم الإنفاق العام و البرامج التنموية، الأمر الذي يرفع من مستويات

التشغيل و يفتح مناصب عمل جديدة خصوصا في القطاع العام، رغم أنه من المعروف أن النمو الاقتصادي

الكبير ليس بالضرورة أن يؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة، كما أن النمو المرتبط بزيادة الإنتاجية لا يمكن أن

يؤدي إلى تخفيض البطالة بنسب كبيرة و هذا ما نلاحظه في الشكل (5)، و هذا ما يخلق نوعا من عدم التجانس

في السياسة الاقتصادية، بحيث يتم البحث عن هدفين متناقضين في نفس الوقت، هما زيادة الإنتاجية و تخفيض

معدل البطالة، كما أن ارتفاع إنتاجية العمل يؤدي إلى زيادة القدرات الإنتاجية للاقتصاد دون الحاجة إلى توظيف

يد عاملة إضافية، ما يمكن قوله فيما يخص تطور ظاهرة البطالة في الجزائر هو أنها لم تكن متفشية حتى

منتصف الثمانينات بفعل الرخاء الاقتصادي آنذاك نتيجة ارتفاع أسعار البترول، ولكن ما إن بدأت هذه الأسعار

في الانخفاض مع منتصف الثمانينات حتى بدأت هذه المشكلة تظهر، حيث تشير التقارير الرسمية وكما هو

مبين في الشكل (4) إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع حيث كان 15.78 % في سنة 1980

ثم ارتفع الى 16.901 % في سنة 1985 ثم الى 19.757 % في سنة 1990 وواصل الارتفاع الى 27.986

% سنة 1996 ثم 29.49 % سنة 2000 هذا الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية واجتماعية

متربطة و خاصة العامل الأمني الذي عرف تدهوراً كبيراً اغرق البلاد في عشية سوداء، كذلك تبني سياسات

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

لإعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي مع المؤسسات المالية الدولية، كما هو موضح في الشكل (6)، ورغم محاولاتها للحد من هذه الزيادة عن طريق العديد من البرامج والمشاريع التي صاحبت هذه التحولات، والتي جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، الأمر الذي جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي هذه الظاهرة، إلا أن جهود الحكومة الجزائرية في الفترة اللاحقة (بعد سنة 2000) التي بدأت تعرف أجواء أمنية مستقرة و كذا من خلال سياساتها التشجيعية للقطاع الخاص وتوفير المناخ المثالي لعمله، و تقديم التسهيلات المناسبة لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، و كذا وضع منظومات تضامنية لتوفير أفكار مشاريع وتمويلاتها للشباب الراغب في العمل الحر أدت الى انخفاض مستمر في معدل البطالة حيث انخفضت إلى 25.664% سنة 2002 ثم شهدت انخفاضا ملحوظا وصل الى غاية 15.265% في سنة 2005 ثم انخفض انخفاضا آخر ملحوظا حيث بلغ 9.961% في سنة 2010 ثم 9.829% في نهاية سنة 2013، بالإضافة الى أن الزيادة الطبيعية في عدد الوافدين الجدد لسوق العمل تشكل ضغط كبير على قدرة الاقتصاد على استيعاب هذه الزيادة، لكن ابتداءً من سنة 2014 بدأت نسبة البطالة تعرف ارتفاعات حيث بلغت في نفس السنة 10.60% وفي سنة 2015 نسبة 11.20%، لتعود تتخفّض في سنة 2016 الى 10.50%، و يعود سبب هذا الارتفاع الى عودة انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية و انتهاء الجزائر لسياسة التقشف وهذا بتجميد و لو بصفة مؤقتة عملية التوظيف و خاصة في القطاعات العمومية و بعض المشاريع الدعم الأخرى.

وبهذا يمكن أن نميز بأن البطالة في الجزائر كانت مبروطة بثلاثة عوامل رئيسية تمثلت في: (1)

1- أنها كانت ضمن مراحل المخططات التنموية.

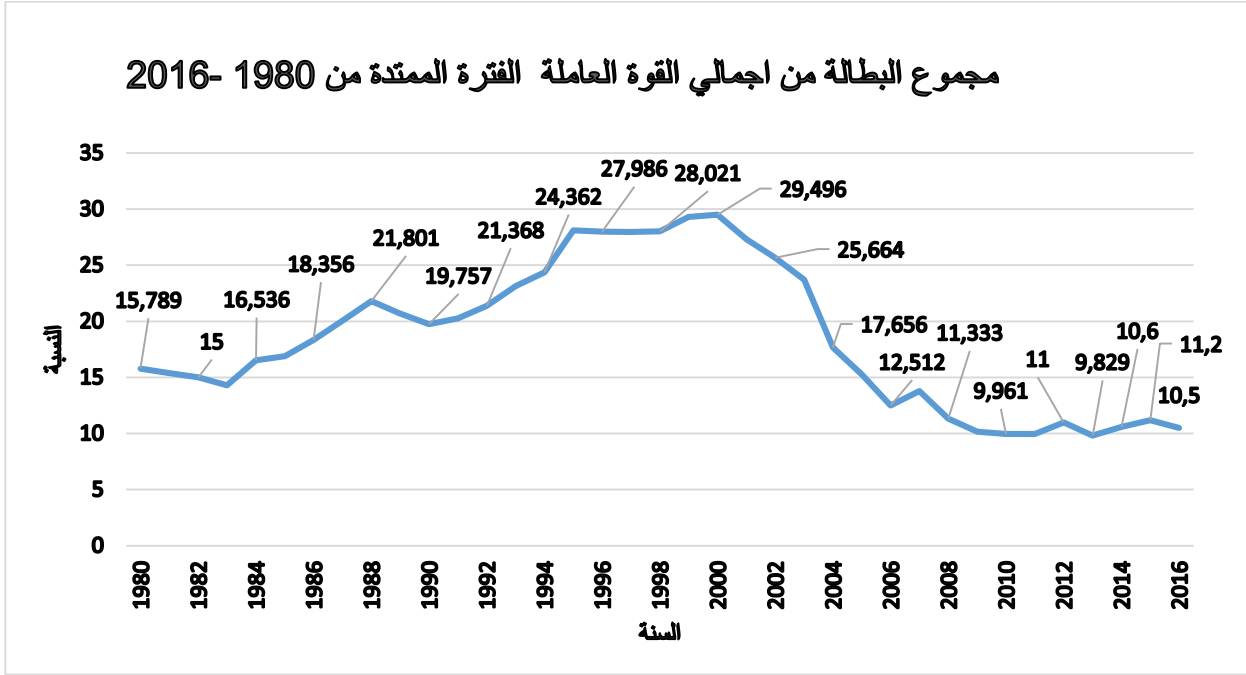
(1) عبد الغني دادن، محمد عبد الرحمان بن طاجين، "دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 1970-2008"، مقالة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، (دس ن).

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

2- انها كانت تتطور في ظل الأزمات المنية والنفطية التي عصفت بالجزائر.

3- وهي أيضا تأثرت بمرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

الشكل (4): تطور ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1980-2016).



المصدر: من إعداد الطالب استنادا للمصادر التالية: للسنوات (2016-1980)

*IMF database: <http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb15>

**UNCTAD database: <http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx>

* الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر

* نشرات صندوق النقد العربي

ثانياً: كرونولوجيا برامج الإصلاحات في الجزائر من 1980 الى 2016: قامت الجزائر بانتهاج سياسة

اقتصادية أكثر نجاعة و صرامة و أكثر انفتاح على العالم، و ذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة

البطالة و هذا من خلال:

➤ برنامج المخطط الخماسي الأول (1980-1984): حيث يهدف الى وضع أهداف تطور مستوى

إنتاجية العمل مع مواصلة خلق فرص للعمل من أجل تلبية الطلب المتزايد و هذا من خلال تنظيم سوق العمل

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

و ادخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري، و ذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973، كذلك العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية، و تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة و ذلك بتوحيد الممارسات الاجرية، و توحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال و الاهتمام⁽¹⁾ بالتكوين وإعطائه أكثر أهمية.

➤ **برنامج مخطط الخماسي الثاني (1985-1989):** يهدف هذا البرنامج الى إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية و اعطاءها أكثر استقلالية، كذلك استحداث صناديق المساهمة التي تهدف الى المساهمة في التنمية و متابعة تنفيذ مخطط المؤسسة و الرقابة، كذلك العمل على ادخال الاستثمارات الخاصة ضمن آليات المساهمة في التنمية و إعطائه أكثر حرية، عمل ايضاً هذا البرنامج على تشجيع التصدير و ترقيته، كذلك قام هذا البرنامج بتوجيه القطاع الفلاحي الى خلق مناصب عمل و امتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي و فائض العمالة.⁽²⁾

➤ **برنامج الاستقرار و التصحيح الهيكلي (1990-1999):** من أهميات هذا البرنامج هو التمهيد للدخول الى اقتصاد السوق و هذا بمجموعة من القوانين و المراسيم، و ذلك من خلال تنظيم السوق المالي بإنشاء بنوك و مؤسسات مالية جزائرية و اجنبية و فتح مكاتب تمثل هذه الأخيرة و هذا لخلق مناصب عمل خاصة للطبقة المتعلمة، كذلك عمل هذا البرنامج على إعطاء ضمانات قانونية خاصة للاستثمارات الخاصة سواء المحلية منها أو الأجنبية و ذلك بغية جلب الاستثمارات لتوفير عروض العمل و هو المجال الذي كان حكرًا على الدولة⁽³⁾، كذلك انشاء برامج للشبكة الاجتماعية تسعى الى تخصيص اعانات و تعويضات مالية لحماية و تدعيم الفئات

(1) بن شهرة مدني ، مرجع سابق، ص167.

(2) نفس المرجع، ص 171.

(3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التنظيم رقم 08/91 المؤرخ في 14 أوت 1991، المتضمن تنظيم سوق النقدية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

الأكثر فقراً و المتضررة من سياسة الانكماش الاقتصادي الوطني، كذلك استحداث أنشطة ذات المنفعة العامة و أشغال ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة و هذا لتوفير مداخيل لفئة البطالين مقابل أنشطة يقدمونها للصالح العام⁽¹⁾، كذلك استحداث برنامج تنمية البلديات خلال انشاء مشاريع صغيرة تهدف الى تنمية البلديات.

➤ برنامج دعم الانعاش الاقتصادي أو المخطط الثلاثي PSRE (2001-2004): ويهدف هذا البرنامج الى دعم النشاطات الاقتصادية المولدة لمناصب الشغل في مختلف المناطق الجزائرية بهدف التكفل بالبطالة في المناطق النائية، و ترقية المؤسسات الفلاحية و المؤسسات المحلية، كما سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، و انطلاق عدة ورشات، و التي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل قدرت بـ 619.534 منصب عمل خلال هاته الفترة، حيث خصص له غلاف مالي أولي بمبلغ 525 مليار دينار أي ما يعادل حوالي 7 ملايين دولار أمريكي، قبل أن يصبح غلافه المالي النهائي حوالي 1.216 مليار دينار ما يعادل 16 مليار دولار أمريكي و هذا بعد إضافة مشاريع جديدة له⁽²⁾، كما قامت بتغطية الطلبات الاجتماعية و التربوية لتشجيع تطور الموارد البشرية.

➤ برنامج تكميلي لدعم النمو PCSC (2005-2009): إضافة الى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا و الجنوب، تعتبر الفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل، سببها كان الاهتمام بتحسين مستوى الاستثمار الوطني و كذلك الاجنبي، كذلك نتائج أجهزة التشغيل المؤقت و أجهزة خلق النشاطات التي

(1) محمد براق، تسعديت بوسبعين، "أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها"، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

(2) الطاهر بن يعقوب، آمال مهري، "تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) من حيث التمويل الإنجازات المحققة في إطار النهوض بالمؤسسات المصغرة"، أبحاث المؤتمر الدولي أيام 12/11 مرس 2013، حول تقييم آثار الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة سطيف، 2013. ص 4.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

تدخل في اطار ترقية تشغيل الشباب،⁽¹⁾ حيث تم استحداث خلال هاته الفترة حوالي 5.031.692 منصب عمل منها 3.166.374 منصب شغل في الادارات العمومية و المؤسسات، و 1.865.318 منصب شغل استحدثت في اطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة بكثافة،⁽²⁾ وكذا فتح 100 الف مؤسسة صغيرة خلال هذه الفترة كل هذا جاء نتيجة تراكم الادخار الوطني بعد ارتفاع أسعار البترول، حيث قدرت الاعتمادات المالية الاولية المخصصة له بمبلغ 8.705 مليار دينار أي ما يعادل 114 مليار دولار بما في ذلك مخصصات البرنامج السابق 1.216 مليار دينار و مختلف البرامج الاضافية.⁽³⁾

➤ برنامج توظيف النمو الاقتصادي أو المخطط الخماسي الثاني PCCE (2010-2014): يهدف هذا البرنامج الى استحداث ثلاثة ملايين منصب شغل جديدة، بقوام مالي إجمالي قدره 21.214 مليار دينار ما يعادل حوالي 286 مليار دولار بما في ذلك الغلاف المالي الاجمالي للبرنامج السابق 9.680 مليار دينار أي أن البرنامج الجديد خصص له مبلغ أولي بمقدار 11.534 مليار دينار ما يعادل 155 مليار دولار.⁽⁴⁾ و هذا لدعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل، كذلك ترقية التكوين التأهيلي بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل، تسيير وعصرنة تسيير السوق و ذلك من خلال المخطط الثلاثي لإعادة التأهيل للوكالة الوطنية للتشغيل للاستمرار في التوظيف الى غاية 2011 و هذا لتحسين نسبة التأطير لعدد البطالين، كذلك القيام بوضع أجهزة للتنسيق بين القطاعات المختلفة ، أيضاً متابعة آليات تسيير سوق العمل و مراقبتها و تقييمها مع ترقية

(1) عبد الحميد قومي، حمزة عايب، "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

(2) زكرياء مسعودي، "سياسة التشغيل و فاعلية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001"، ابحاث المؤتمر الدولي: تقييم اثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال فترة 2001-2004، جامعة فرحات عباس، سطيف، 12/11 مارس 2013، ص 30.

(3) الطاهر بن يعقوب، آمال مهري، مرجع سابق. ص 4.

(4) نفس المرجع، ص 4.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في العراق

تشغيل الشباب، وهذا ما أكدته النتائج الأولية على مدى حركية التشغيل التي طبعت سنة 2011 و التي توحى بتراجع كبير لنسبة البطالة و هذا مع استحداث 1.935.031 منصب شغل منها 1.538.235 منصب شغل عن طريق التوظيف في الادارات و في مختلف القطاعات الاقتصادية، 396.796 مناصب عمل في إطار اشغال المنفعة العامة وذات اليد العاملة الكثيفة.⁽¹⁾

➤ البرنامج الخماسي للتنمية (2015-2019): يضمن هذا البرنامج رؤية استشرافية إلى غاية سنة 2019، حيث أدخلت الحكومة تحسينات جديدة تتعلق بمنح المزيد من التسهيلات للمستثمرين إلى جانب الحد من العراقيل التي يواجهونها، من شأنه الإسهام في إنعاش عديد القطاعات المنتجة على غرار ثلاثة قطاعات كبرى هي المنشآت و الأشغال العمومية و الصناعية و كذا التنمية الاجتماعية في مجال الصحة و التربية، و مواصلة الاستثمارات في المنشآت بالتوازي مع إنعاش قطاعات أخرى خلاقة للثروة و مناصب الشغل و التي من شأنها ان تنوع الاقتصاد، كما تم تسجيل مشاريع لفائدة جنوب الوطن في إطار البرنامج الخماسي 2015-2019 ستسمح بمضاعفة مشاريع التشغيل وتوزيعها، من شأنها تحقيق النمو على الصعيد المحلي مما يتيح فرصا تسمح بمضاعفة و تنويع العروض في مجال التشغيل و رفع نسبة إدماج الشباب في سوق التشغيل، كما سيسمح أيضا بمضاعفة عدد مشاريع النشاطات التي أعدها شباب المنطقة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في مجالات الفلاحة و السياحة و الطاقة أيضا عن استحداث عدد كبير من المناطق الصناعية و مناطق النشاطات.²

(1) تقرير ملخص لحصيلة 2005-2009 "خطة عمل و برامج قطاع الاشغال العمومية صادرة عن وزارة الاشغال العمومية، مجلة إقتصادية، نوفمبر 2009، ص30.

(2) تصريح لفوضيل زايدى المدير العام للتشغيل والإدماج على مستوى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لجريدة براس الجبيري، على الموقع http://www.vitamedz.org/Article/Articles_18300 ، 2015/02/02.

النصف الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الثاني/ أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر: لقد 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% ، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة والتي أتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن إصلاحات السياسات الاقتصادية التي باشرت بها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وتتميز البطالة في الجزائر بتنوعها فهي متعددة الأشكال (هيكلية واحتكاكية ودورية) وكذلك بارتفاع معدلها لكنه اتجه نحو الانخفاض، كما تشير اليه البيانات الإحصائية المبينة في الشكل (4).

وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نحدد أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال المجالات التالية:

- **أولاً: الأسباب السياسية: أ- تدخل الدولة:** تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل.

وهنا يمكن تقسيم العوامل التي تدخل في نطاق سيطرة الدولة بصفة مباشرة أو غير مباشرة:

1- العوامل المباشرة أو الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة:

- ✓ **عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق:** هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي المدارس ومراكز التكوين، المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة. مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية. وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون توافق العرض مع

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة⁽¹⁾. و قد سعت الجزائر خلال الخمس السنوات الأخيرة إلى تطبيق استراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي و إصلاح الجامعة، و التوجه إلى نظام LMD (ليسانس - ماستر - دكتوراه)، في التكوين بجانبه الأكاديمي و التطبيقي، وهو ما يوفر ارتباطا و انسجاما أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني و متطلباته من جهة، ومع التطورات على المستوى الجهوي و الدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية و الاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.

✓ **من ناحية القوانين و التشريعات:** قوانين العمل وتشريعاته و التي اسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر في التشريع الصادر سنة 1990 و المتمثل في 5 قوانين كان محتواها على علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات و المنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية، حيث تجعل هاته الاخيرة من ارباب العمل و المؤسسات التابعة للدولة وجود امتثال لها وتطبيقها مما ترك لإدارة الشركاء الاجتماعيين مهمة القيام عن طريق الاتفاق و الوفاق بتحديد القواعد التي تحكم علاقات العمل الجماعية، ومن المسلم به أن الانتقال من نظام القانون الاساسي و التنظيمي الى قانون اتفاقية العقود الجماعية أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف حيث أصبح انتقال العامل من درجة الى اخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة و الكفاءة ، كما أن نظام الاجور في القطاع الخاص اتسم بالجمود مما يجعله مسؤولا عن تزايد معدلات البطالة، وكان الامر كذلك بالنسبة الى المبادئ الاساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية و اتفاقية 98 الحرية النقابية للعمال هذه المؤسسات و عدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث لديها⁽²⁾، لعل من اهم اسباب البطالة في الجزائر هو ميل

(1) بلقاسم ماضي، آمال خاديمية، مداخلة بعنوان "أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم لسياسات علاجها"، ضمن ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة جامعة باجي مختار عنابة كلية العلوم الاقتصادية 11/09/20.

(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص ص 257-258.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

سياساتها التشغيلية الى الصيغة التعاقدية مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة.

✓ من ناحية البعد المكاني للسياسة السكانية: تعتبر الجزائر من الدول التي تأثرت من اختلال في توزيع السكان

وكثافتهم، إذ أن التركيز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة

بسبب النزوح من الريف إلى المدينة على شكل هجرة داخلية، فهي لا تقتصر فقط على الهجرة من الريف الى

✓ المدينة بل هناك الهجرة من ولاية أقل جاذبية لفرص العمل الى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل،

وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام و تمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية.⁽¹⁾

كذلك ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لاسيما في المناطق

المحرومة في الجنوب والهضاب العليا.⁽²⁾

وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل

وسوء استخدام للموارد البشرية المتاحة.

✓ الإختلالات الهيكلية: تعود مشكلة البطالة إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي

وما قبلها، و خاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع

معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية، الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد

العاملة، فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى عناصر أساسية وهي:

- عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل.

- نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها

في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 260.

(2) محمد براق، تسعديت بوسبعين، مرجع سابق.

النصل الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

ولتوسيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة، ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.

- انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات منذ سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان استمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن التخلص من حالة البطالة وهذا نتيجة لسوء تسيير الموارد المالية لهذه المشاريع، فقد ظلت الجزائر تعاني من أزمة التمويل، إذ كانت رؤوس الأموال إحدى العقبات التي حالت دون توجيه بعض النشاطات الاقتصادية إلى مسارها الصحيح.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائق أمام الاستثمار.

2-العوامل غير المباشرة أو الخارجة عن سيطرة الدولة:

- اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتميز بعدم استقراره اسعارها.
- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحاتهم.
- النمو الديموغرافي وخاصة أن التزايد السكاني في الجزائر لا يتماشى مع عدد الوظائف⁽¹⁾ المطروحة في سوق العمل.

- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد وأدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة.⁽²⁾

ب-إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي: باءت أغلب برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث أي نمو اقتصادي حقيقي، وينسب مقبولة تعمل على التخفيف من

(1) محمد براق، تسعديت بوسبعين، مرجع سابق.

(2) فضيلة عاقل، مرجع سابق.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

حدة البطالة، بل على العكس من ذلك تماما فقد وسعت هذه البرامج الفجوة وزادت من أعداد العاطلين عن العمل، وكذا إفقار قطاعات كبيرة من الشعب نتيجة لرفع الدعم على السلع والخدمات الأساسية. انبثق عن تطبيق هذه البرامج سياسات نقدية ومالية و توجهات اجتماعية زادت من حدة البطالة، وإن كان برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي يطبق في الجزائر منذ نهاية الثمانينات هو برنامج يشمل كافة المتغيرات الاقتصادية بداية من التصحيح الاقتصادي في الاختلالات التي مست ميزان المدفوعات و التقليل من معدلات التضخم و التحكم بسعر الصرف و أسعار السلع و الخدمات و حركة رؤوس الاموال، الا أن هذا البرنامج له آثار على الجانب الاجتماعي و خاصة جانب الشغل، حيث يعتمد البرنامج على سياسة إدارة الطلب و يقدمها على أساس سياسة زيادة العرض.⁽¹⁾

ج- من ناحية برامج الخصوصية و أزمة المديونية الخارجية: انطلقت فكرة الخصوصية في الجزائر في أواخر الثمانينات و جاءت مع فكرة التحول الى اقتصاد السوق، حيث أدى تطبيق هذه البرامج و المتمثلة في برنامج الاستقرار الاقتصادي من 1989 الى 1995 وبرنامج التعديل الهيكلي من 1995 الى 1998 الى تسريح أعداد كبيرة من العمال في شركات ومؤسسات القطاع العام وخاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم ، ففي سنة 1989 انتقل مؤشر البطالة من حدود 20.68% إلى 29.29% خلال سنة 1999 بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال وغلق للوحدات، حيث أصبحت عمليات الخصوصية التي تجرى على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة في الجزائر.

كما عرفت الجزائر أزمة في ميزان مدفوعاتها الخارجية والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى الى زيادة الضغوط التي تفرضا المؤسسات المالية الدولية و ما صاحبها من تسريح جزئي و جماعي للعمال نتيجة لهيكلة الاقتصاد الوطني.⁽²⁾

وهنا يجب الاخذ بعين الاعتبار بأنها من جهة كانت مفروضة على الحكومة الجزائرية من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية، ومن جهة أخرى وجود رغبة جزائرية في ارساء علاقات

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص186.

(2) محمد براق، تسعديت بوسبعين، مرجع سابق.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

تعاون دولية و كذلك استراتيجية الشركات المتعددة الجنسيات في إطار العولمة.⁽¹⁾

• **ثانياً: الأسباب الاقتصادية⁽²⁾:** إستناداً للشكل (6)، ومؤشرات الجدول (1) يمكن تقسيم فترة تحديد الاسباب الى عدة اقسام حسب تطور وتغير معدلات البطالة بتطور الاقتصاد الوطني وتغير سياسات الحكومة، حيث شهدت الفترة بين 1980 - 2016 تذبذبات حادة في معدل النمو الاقتصادي الحقيقي يمكن تفسيرها بالتقلبات الحادة في أسعار النفط وأزمات المالية العالمية العديدة التي بدورها تؤثر على الطلب العالمي للطاقة، حيث نلاحظ بلوغ معدل النمو الحقيقي في عام 1980 الى 5.60% يمكن تفسيره بالارتفاعات الحادة في أسعار النفط، والتي تسمى الصدمة النفطية الثانية نتيجة الحرب العراقية الإيرانية وأسعار النفط التي بلغت مستويات قياسية. ومع تحسن أسعار النفط ابتداء من عام 2000 عاودت معدلات النمو ارتفاعاً بمستويات بسيطة نسبياً حين وصلت أقصى معدل لها عام 2003 بحوالي 7.20% ، في حين سجل متوسط النمو الاقتصادي للفترة 2004-2008 معدل بلغ 3.83% ، كما سجل النمو متوسط بلغ 2.63% للفترة 2008-2013، ورغم الازمات التي عصفت بالاقتصاد العالمي مثل الأزمة المالية العالمية 2009 ، والأزمة اليونانية وأزمة منطقة اليورو 2010-2012 على اعتبار أسعار النفط لم تتأثر بشكل حاد نتيجة الطلب العالمي الكبير والمتزايد، وبروز الصين كزبون كبير ومهم في السوق النفطية.

- عرفت معدلات البطالة خلال الفترة 1980-2016 متوسط بلغ 18.51% وهو معدل بطالة مرتفع نسبياً، وشهدت معدلات البطالة ارتفاعاً في الفترة من 1980 إلى 1990 ارتفاعاً من 15.79% إلى 19.76% وهذا بسبب تراجع الاقتصاد الجزائري خلال الثمانينات الناتج عن تراجع أسعار النفط، كما أن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار أدى الى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية، لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثر استردادتها من السلع، حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% أو 20%

(1) بلقاسم ماضي ، آمال خدابمية، مرجع سابق.

(2) الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر <http://www.ons.dz/-Statistiques-Sociales-.html>

* IMF database: <http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb15>

* UNCTAD database: <http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx>

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

أمام الين الياباني والمارك الألماني على التوالي خاصة في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية أي انكماش في أطراف التبادل التجاري أثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.⁽¹⁾

- مع مطلع التسعينات و مع اصدار قانون (90-11) سنة 1990، و بعد شروع الجزائر في تطبيق القانون ميدانياً كان من أهم انعكاسات ذلك على سوق العمل تطور معدلات البطالة بشكل خطير مما أدى الى اختلاله، حيث تعمقت معدلات البطالة للفترة 1991-2000، نتيجة أيضاً الإصلاحات الهيكلية وانتهاج سياسة الخصخصة إضافة إلى تأزم الوضع الأمني والاقتصادي مما كان له أثر واضح انعكس على مستويات التشغيل، حيث بلغ متوسط معدلات البطالة للفترة المشار إليها 26%.⁽²⁾

- أما الفترة 2000-2013، فشهدت بدايات انخفاض معدلات البطالة ويرجع ذلك أساساً إلى الاستقرار السياسي والأمني وبدايات الاستقرار الاقتصادي، إضافة إلى أثر البرامج التنموية المتتالية، والسياسات المنتهجة من طرف الدولة في مجال دعم وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والارتفاع القياسي لأسعار البترول لهذه الفترة والذي تعدى عتبة 100 دولار للبرميل، كما يوضحه الشكل (6).

كما يعتبر هذا التراجع كنتيجة للزيادة الكبيرة في فرص التشغيل بإستحداث حوالي 720 ألف منصب جديد منها 230 ألف منصب مؤقت، و حتى تتميز هذه البرامج بالفاعلية و الاستمرارية، أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 7 أفريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد على مدار خمس سنوات (2005-2009) و هو برنامج يهدف الى تدعيم النمو، و رصد له مبلغ قدر بـ 4200 مليار دينار أي 55 مليار دولار، و هذا لاستحداث مليوني منصب عمل، و هو ما ساعد على استمرار التراجع في معدلات البطالة الى 9.80% في سنة 2013.⁽³⁾

(1) بن شهرة مدني ، مرجع سابق، ص ص 252-254

(2) صباح زروخي ، عبد الحميد برحومة، "دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر خلال (1990-2013)"، مجلة الأبحاث الاقتصادية و الإدارية ، العدد الخامس عشر، جوان 2014، ص 100.

(3) نفس المرجع، ص 102.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

- أما الفترة 2013-2016 فعرفت ارتفاعاً محسوساً في معدلات البطالة نتيجة انخفاض أسعار البترول مجدداً و تأثيره على السياسة الاقتصادية للدولة و هذا باعتبارها دولة ريعية بامتياز حيث تعتمد على مداخيل البترول لتدعيم استثماراتها الشكل(6)، وهذا ما أدى بالدولة الى تطبيق ما سمي بسياسة النقشف.

جدول(1): يوضح تطور معدل البطالة و معدل النمو الاقتصادي للجزائر للفترة (1980 الى 2016)

السنوات	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
معدل البطالة	15,79	15,39	15,00	14,29	16,54	16,90	18,36	20,06	21,80	20,68
معدل النمو الاقتصادي	0.70	2.90	6.40	5.40	5.50	3.60	0.40	-0.70	-1.00	4.40
السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
معدل البطالة	19,76	20,26	21,37	23,16	24,36	28,11	27,99	27,96	28,02	29,29
معدل النمو الاقتصادي	0.80	-1.20	1.80	-2.10	-0.90	3.85	3.80	1.10	5.10	3.20
السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
معدل البطالة	29,50	27,31	25,66	23,72	17,66	15,27	12,51	13,79	11,33	10,17
معدل النمو الاقتصادي	3.80	3.00	5.60	7.20	4.30	5.90	1.70	3.40	2.00	1.70
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016			
معدل البطالة	9,96	9,97	11,00	9,83	10,60	11,20	10,50			
معدل النمو الاقتصادي	3.60	2.60	2.56	3.32	3.70	3.10	3.6			

Source:

*IMF database: <http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?gb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb15>

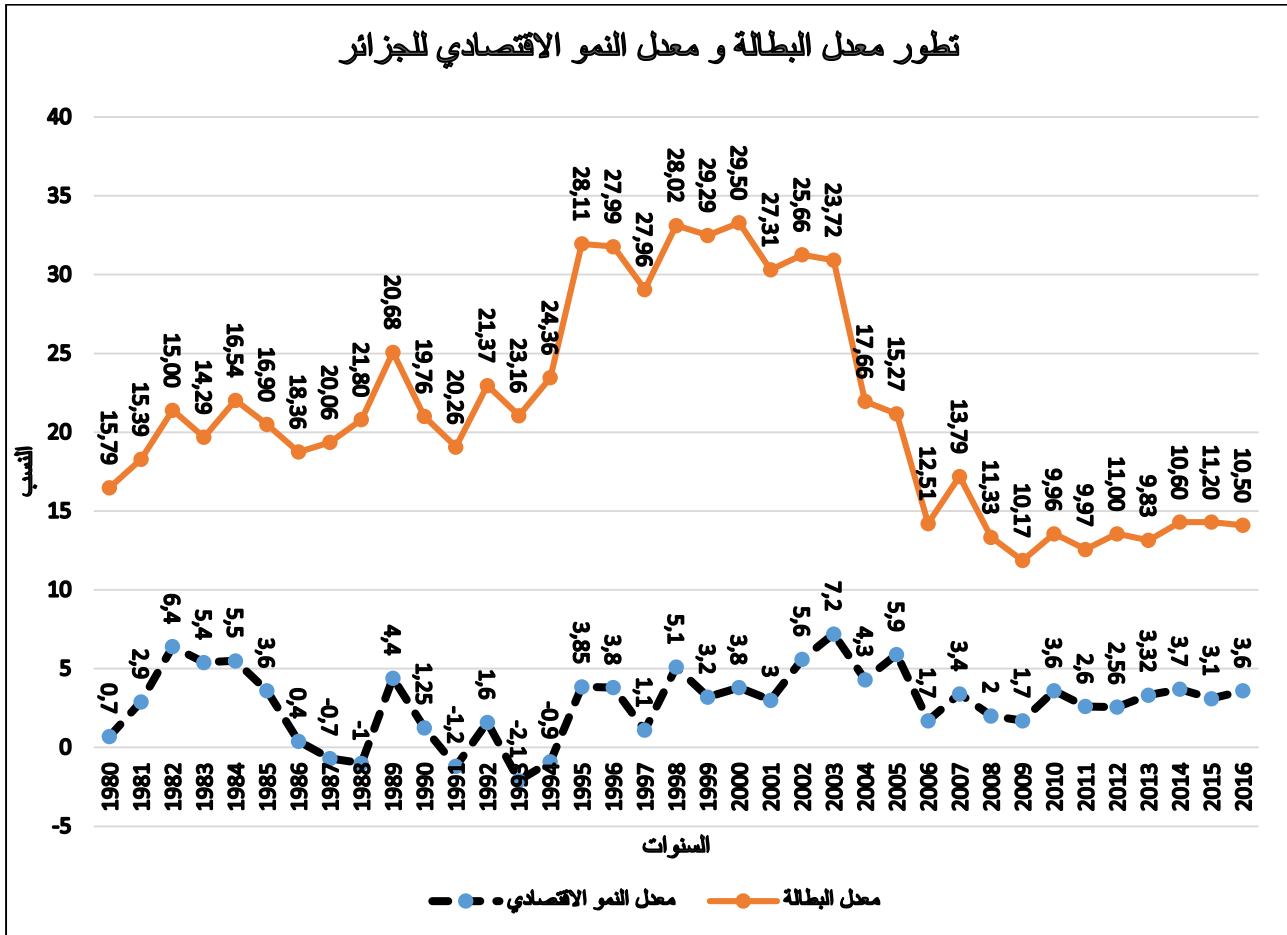
**UNCTAD database: <http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx>

المصدر: * الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر

** نشرات صندوق النقد العربي

النتيجة الثانية: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

الشكل (5): تطور معدل البطالة و معدل النمو الاقتصادي للجزائر للفترة (1980-2016)



المصدر: من إعداد الطالب استنادا للمصادر التالية: للسنوات (1980-2016)

*IMF database: <http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb15>

**UNCTAD database: <http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx>

* الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر

* نشرات صندوق النقد العربي

إستنادا للشكل (5) يمكننا أن نلاحظ بأن هناك علاقة عكسية بين معدلات النمو الاقتصادي و معدلات البطالة

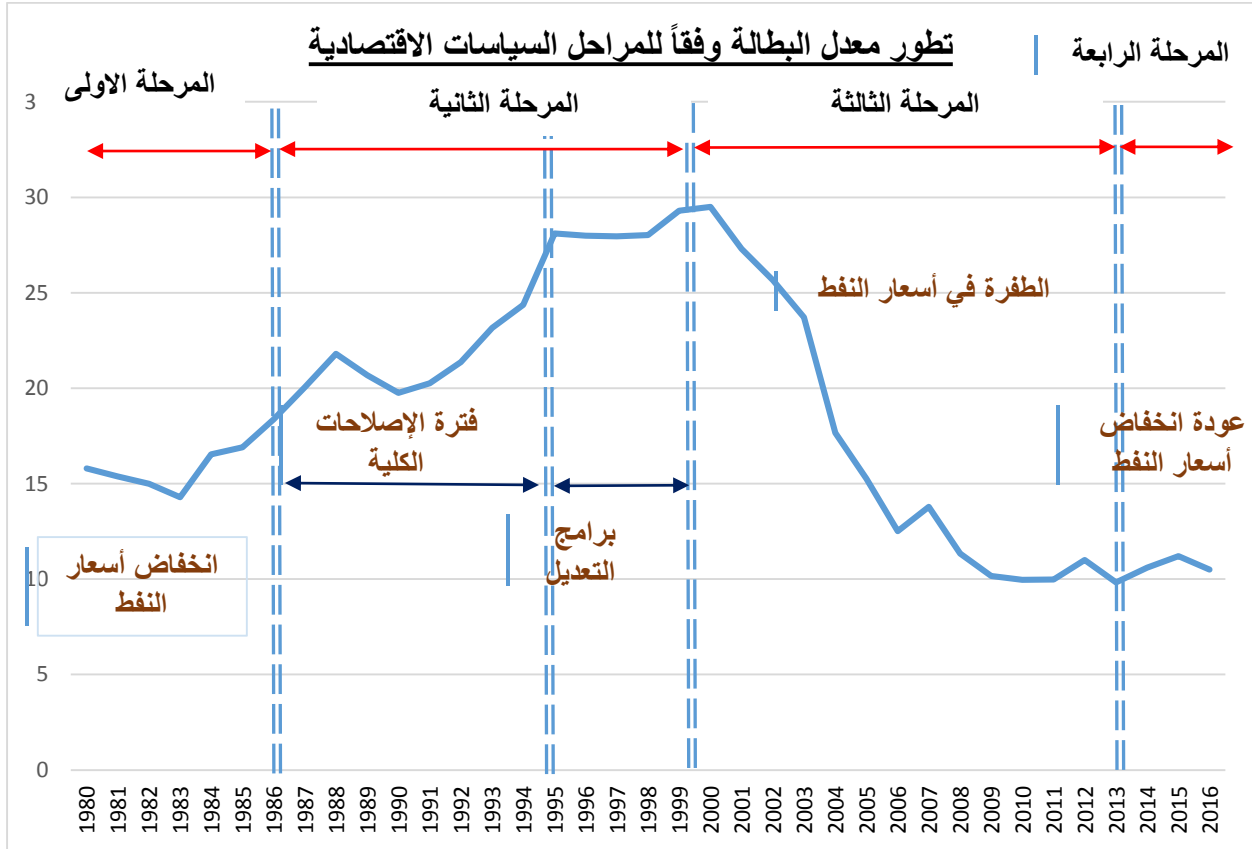
إلا أن العلاقة لا تبدو متناسبة، خاصة ما سجل في الفترة 1984-1986، و ما بين 1988 - 1992، و كذا

الفترة 1995-1996، و كذلك الفترة ما بين 2006-2010.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

الشكل (6): تطور معدل البطالة وفقاً للمراحل السياسية الاقتصادية التي مرت بها الجزائر للفترة

(1980-2016)



المصدر: من إعداد الطالب إستناداً لمؤشرات الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر (1980-2016)

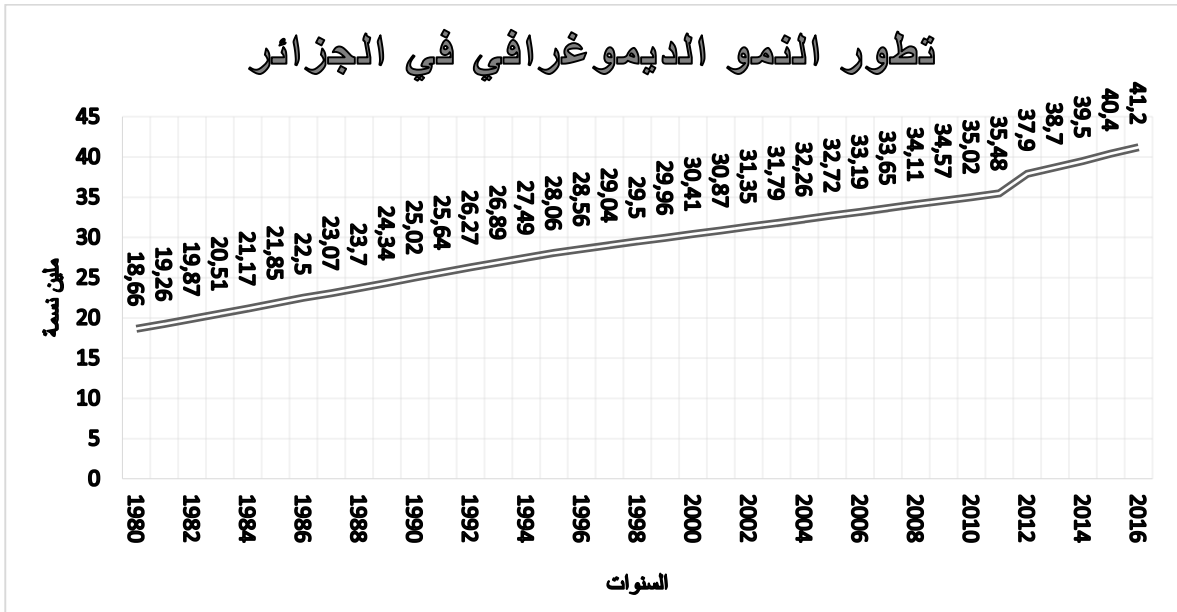
• ثالثاً: الأسباب الاجتماعية

- تؤدي زيادة معدلات النمو السكاني وما يترتب عنه من زيادة في أعداد السكان الناشطون اقتصادياً الى زيادة عرض العمل ، ومع عدم قدرة الطلب على العمل على تغطية ما هو معروض من القوة العاملة ستؤدي حتماً الى زيادة حجم البطالة ومعدلها.

- لعل من أهم أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر هي الزيادة المستمرة في عدد السكان وهذا ما يوضحه الشكل (7).

النمو الديمغرافي: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

الشكل (7): تطور النمو الديموغرافي في الجزائر من 1980 الى 2016



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا لتقرير ديمغرافيا الجزائر لديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر (2016-1980)

جدول (2): يوضح عدد سكان الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1980 الى 2016

السنة	مليون نسمة	السنة	مليون نسمة	السنة	مليون نسمة	السنة	مليون نسمة	السنة	مليون نسمة	السنة	مليون نسمة	
1980	18,66	1986	22,50	1992	26,27	1998	29,50	2004	32,26	2010	35,02	2016
1981	19,26	1987	23,07	1993	26,89	1999	29,96	2005	32,72	2011	35,48	41,20
1982	19,87	1988	23,70	1994	27,49	2000	30,41	2006	33,19	2012	37,90	
1983	20,51	1989	24,34	1995	28,06	2001	30,87	2007	33,65	2013	38,70	
1984	21,17	1990	25,02	1996	28,56	2002	31,35	2008	34,11	2014	39,50	
1985	21,85	1991	25,64	1997	29,04	2003	31,79	2009	34,57	2015	40,40	

المصدر: تقرير ديمغرافيا الجزائر لديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر (2016-1980)

النصيبي الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

حيث يتصف معدل نمو السكان بالارتفاع ما يؤدي الى زيادة عدد السكان ومنه وجود عرض متزايد في سوق العمل حيث نجد أنه بلغ عدد السكان في الجزائر في سنة 1980 ما يقارب 18.66 مليون شخص و ارتفع هذا العدد ليصل الى 30.41 مليون سنة 2000، و استمر هذا العدد في الزيادة ليصل الى 35.02 مليون شخص خلال سنة 2010، ليبلغ بداية سنة 2017: 41.20 مليون نسمة، وهذا ما يوضحه الجدول السابق الذي يوضح تطور عدد السكان في الجزائر منذ سنة 1980 الى نهاية سنة 2016.

- في الجزائر وفي الآونة الأخيرة ظهر جيل من الشباب، خاصة فئة محدودتي التعليم أو الذين لم يسعفهم الحظ لاستكمال مشوارهم التعليمي، يرفضون ممارسة الحرف البسيطة كالفلاحة أو البناء أو النظافة ومعظم المهن ذات الجهد العضلي في الغالب، لأنهم يرونها أنها وضيفة دونية وقد ولى عليها الزمن وعفا، فهي لا تعبر عن جيلهم الذي هيمن عليه FACEBOOK، TWITTER، SKYPE وغيرها من التطبيقات الاتصالية الجديدة، وفي المقابل يرغبون في تقلد مناصب ووظائف إدارية وفي مكاتب مكيفة أو كما يطلقون عليها وظائف "البيضاء" رغم أنهم يعلمون أن مستواهم العلمي لا يسمح لهم بذلك، الأمر الذي أدى إلى وجود نفور كبير وفراغ كبير في مهن البناء ومختلف الأعمال الشاقة بتعبير تلك الفئة، وهو ما جعل الحكومة تستتجد باليد العاملة الأجنبية لسد هذا العجز واستكمال مختلف المشاريع ، وكان النصيب الأكبر لليد العاملة الصينية والإفريقية.

النصل الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

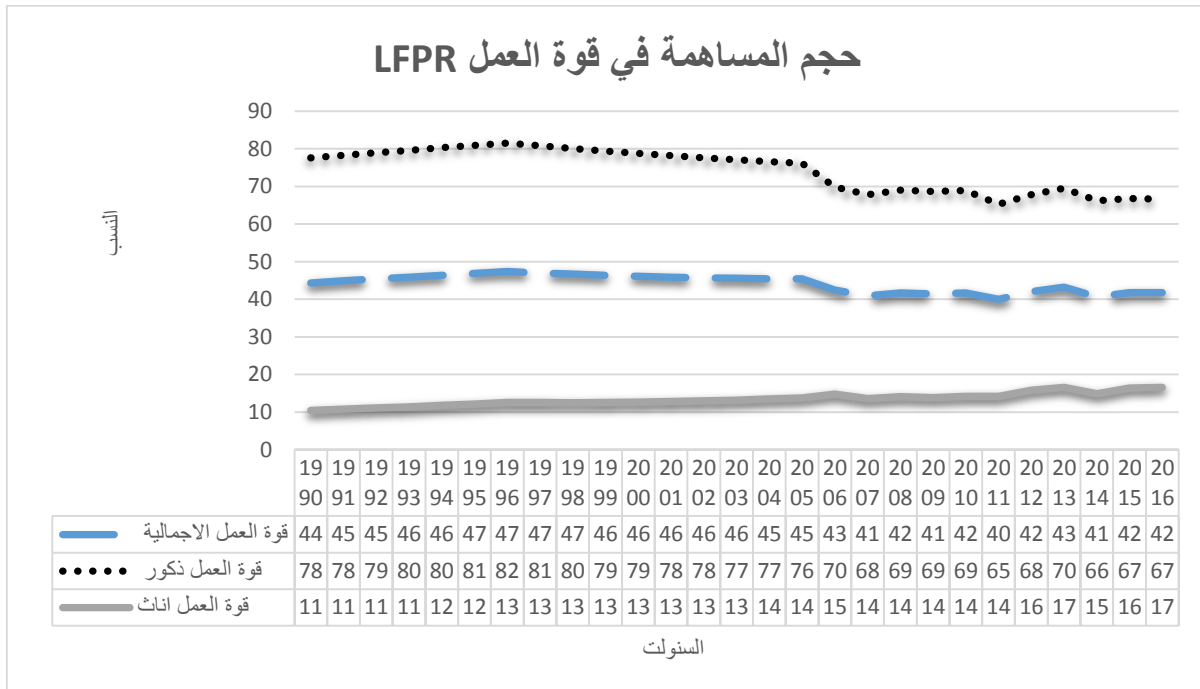
المبحث الثاني: خصائص وآثار ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الأول/ خصائص ظاهرة البطالة في الجزائر: درستنا لخصائص البطالة في الجزائر ستكون من خلال فترة الدراسة المتمثلة (من 1990 الى غاية 2016) فيما يخص حجم المساهمة في قوة العمل و حسب الجنس، و (من 2010 الى غاية 2016) حسب الفئات العمرية و المناطق الجغرافية و المستوى التعليمي.

• أولاً: حجم المساهمة في قوة العمل و حسب الجنس من 1990 الى 2016.

أ- حسب حجم المساهمة في قوة العمل من 1990 الى 2016: نلاحظ من خلال احصائيات الشكل (8) أن معدل مساهمة القوى العاملة الاجمالي $LFPR$ كنسبة من اجمالي السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 الى 64 سنة بلغ 44.3%.

الشكل (8) : حجم المساهمة في قوة العمل من 1990 الى 2016.



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا لإحصائيات البنك الدولي و الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر (1990-2016)

النصل الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

في سنة 1990 ثم ارتفع الى 46.9 % في سنة 1995 ثم انخفض قليلا الى 46.1 % سنة 2000 ثم عاود الانخفاض الى 45.40 % سنة 2005 ثم 41.70 % سنة 2010 ثم انتقل المؤشر الى 43.20 % سنة 2013، ثم استقر في نهاية 2016 على نسبة 41.80%.

✓ أما بالنسبة لمعدل مساهمة القوى العاملة للذكور *LFPR* كنسبة من اجمالي الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين 15 الى 64 سنة بلغ 77.60 % في سنة 1990 ثم 80.90 % في سنة 1995، ثم 78.80 % سنة 2000، ثم 76.19 % سنة 2005 ، ثم 68.90 % سنة 2010 ثم 69.50 % سنة 2013، الى استقراره في نسبة 66.60 % سنة 2016.

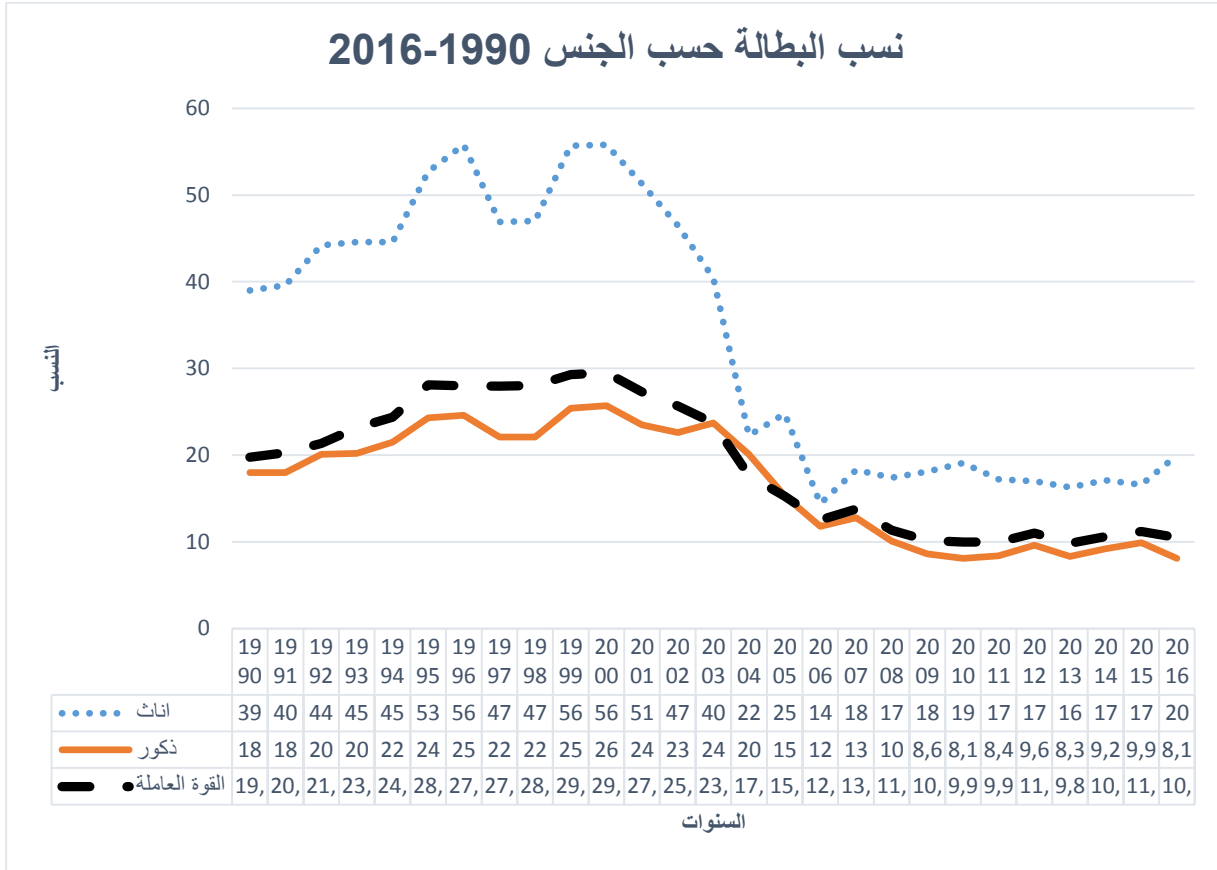
✓ كما نلاحظ أيضاً من خلال احصائيات الشكل (8) أن معدل مساهمة القوى العاملة للإناث *LFPR* كنسبة من اجمالي الإناث الذين تتراوح أعمارهم بين 15 الى 64 بلغ 10.50 % في سنة 1990 ثم 12.19 % في سنة 1995 ثم 12.69 % سنة 2000 ثم 13.80 % سنة 2005 ثم 14.20 % سنة 2010 ثم 16.60 % سنة 2013، ليبقى مستقر على هذه النسبة خلال سنة 2016.

❖ وهنا نلاحظ أن معدل مساهمة القوى العاملة عند الذكور *LFPR* أعلى منه عند الإناث خلال فترة الدراسة (1990-2016).

النصل الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

ب- توزيع البطالة حسب الجنس.

الشكل (9): توزيع البطالة حسب الجنس من 1990 الى 2016.



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا لإحصائيات البنك الدولي و الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر

✓ من خلال تحليل الجدول لشكل (9) نلاحظ أن معدل البطالة الكلي كنسبة من قوة العمل الكلية بلغ

19.76 % في سنة 1990 ثم ارتفع الى 29.5 % سنة 2000 ثم انخفض الى 15.27 % سنة 2005 ثم

9.96 % سنة 2010 ثم 9.83 % سنة 2013 الى ان استقر في 10.50 % في 2016.

✓ أما بالنسبة لمعدل البطالة لدى الذكور كنسبة من قوة العمل الذكورية الكلية بلغ 18 % في سنة 1990

و 24.30 % في سنة 1995 ثم 25.7 % سنة 2000 ثم 15.3 % سنة 2005 ثم 8.10 % سنة 2010

ثم 8.30 % سنة 2013 ثم عاود الرجوع الى نسبة 8.10 % في نهاية سنة 2016.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

✓ أما بالنسبة لمعدل البطالة لدى الإناث كنسبة من قوة العمل الأنثوية الكلية بلغ 39% في 1990 ثم 52.70% في سنة 1995 ثم 55.79% سنة 2000 ثم 24.80% سنة 2005 ثم 19.10% سنة 2010 ثم 16.30% سنة 2013 إلى أن وصل إلى 20% في نهاية سنة 2016.

❖ ومنه نلاحظ أن معدل البطالة كنسبة من قوة العمل أعلى عند الإناث منه عند الذكور خلال فترة الدراسة (1990-2016).

• ثانياً: حسب الفئات العمرية و المستوى التعليمي و المناطق الجغرافية من 2010 إلى 2016:

قدّرت نسبة البطالة في الجزائر خلال سنة 2011 بحوالي 10% مع انخفاض محسوس لدى فئة الجامعيين، حيث تراجعت النسبة من 21.4% خلال 2010 إلى 16.1%، حسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات، وأشار ذات المصدر إلى أن عدد البطّالين بلغ 1063000 بطال أي نسبة 10% من السكان الناشطين، وهي نسبة مماثلة لتلك المسجلة خلال 2010 و أقل من النسبة المسجلة خلال 2009 (10.17%) لكن بتراجع محسوس مقارنة بسنة 2008 (11.33%)، وأضاف المصدر ذاته، أن عدد السكان في سن العمل (15 سنة فما فوق) خلال سنة⁽¹⁾ 2011 قدّر بـ 26663000 عامل أي 72.2% من السكان المقيمين في البلاد، ويتكوّن هؤلاء من 50.4% من الذكور و 49.6% من الإناث، حسب المفاهيم المحددة من قبل المكتب الدولي للشغل. وأشار الديوان إلى أن عدد السكان الناشطين استناداً إلى المكتب الدولي للشغل يقدر حالياً بـ 10661000 عامل، مضيفاً أن نسبة المشاركة في قوة العمل للفئة البالغة من العمر 15 سنة فما فوق تقدر بـ 40.0%. وتشير نتائج التحقيق حول الشغل في وسط العائلات لسنة 2011 و الذي شمل 30314 عائلة موزعة عبر التراب الوطني إلى أن نسبة البطالة في الوسط الحضري تبقى مرتفعة بـ 10.6% في حين بلغت 8.7% في الوسط الريفي.

(1) تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2011.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

وأوضح الديوان أن نسبة البطالة يبدو وأنها شهدت استقرارا خلال 2011 مقارنة بسنة 2010، مضيفا أن هذا الاستقرار سجل على المستوى الإجمالي فقط بحيث تم ملاحظة فوارق هامة من حيث السن والجنس ومستوى التعليم حسب فئة البطالين.

وبهذا شهدت نسبة البطالة لدى فئة الذكور ارتفاعا طفيفا قدرت بـ 17.2 %، في حين شهدت تراجعاً لدى فئة الإناث بنسبة 8.4 %.

وأظهرت نتائج التحقيق أن البطالة لا زالت منتشرة في وسط الجامعيين لاسيما حاملي الشهادات الجامعية بـ 16.1 %⁽¹⁾.

وبلغ عدد البطالين في أبريل 2014 نحو 1 151 000 شخص أي معدل بطالة قدر بـ 9.8 % على المستوى الوطني و هو مماثل للمعدل المسجل خلال سبتمبر 2013.

و أشار الديوان الوطني للإحصائيات⁽²⁾ الى أنه تم تسجيل تباينات هامة حسب السن و الجنس و المستوى الدراسي في وسط فئات البطالين خلال أبريل 2014 موضحاً أن معدل البطالة حدد بنسبة 8.8 % عند الذكور بارتفاع قدر بـ 0.5 نقطة مقارنة بسبتمبر 2013 إستناداً إلى تحقيق عن طريق سير الآراء حول التشغيل أنجز في وسط العائلات خلال أبريل 2014 (الفترة المرجعية)، وبالمقابل سجلت نسبة البطالة في وسط الإناث حسب ذات المصدر تراجعاً ملموساً من 16.3 % إلى 14.2 % خلال نفس الفترة، و يؤكد التحقيق أن المنحى التنازلي لمعدل البطالة لدى حاملي الشهادات العليا الذي انتقل من 21.4 % إلى 14.3 % بين سبتمبر 2010 و سبتمبر 2013 ليبليغ 13.0 % في أبريل 2014.

أما مستوى معدل البطالة لدى الشباب (16-24) فشهد استقراراً ما بين سبتمبر 2013 و افريل 2014 بحيث

(1) تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2011.

(2) تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2014.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

بلغ 24.8 % و هو يمس حسب التحقيق شأبا نشطا من أصل أربعة.

وأشار التحقيق إلى أن حوالي بطالين اثنين من أصل ثلاثة يبحثون عن عمل منذ سنة أو أكثر مسجلا انتشارا للبطالة الطويلة الأمد لاسيما لدى الأشخاص غير الحاملين لشهادات (67.80 %) مقارنة بالجامعيين (58.60 %).

و يقدر عدد البطالين الذين سبق لهم و أن عملوا من قبل بـ 478 000 شخص أي 5.41 % من السكان البطالين، و يتعلق الأمر بأجراء لا يشغلون مناصب دائمة (75.60 %) كانوا يمارسون نشاطات في القطاع الخاص (70 %).

واستنادا إلى التحقيق بلغ عدد السكان النشطين خلال أبريل 2014 نحو 11 716 000 شخص استنادا لمعايير المكتب الدولي للعمل بحيث أكد الديوان الوطني للإحصائيات أن نسبة المساهمة في القوة العاملة للسكان البالغين أكثر من 15 سنة انتقلت إلى 41.5 %.

وتميزت وضعية سوق العمل في أبريل 2014 بانخفاض حجم السكان العاملين لدى الذكور مقارنة بسبتمبر 2013 وبارتفاع حجم السكان النشطين لدى الإناث.⁽¹⁾

اما خلال سبتمبر 2016 ، بلغ إجمالي عدد الناشطين اقتصاديا 12.117.000 شخصا على المستوى

الوطني⁽²⁾ ، بينما قدر حجم الفئة النسوية الناشطة بـ 2.392.000 أي ما يمثل 19.70 % من إجمالي

السكان الناشطين ، و بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 41.80 % مسجلة

بذلك تراجع طفيفا نسبيا مقارنة بأفريل 2016 ، بلغ 0.2 نقطة، و استقرا مقارنة بالمستوى المسجل خلال

سبتمبر 2015 .

(1) تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2014.

(2) تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2016.

النصل الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

بلغ حجم السكان المشتغلين 10.845.000 شخصا، مسجلا بذلك تراجعاً قدر بـ 50.000 شخصا مقارنة بأفريل 2016، وعرف حجم فئة المشتغلين انخفاضا أكبر ليتراجع إلى ما دون عتبة المليونين 1.912.000 : مشكلا بذلك 17.60% من إجمالي المشتغلين.

و يعود هذا التراجع بصفة أساسية إلى تراجع نسبة العمالة لدى النساء و الذي بلغ 1.1 نقطة ، بينما عرف هذا المعدل ارتفاعا لدى الذكور قُدر بـ 0.3 نقطة خلال نفس الفترة.

و تظهر النتائج أن الأجراء يمثلون حوالي سبعة مشتغلين من ضمن عشرة 69.70% بينما ترتفع هذه النسبة لدى الإناث إلى 77.50% مقابل 68% لدى الذكور، كما نلاحظ من جهة أخرى ثبات حجم فئة المستخدمين و أصحاب المهن الحرة مقارنة بنفس الفترة، و تراجعاً لحجم الأجراء الدائمين و ارتفاعاً معتبراً لفئة الأجراء غير الدائمين.

كما نلاحظ تباينات معتبرة حسب الجنس، حيث تتميز اليد العاملة النسوية بتمركز أكثر في القطاع العمومي 62.10% من إجمالي اليد العاملة النسوية.

كما تباينت النسب حسب الفئة العمرية و المستوى التعليمي و الشهادة المحصل عليها، حيث بلغت نسبة البطالة لدى الشباب من (16 إلى 24 سنة) 26.70% على المستوى الوطني.

كما تبرز نتائج المسح أن ارتفاع نسبة البطالة مس أساساً فئة أصحاب الشهادات الجامعية، بينما شهدت هذه النسبة تراجعاً لدى فئة البطالين دون أي شهادة حيث تراجعت من 8.3% إلى 7.70% بين أفريل و سبتمبر 2016، بينما ارتفعت من 13.2% إلى 17.70% لدى أصحاب الشهادات الجامعية خلال نفس الفترة.

من جهة أخرى تظهر تركيبة البطالين حسب الشهادة أن 570.000 بطالا ليس بحوزتهم أي شهادة وهو ما يمثل 44.90% من إجمالي فئة البطالين ، أما فئة أصحاب شهادات معاهد التكوين المهني فلم يمثلون سوى 27% ، بينما تمثل فئة أصحاب شهادات التعليم العالي 28.20% مسجلة بذلك ارتفاعاً مقارنة بأفريل 2016 بلغ

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

5.6 نقطة ، وهو ما يعادل زيادة في الحجم قدرت بـ 88.000 متحصلا على شهادة عليا خلال نفس الفترة. على صعيد آخر ، تظهر النتائج أن بطالين اثنين من ضمن ثلاثة هم في بطالة طويلة المدى (منذ سنة أو أكثر) أما فئة البطالين الذين سبق لهم أن اشتغلوا قد بلغ حجمهم 472.000 شخصا أي ما يمثل 37.10 % من إجمالي البطالين 76.90 % من هذه الفئة كانوا يشتغلون بصفتهم أجراء غير دائمين و 68.30 % في القطاع الخاص.

أما الفئة السكان التي تندرج فيما يسمى بـ "حيز البطالة" و التي يعرفها المختصون بكونها تلك الفئة من السكان في سن النشاط الاقتصادي من (16 الى 59 سنة) و التي صرحت أنها مستعدة للعمل مباشرة إذا وجدت فرصة لذلك ، إلا أنها لم تقم بإجراءات البحث عن عمل خلال شهر سبتمبر 2016 ، فقد بلغت 797.000 شخص تشكل نسبة الإناث 54.60 % منها ، تتميز هذه الفئة بكونها شابة (51.80 % لم يتعدوا الثلاثين من العمر) ، بينما 76.80 % لم يتعدوا سن الأربعين كما تتميز بمستوى تعليمي متدني نسبيا و 68.80 % ليس لديهم أية شهادة و 61.30 % لم يتخطوا مستوى التعميم المتوسط. (1)

المطلب الثاني/ آثار ظاهرة البطالة في الجزائر: تشير المعطيات المتوافرة عن مشكلة البطالة في الوطن العربي والجزائر على الخصوص إلى أن هذه المشكلة آخذة في التنامي سنة بعد أخرى، وأن جميع المعالجات التي رصدت لحل هذه المشكلة من قبل الدول العربية باءت بالفشل الذريع وذلك لعدة أسباب مختلفة.
على الرغم من التأثيرات السلبية لمشكلة البطالة على الاقتصاديات العربية إلا أنها لم تبرز بشكل واضح حتى الآن رغم أن الحجم الحالي للبطالة يعتبر مثيرا للقلق، حيث أنه يسبب خسائر اقتصادية كبيرة ناهيك عن انعكاساته الاجتماعية. (2)

(1) نفس المرجع.

(2) فضيلة عاقل، مرجع سابق.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

• أولاً: الآثار السياسية الاقتصادية لظاهرة البطالة في الجزائر: عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي و الأمني فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين ، يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية و إشاعة اللا أمن في المجتمع.

- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء و الحرمان من طرف دولته و هذا يضعف لديه الشعور بالانتماء و الشعور بالوطنية.

- إن الأفواه الجائعة و النفوس المملوءة بالحقد و المرارة و اليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة لأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة ، فخطر انخفاض مستوى المعيشة، يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد.

• ثانياً: الآثار الاجتماعية لظاهرة البطالة في الجزائر: تبرز إلى السطح ظاهرة من اخطر الظواهر الاجتماعية في الدول العربية المتمثلة في البطالة وإفرازاتها الأمنية وانعكاساتها النفسية على العاطلين، الأمر الذي يتطلب معالجة سريعة ووضع برامج قصيرة وطويلة الأجل لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين قبل أن تستفحل الظاهرة و يستعصي حلها، إن أهمية هذه القضية تأتي بلا شك من أهمية ظاهرة البطالة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع، ومن بين آثار ظاهرة البطالة في الجزائر نجد:

أ - ظاهرة الفقر: يعد الفقر من أبرز المشاكل الكبيرة و المزمنة و التي تواجه كثيرا الدول النامية، فقد انتشرت ظاهرة الفقر بشكل كبير في الدول الإفريقية، بل طالت بعض الدول الآسيوية و العربية نتيجة للعديد من الأحداث التي تسلسلت، لتكون عمليات التسريح و البطالة هما آخر المطاف.

إذن فالفقر ناتج من المستوى المنخفض للتنمية الاقتصادية و البطالة المنتشرة، فهو وليد اختلال النظام الاقتصادي العالمي ، و محصلة حقب طويلة من استنزاف مقدرات الدول المتخلفة وثرواتها على يد الغرب.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

ويمكن تلخيص الآثار الضارة والانعكاسات السلبية للفقر على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي: (1)

- نقشي الأمراض الاجتماعية.

- انخفاض المستوى التعليمي والثقافي.

- انخفاض المستوى الصحي.

- التهميش وضعف المشاركة في الحياة العامة.

ب - **نقشي الآفات الاجتماعية:** إن عدم شغل الفرد لعمل، يخلق فراغا كبيرا لديه، إذ يحاول ملئ وقت فراغه بأي

طريقة عقلانية، و بالتالي تبدأ سيرورة الحلقة المفرغة في المجتمع، هذه الحلقة التي خلقتها الدولة جراء سياساتها

الاقتصادية و الاجتماعية و تحاول القضاء عليها بشتى الوسائل و الطرق، لم يفلح المجتمع الجزائري في القضاء

على الآفات الاجتماعية إلى يومنا هذا بل ازدادت انتشاراً (السرقه ، الإجرام، الإرهاب، تعاطي المخدرات...الخ).

هذه أهم الآثار الاجتماعية الناجمة عن البطالة ، في الأخير نتعرض لطريقة علاج هذه المشاكل الناجمة عن

البطالة .

كما أن للبطالة تأثير في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية

المألوفة في المجتمع. وبذلك فإن البطالة لا يقتصر تأثيرها على تعزيز الدافعية والاستعداد للانحراف، إنما تعمل

أيضا على إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف، و وفقاً لهذه القناعة والإيمان فإن انتهاك الأنظمة

والمعايير السلوكية العامة أو تجاوزها لا يعد عملاً محظوراً في نظرهم، لأنهم ليسوا ملزمين بقبولها أو الامتثال

لها. واتساقاً مع هذه النتائج تشير دراسة أخرى إلى أن الفقر والبطالة يؤديان إلى حالة من شعور الرفض والعداء

تجاه المجتمع وعدم الإيمان بشرعية أنظمتها والامتثال لها، مما يؤدي إلى الانحراف والسلوك الإجرامي، وبخاصة

(1) محمد عبد الله البكر، "أثر البطالة في البناء الاجتماعي"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد2،

2004.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

فيما يتعلق بجرائم الاعتداء على الاشخاص، كما أنها تحد من فاعلية سلطة الأسرة بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي لأطفالها. تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء، وعليه يعتبر الفقر من أبرز المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تهدد إستقرار الجزائر ، و قد ساهم تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية في الثمانينات وبرنامج التعديل الهيكلي في التسعينات في تفاقم ظاهرة الفقر وتدهور الأوضاع الاجتماعية للفئات الضعيفة في ظل التحول من نظام إقتصادي إشتراكي إلى نظام إقتصادي تحكمه قواعد السوق ويضبطه قانون المنافسة، ومع وجود جهاز إنتاجي ضعيف أثر سلبا على مستوى معيشة المواطنين.⁽¹⁾

ومن خلال الإصلاحات الاقتصادية المتخذة في الجزائر نجد إعادة الهيكلة التي تعتمد على إستخدام الأساليب الإنتاجية كثيفة رأس المال مما أثر على مستوى التشغيل، بالإضافة إلى إعتقاد إجراء التصفية للمؤسسات المفلسة وبالتالي الإستغناء كليا عن العمالة، وإقرار الخصخصة التي تسعى إلى رفع درجة الكفاءة الاقتصادية للمؤسسات وإهمال الإعتبارات الاجتماعية أي تحقيق أقصى الأرباح بأقل التكاليف، وبالتالي التخلص من العمالة الزائدة، ومع تخفيض قيمة الدينار الجزائري وتحرير الأسعار ورفع الدعم عن السلع الأساسية سنة 1992 أدت إلى تخفيض القدرة الشرائية وتدهور مستوى معيشة الأفراد لذلك نجد 14 مليون جزائري في حاجة إلى مساعدة إجتماعية.

لقد أدت سياسات التعديل الهيكلي المتبعة إلى عدة إنعكاسات كون أن ذلك التعديل يتطلب سياسات إنكماشية من خلال الضغط على الطلب مما يقلص من مستويات النمو، وبالتالي تفجير فئات واسعة من السكان، لذلك فإن التكلفة الاجتماعية الناجمة عن التعديلات الهيكلية كانت معتبرة بالمقارنة بالنتائج المنتظرة والغير المضمونة . و تعكس المؤشرات الاجتماعية إستمرار التوترات الاجتماعية والتي تتجلى في المطالبة برفع الأجور وتحسين

(1) فضيلة عاقل، مرجع سابق.

النص الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

ظروف المعيشة، نتيجة تسريح العمال بعد حل عدة مؤسسات عمومية وعدم وجود إستثمارات جديدة معتبرة، بالإضافة إلى ذلك عرف مستوى المعيشة تدهورا كبيرا نتيجة لتحرير الأسعار، ورغم توسع مجال تدخل الدولة من خلال الشبكة الإجتماعية لمساعدة الفئات المحرومة إلا أن حدة الفقر إزدادت حدة .

على أساس أن معدلات البطالة المرتفعة في الجزائر عن حالة الإختلال التي يشهدها سوق العمل، وقد ساهم برنامج التصحيح الهيكلي في إتساع حدة هذا المشكل من خلال إنخفاض الطلب الكلي، كما أن من أهم مكاسب العولمة يكمن في التقدم التقني الذي يسمح بزيادة إنتاج السلع إلا أنه لا يخلق مناصب عمل جديدة بل قد يتسبب في القضاء على بعضها حيث أصبح إكتساب التكنولوجيا المتطورة يتم على حساب مناصب العمل.⁽¹⁾

ج - الاستعمال الضعيف للمورد البشري: للعنصر البشري أثر فعلا على اقتصاديات الدول في جميع مراحل نموها، فهو العقل المفكر و الموجه و المحرك لكل عناصر الإنتاج الأخرى، فهو المخزون الحقيقي لثروة أي مجتمع، وعليه فمن المفروض أن كل أفراد المجتمع مطالبون بالمساهمة في العمل لصالح هذا المجتمع. وإذا لم ينجح فريق من العمال في أداء واجبهم الإنتاجي الموجه لإشباع حاجات و رغبات أفراد المجتمع، فهو ناتج من عدم الاستعمال والتوجيه الصحيح للموارد البشرية، في وظائف قادرين على العمل بها، وهذا هدر للموارد البشرية ومدمر لها.

د - تضييع المواهب المكتسبة: معروف أن الإنسان معرض للنسيان ، وبالتالي فهو معرض للخطأ، ويقول المثل الشعبي من لا يخطأ لا يتعلم، فحتى الشخص الذي لا يعمل فهو يضيع ما تعلمه ، وهذا التضييع يصيب مواهب الإنسان العقلية ، الفكرية ، الفنية ، حيث أثبتت الدراسات السيكلوجية أن الإنسان العادي إذا لم يطبق ما تعلمه خلال مدة زمنية معينة تختلف حسب خصائص الأشخاص ، فإنه يفقد ما تعلمه ، وبالتالي تصبح خسارة مزدوجة ، من جهة تضييع سنوات من التعليم و التكوين، ومن جهة أخرى تضييع الأموال العامة التي أنفقت على المدارس

(1) فضيلة عاقل، مرجع سابق.

النقد الثاني: وضع ظاهرة البطالة في الجزائر

و مراكز التكوين المهني و الجامعات ، حتى و إن حدث و اشتغل هذا الشخص بعد فترة زمنية طويلة نوعا ما تكون مردوبيته ضعيفة وتلزمه نفقات أخرى لإعادة تكوينه.(1)

هـ - انتشار العمل غير الرسمي: ظاهرة نجدها بكثرة في الجزائر متمثلة أساسا في السوق الموازية، هذه الأسواق التي أخذت أبعاداً كثيرة في المجتمع، فالشباب الذين يتاجرون في الطرقات دون ترخيص فما هم إلا نتيجة من نتائج البطالة، حيث يلجأ معظمهم إلى التجارة الخفيفة هروبا من الضرائب.

فهذه التجارة تعودهم على العمل الفردي، وتجعلهم في المستقبل غير قادرين على الاندماج في مؤسسة أو مجموعة إن وجدوا عملا، ضف إلى هذا فرغم أن العمل بهذا القطاع قد يضمن دخلا ماديا إلا أنه لا يساعد على اكتساب مكانة اجتماعية محترمة التي يسعى لها الإنسان كلما تقدم في السن.

أما على المستوى العام فهناك انتشار القطاع غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال هذا الأخير الذي نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي بعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل للقطاع الرسمي والذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور.

(1) رابح حمدي باشا ، "لغة الفقر و تحدياته" ، مداخلة في الملتقى العلمي حول الشفافية و نجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد الجزائري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، 31 ماي - 2 جوان 2003.

خلاصة الفصل

تعود مشكلة البطالة في الجزائر الى عدة أسباب يمكن اجمالها في مجموعتين، مجموعة تعود لأسباب خارجية عن سيطرة الدولة وتتمثل في انخفاض أسعار المحروقات و الركود الاقتصادي العالمي، وانخفاض سعر الصرف، و ارتفاع معدل النمو السكاني، أما المجموعة الثانية و هي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة، كعدم ملائمة المنظومة التعليمية و التكوينية مع متطلبات سوق العمل و كذلك التشريعات الخاصة بالعمل، وكذلك قصور تخطيط القوة العاملة مع سوء توزيع السكان، حيث تؤثر هذه الأسباب في جانب الطلب العمل بينما يؤثر جانب آخر من جانب العرض منه، و قد يؤثر بعض منها في كلي الجانبين، و إذا كانت الإصلاحات الاقتصادية التي بادرت بها الجزائر زادت من معدلات البطالة و بإيعاز من المؤسسات المالية الدولية ، عملت هذه الأخيرة على اتخاذ بعض الإجراءات و الآليات من شأنها أن تؤدي إلى تخفيض كبير في نسب البطالة ، وهو ما سوف نتطرق اليه في الفصل القادم.

الفصل الثالث

الإيجراء والعدل والالتزام

المنفعة لمعالجة ظاهرة البطالة في

الجزائر

لقد باتت ظاهرة البطالة في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك الى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الإستقرار السياسي و الإجتماعي، فضلاً عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات و هروب للكفاءات و تراجع في النمو الإقتصادي، و لمواجهة هذا الوضع تم اعتماد سياسات تشغيلية جاءت في شكل حزمة من الإجراءات و إرساء عدد من الآليات خاصة في الفترة 1990 - 2016 ، و التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل، و على هذا الاساس سوف نقوم في هذا الفصل بالتعرف على هذه الآليات و الهيئات المعتمدة من قبل الدولة للتخفيف من معدلات البطالة و التعرف من قريب على الوكالتين، اللتان لعبتا دوراً كبيراً في امتصاص البطالة و هما، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) ، و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I)، ثم سنحاول استنتاج و تقييم مدى نجاعة السياسات التشغيلية التي وضعت أساساً لمعالجة هذه الظاهرة و احتواء الاضرار و تحقيقها للنتائج المرجوة، و كذا محاولة الكشف عن النقاط الايجابية و السلبية لهذه السياسات، و قبل البدء في التعرف على الإجراءات و الآليات يجب ان نتطرق أولاً الى مفهوم سياسة التشغيل، حيث تحظى سياسة التشغيل في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دورا مهما في تحقيق جملة من الأهداف، وهي ترتبط بعدة قطاعات، كما تتدرج سياسة التشغيل ضمن السياسة العامة الكلية التقليدية، فهي تتصف بالتعقيد و التشبيك نتيجة اشتراك أقطاب متعددة فيها كالأحزاب السياسية، البرلمان، وسائل الإعلام و الجماعات المحلية.⁽¹⁾

(1) فاتح غلاب، الطاهر ميمون، "سياسات و برامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة"، ورقة بحثية مقدمة قصد المشاركة في المنتدى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، بجامعة المسيلة المبرمج أيام 15 و 16 نوفمبر 2011، ص ص 2-3

الفصل الثالث: الإمبراءات والأليات المتغيرة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

- تتكون سياسة التشغيل من كلمتين (1) :

✓ **سياسة:** وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

✓ **التشغيل :** و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

- كما أنّ للتشغيل مفهومين، أحدهم تقليدي و الآخر حديث، حيث بالمفهوم التقليدي يعني " تمكين الشخص من الحصول على العمل و الاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب و التأهيل و التكوين." حيث يلاحظ صاحب المقال أن هذا التعريف هو تعريف غير واضح لأنه لا يوضح ما هي الشروط الواجب توافرها في العامل و ما هي واجباته و مسؤولياته اتجاه المنظمة، أما المفهوم الحديث فيرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل، و يعطي له الحق في التمثيل و المشاركة في مختلف التنظيمات و الحق في الضمان الاجتماعي، و له الحق في رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين و التدريب و التقاعد حسب الشروط التي يوضحها القانون، فالتشغيل يتطابق مع التوظيف و يؤدي بالضرورة الى مفهوم الموارد البشرية و القوى العاملة.(2)

✓ أما **سياسة التشغيل:** فتمثل مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة الى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها و تعتمد عليها السلطة المختصة في مجال الإستفادة القصوى من الطاقة البشرية، بغرض التحسين في أداءه و التقليل من الاختلالات التي يمكن أن يبرز أو يظهر في هذا

(1) سميحة بونس، " اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل"، مذكرة ماجستير، (كلية الآداب و علوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007)، ص 76.

(2) إلهام نايت سعيدي، "آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.

السوق. (1)

- كما تعتبر سياسة التشغيل مجموعة التدابير والإجراءات التي تضعها و تنفذها مختلف الأجهزة الحكومية بالتعاون مع مختلف منظمات القطاع الخاص، من أجل زيادة فرص العمل، أي زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل، و ذلك للحد من البطالة.

- يمكن الإشارة هنا الى وجود نوعين من سياسات التشغيل:

➤ **الأولى، سياسات التشغيل الفعالة،** فهي سياسات نشيطة تسعى إلى زيادة مناصب الشغل، و إعطاء فرص التكوين و التدريب.

➤ **أما الثانية، فهي سياسات التشغيل السلبية،** التي تعمل من خلالها الجهة الوصية على التخفيف من حدة البطالة، و يتجلى ذلك من خلال السياسات التي تنتهجها الحكومة، فقد تعمل على منح إعانات للعاطلين، هذا النوع من السياسات عقيم لأنه لا يعمل على خلق مناصب شغل عن طريق الاستثمار و لا يسعى لتحقيق النمو الاقتصادي.

* و تهدف سياسات التشغيل عموماً على تحقيق جملة من الأهداف هي: (2)

- ✓ توفير فرص العمل، و هذه العملية تخضع للتخطيط من أجل تحديد الاحتياجات الكمية و النوعية لليد العاملة.
- ✓ تكوين و إعداد القوى العاملة، أي تنمية مهاراتها و قدراتها.
- ✓ تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني-التشريعي و الذي تحدده قوانين و تشريعات العمل.
- ✓ خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة مداخيل المجموعات المحرومة و استخدام أكفأ لقدرات العمال. (3)

(1) مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 03 نوفمبر-30 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص 9.

(2) إلهام نايت سعيدي، مرجع سابق.

(3) نفس المرجع.

المبحث الأول: آليات معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر.

تعتبر مسألة مكافحة البطالة بمثابة رهان حقيقي أمام الدولة، إذ تشكل المحور الرئيسي لكل استراتيجية سياسية تنموية تهدف إلى حماية ودعم التماسك الاجتماعي، الشيء الذي جعلها تحتل المكانة البارزة ضمن الأولويات الوطنية، باعتبارها ضريبة اجتماعية ناتجة عن لا مبالاة الماضي بالدرجة الأولى و عن تطبيق برامج التعديل الهيكلي بدرجة أقل، و لعل من أهم الإجراءات المتبعة من قبل الدولة الجزائرية هي تحسين وضعية الشغل و التخفيف من حدة البطالة، تلك التي تتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة إضافة إلى المراهنة على القطاع الخاص لتحقيق ذلك،⁽¹⁾ كل هذا يدخل ضمن ما يسمى بسياسة التشغيل.

ومن أجل تدارك هذا التدهور تبنت الحكومة مجموعة من البرامج و الإجراءات ضمن سياساتها التشغيلية يمكن اختصار محاورها فيما يلي :

➤ المحور الأول يتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال:

أ- الوظائف المأجورة بمبادرة محلية : منذ سنة 1990 تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدة البطالة التي ورثها عن نظام سابق له يسمى الإدماج المهني و الهدف منه هو توفير منصب مؤقت للشباب العاطل، وذلك من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية و اكتساب خبرة مهنية في وحدة إدارية أو انتاجية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و اثني عشر شهراً مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف الشباب بمقابل أن المؤسسات العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب و الذي أصبح يعرف منذ 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب⁽²⁾، ويهدف هذا البرنامج إلى إنشاء وظائف شغل مأجورة بمبادرة محلية

(1) عبيرات مقدم، ميلود زيد الخير، "مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر"، الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر 25-27 أفريل 2006، ص 17.

(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 275.

الفصل الثالث: الإمبر لولار والالبار (المتمزة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر)

لدى المؤسسات أو الإدارات المحلية، كما يندرج تحت هذه الوظائف برنامج الشبكة الاجتماعية الذي تم الشروع في العمل بهذا البرنامج منذ سنة 1992 ليتدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، و ذلك من خلال تخصيص اعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها الى حماية و تدعيم الفئات الاكثر فقراً و الاكثر تضرراً نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني.⁽¹⁾

ب- أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية لليد العاملة « AIG »: أنشئ هذا الجهاز للتخفيف من آثار الاصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة و لدعم تحسين النشاط الاجتماعي للدولة، بالدرجة الاولى، أما بالدرجة الثانية فقد جاء على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير، الاهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية و تطوير المجتمعات السكانية الاقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة وهذا بتقديم منح مالية لفئة البطالين مقابل القيام بأنشطة للمصالح العام، وقد جاء على مرحلتين، المرحلة الاولى من 1997-2000 و قد خصص لها غلاف مالي يقدر 50 مليون دولار (ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء و التعمير)، مما ادت الى تشغيل حوالي 140.000 شخص منها 42.000 منصب شغل دائم، أما المرحلة الثانية فكانت من 2001-2004 و كان يهدف الى انشاء 22000 منصب شغل ثابت.⁽²⁾

ج- المنحة الجزائرية للتضامن « AFS »: يتم من خلالها تقديم منح مالية تتراوح من 600 الى 1200 دج شهرياً للفئات عديمة الدخل بسبب عدم القدرة على العمل، و قد استفاد منها 933.351 شخص ليرتفع سنة 1998 الى 1000.000 شخص.

إلا أن الملاحظ أن هذه الآلية بمثابة سياسة ترقيعيه فرغم زهد المنحة الا أنه كان يهدف من خلالها امتصاص

(1) عبيرات مقدم، ميلود زيد الخير، مرجع سابق، ص 17.

(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 283-284.

الفصل الثالث: الإمبر لوائح والألباس المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

غضب الشعب نتيجة الحالة التي وصل إليها من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن و تدهور الاقتصادية و الحالة الأمنية التي كانت تمر بها الجزائر في هذه الفترة .

د- برامج عقود ما قبل التشغيل « CPF » : جاءت ضمن المرسوم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الإدماج المهني لضمان الحاملين لشهادات التعليم العالي و المتمهين الساميين، خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، و المنشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات في اطار عقود ما قبل التشغيل، و المقررة الوزارية رقم 137 المؤرخة في 18 جويلية 1998، يتضمن تكوين مندوبي تشغيل الشباب لتسيير عقود ما قبل التشغيل، حيث استحدث هذا البرنامج خصيصاً لخريجي الجامعات و المعاهد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 سنة و 35 سنة قصد ادماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم و قدراتهم التعليمية، و ذلك لمدة تفوق 12 شهر مقابل تعويض مالي يتراوح بين 4500 دج بالنسبة للتقنيين الساميين، و 6000 دج ثم 7500 دج لاحقاً بالنسبة للجامعيين و هذا خلال السنة الأولى و اذا ما تم قبول تمديد العمل الى ستة أشهر أخرى فإن الراتب الشهري الذي هو على عاتق الدولة ينخفض و يعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم لتصبح 4000 دج⁽¹⁾، على الرغم من أهمية هذا البرنامج في امتصاص البطالة و لو بشكل مؤقت الا أن بعض الشباب يفضل التعطل عن العمل بسبب انخفاض قيمة التعويضات مقارنة بالمستوى المعيشي، إلا أننا نرى أنه بالرغم من قلة الراتب الممنوح الا أنها فرصة للشباب أن يكتسب خبرة عملية ميدانية قبل التوظيف النهائي .

ه- جهاز الإدماج المهني للشباب « ESIL » : الهدف من هذا البرنامج هو إدماج الشباب في الحياة المهنية بصفة مؤقتة لمدة 06 أشهر، اذ تم تطبيقه منذ 1990 حيث استفاد منه قرابة 332000 شاباً ما بين الفترة 1994-1995، حيث يتوزعون على مختلف القطاعات الاقتصادية خاصة الإدارة والبناء و الاشغال العمومية

(1) بن شهرة مدني ، مرجع سابق، ص285.

تقريباً، كما يهدف هذا البرنامج لإزالة و تصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية.

➤ أما المحور الثاني فيتعلق باستحداث النشاطات و تنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب و هذا من خلال:

أ- المؤسسات المتوسطة و الصغيرة « PME/PMI »: جاءت بموجب القانون رقم 11/82 المؤرخ في 1982/08/21 المعدل بالقانون المؤرخ في 1989/06/12، حيث وضع اطار مؤسساتي يهدف الى تشجيع تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة⁽¹⁾، لما تشكله هاته المؤسسات كونها قاطرة حقيقية للنمو الاقتصادي من حيث الإنتاج الداخلي و من حيث مناصب الشغل التي يمكن توفيرها، فالجزائر تراهن كثيراً على هذه المؤسسات حيث أنها وفرت 65.25 % من مناصب الشغل سنة 2001⁽²⁾، كما تضاعف مرتين بين سنتي 2000 و 2006 من 634.375 الى 1.252.707 عامل⁽³⁾.

نرى أن من خلال هذه المؤسسات المتوسطة و الصغيرة تستطيع الدولة أن تحقق أهدافها و خاصة خفض نسبة البطالة، ورفع بالاقتصاد الوطني، إلا أنه يعاب على الدولة عدم قدرتها على توفير الأرضية اللازمة لتسهيل عملها.

ب- برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: يسمح هذا البرنامج بتنمية التشغيل الذاتي نتيجة لتراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل⁽⁴⁾ فهي تمثل احدى أدوات تجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة وعدم الاستقرار، وقد شهد عدد الملفات المودعة لدى المصلحة تطوراً ملحوظاً منذ سنة 2005 التي

-
- (1) عبد الغني دادن، محمد عبد الرحمان بن طاجين، "دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 1970-2008"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عدد 10، 2012، ص 183.
 - (2) عبيرات مقدم ، ميلود زيد الخير ، مرجع سابق، ص 18.
 - (3) عبد الغني دادن ، محمد عبد الرحمان بن طاجين ، مرجع سابق، ص 183.
 - (4) عبيرات مقدم ، ميلود زيد الخير، مرجع سابق، ص 18.

الفصل الثالث: الإمبراءات والأليات المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

كانت 41.923 لتبلغ 241.490 ملف سنة 2009، في حين تطور عدد الوظائف المنشئة من 4.994 سنة 2005 الى 218.421 سنة 2009.⁽¹⁾

❖ وعلى ضوء ما سبق و خاصة في ما يخص انشاء المؤسسات المتوسطة و المصغرة وتقديم القروض قامة الدولة الجزائرية بإنشاء هيئات و مؤسسات تسهر على تقديم خدماتها و دعمها لأصحاب المشاريع الجديدة من جميع الجوانب سواء المالي أو المعنوي و مرافقتهم طوال مدة انجاز و تطور مؤسساتهم و و تمثلت هاته الهيئات في الوكالة الوطنية للتشغيل A.N.E.M ، جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، صندوق الزكاة، الا أننا سنركز في دراستنا هاته على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب A.N.S.E.J، و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A.N.D.I ، كعينة و نبحث في الياتهما للعمل على خفض من نسب البطالة و النتائج المحققة.

❖ كما لا يمكننا أن نهمل عاملين أساسيين كان لهما الدور الكبير في مساندة الحكومة في التخفيف من حدة البطالة ألا وهما القطاع الخاص و المجتمع المدني، حيث يمكننا ان نتساءل كيف للقطاع الخاص و المجتمع المدني ان يخفف من حدة البطالة، في الواقع المجتمع المدني عبر جمعياته يعمل جاهداً على احتضان طالبي العمل الجدد خاصة في فتراتهم الصعبة أثناء تعطلهم عن العمل ووجودهم في فراغ و بهذا يجنبهم جميع اشكال الانحراف الخلقي و التذمر، كما تعمل بعض الجمعيات على أن تكون واسطة بين أرياب العمل و طالبي العمل لإدماجهم و دفعهم الى العمل ، وهنا يكمن دورها الاساسي حيث تقوم بعملية التوعية و الاقناع لطالبي العمل بقبول أي و وظيفة وعدم تكبرهم على بعض الوظائف بحجة انها لا تناسب مستواهم الثقافي أو مستواهم الاجتماعي.

أما بالنسبة للقطاع الخاص نجده يمثل محوراً عملياً في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في معظم بلدان العالم

(1) عبد الغني دادن ، محمد عبد الرحمان بن طاجين ، مرجع سابق، ص183.

المتقدم والنامية على حد سواء نظرا لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا و إمكانيات كبيرة تؤهله للقيام بدور ريادي في شتى المجالات، و خاصة في امتصاص البطالة، إلا أن مساهمة القطاع الخاص في الجزائر مازالت متدنية على الرغم من التحفيزات التي يحصل عليها حيث مازالت بيئة الأعمال في الجزائر تتعدم الى المناخ الاستثماري المناسب، والتي تتسم الآن بضعف البنية التحتية وتعقيد الإجراءات الإدارية، وانعدام الشفافية، والأنظمة التشريعية غير المستقرة، فتقرير ممارسة أنشطة الأعمال للعام 2010 الصادر عن البنك الدولي يصنف الجزائر في المرتبة 136 من بين 183 بلداً، وهي تتخلف عن تونس 69 ، والمغرب 128 ومعظم البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا⁽¹⁾، إلا أنه رغم كل ذلك فالقطاع الخاص في الجزائر له الدور الاساسي و البارز إلى جانب القطاع العام في التخفيف من حدة البطالة و امتصاص اليد العاملة العاطلة.

المطلب الأول/ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J): تم تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل

الشباب في سبتمبر 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296، حيث تعتبر كهيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و تكون تحت سلطة رئيس الحكومة⁽²⁾ حيث تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع و الخدمات و تمويل المشاريع والأنشطة الجديدة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج لدعم تشغيل الشباب واقامة مناخ ريادة الأعمال من خلال حملات التوعية والايام المفتوحة على مستوى الجامعات ومراكز التدريب وكذلك تنظيم المعارض و هذا بالتعريف بالوكالة و الامتيازات المقدمة للشباب في كيفية إنشاء مؤسسة

- (1) عبد الرزاق مولاي لخضر، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث - عدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2012، ص197.
- (2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم (96 - 296) المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ص12.

مصغرة (1).

من الاهداف الاساسية لهذا الجهاز نجد:

✓ تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.

✓ تشجيع كل الاشكال والاجراءات الرامية الى ترقية تشغيل الشباب.

كما تلعب الوكالة دورا توجيهيا وإعلامياً كبيراً بفضل شبكتها عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال:

✓ أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته الوكالة.

✓ الجهود التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال

الاستثمار.

أ - مهام الوكالة: (2) تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمجموعة من المهام تتمثل فيما يلي:

✓ تدعم و تقدم الاستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.

✓ تسير وفقاً للتشريع و التنظيم المعمول به كمخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لا سيما

منها الاعانات و تخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.

✓ تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للإستفادة من قروض البنوك و المؤسسات المالية

بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و بالامتيازات الاخرى التي يحصلون

عليها.

✓ تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط

(1) كامل زيتوني، جازير أ.كريم، "المرافقة المقاولاتية كأسلوب للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر"، مقالة، كلية العلوم

لاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، ص5

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم (96 - 296)، مرجع سابق، ص ص12-13.

الفصل الثالث: الإهمال والالتزام المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

- ✓ التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
 - ✓ تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من خلال برامج التكوين و التشغيل و التوظيف الأولي.
 - ✓ تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي التقني و التشريعي و التنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
 - ✓ تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصادياً و اجتماعياً.
 - ✓ تقدم الاستشارة و يد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار تركيب المالي و تعبئة القروض.
 - ✓ تقيم علاقة متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة انجاز المشاريع و استغلالها.⁽¹⁾
 - ✓ تيرم اتفاقيات مع كل الهيئة أو مقابلة أو مؤسسة إدارية عمومية بهدف انجاز برامج التكوين و التشغيل⁽²⁾
- يمكن أن نلاحظ من خلال هذه المهام للوكالة، أن الدولة تسعى الى احتضان أصحاب المشاريع المستقبلية، و ذلك بتشجيعهم و مرافقتهم و إعطائهم المعلومات الكاملة حول السير الجيد و الصحيح لمشاريعهم، فهي مبادرة جد مقبولة من الدولة في التعامل مع هذه الفئة، إلا أن البروقراطية و الاجراءات جد معقدة و طويلة على الشباب حتى ترى مشاريعهم النور.
- ب- شروط الاستفادة من خدمات الوكالة:⁽³⁾ للاستفادة من هذا الجهاز، يجب على الشباب المقاول استيفاء الشروط الآتية:

(1) المرجع السابق، ص ص12-13.

(2) نفس المرجع، ص13.

(3) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق 8 سبتمبر 1996 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها.

الفصل الثالث: الإمبرالوز والالاباز المتخزفة لعامة عاصمة الةعالة في الجزائر

- ✓ أن يتراوح بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة (بما فيها الشركاء).
 - ✓ أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز.
 - ✓ أن لا يكون شاغلا وظيفه مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة.
 - ✓ أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطل.
- كذلك⁽¹⁾

- ✓ أن يكون أو ان يكونوا ذوي شهادة أو تأهيل مهني و/ أو لهم ملكات معرفية معترف بها.
- ✓ أن يقدم أو أن يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى لمبلغ الاستثمار المراد احداثه أو توسيعه.

- ✓ أن لا يكون مسجل على مستوى مركز تكوين أو معهد أو جامعة عند تقديم طلب الاعانة، ماعدا في حالة ما إذا تعلق الامر بتحسين مستوى نشاطه بالتكوين في تسيير المؤسسة.⁽²⁾
- ✓ أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

- يمكن أن نلاحظ من خلال هذه الشروط الموضوعية أنها مقبولة منطقياً ، و هي تسهم في عدم استفادة نفس الاشخاص من عدة مشاريع في نفس الوقت و ترك المجال لأشخاص آخرين و كذا القضاء على ازدواجية استغلال مناصب الشغل، الا أن عامل الرقابة غير مفعّل حسب رأينا، فنجد مثلاً و من الواقع أن عامل دائم أو بعقد محدود المدة بمؤسسة معينة، أو بمؤسسته الخاصة، يستطيع أن يشتغل سائق أجرة في نفس الوقت، و هذا

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 15-156 المؤرخ في 28 شعبان 1436 الموافق 2015/07/16 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، في مادته الثانية 2 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، ص10.

(2) نفس المرجع، المادة الرابعة 4، الاستفادة من تكوين في تسيير المؤسسة، ص10.

الفصل الثالث: الإيجار والالتزام المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

لإستغلاله بطاقة الحرفي، و هذا ناتج عن عدم وجود تناسق و تبادل في بنك المعلومات بين الهيئات الرسمية
د - صيغ تمويل الوكالة و كيفية دعمها للمشاريع:⁽¹⁾ تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتدعيم المشاريع
المستقبلية من خلال الصيغ التالية :

➤ **صيغة التمويل الثلاثي:** حيث يكون التدعيم المالي بمشاركة كل من صاحب المشروع و الوكالة و البنك
كل حسب نسبته في المساهمة المالية و حسب مستوى الاستثمار فنجد:
✓ اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل أو أقل من 5.000.000 دج، يساهم صاحب المشروع بنسبة 1%، و
تساهم الوكالة بنسبة 29% و تكون بدون فائدة، و يساهم البنك بالنسبة المتبقية أي 70 % مع الفائدة لكن
تتحمل الوكالة بتغطية جزء من هذه الفوائد.

✓ أما اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل 5.000.001 دج و أقل من 10.000.000 دج، يساهم صاحب
المشروع بنسبة 2%، و تساهم الوكالة بنسبة 28% و تكون كذلك بدون فائدة، مع مساهمة البنك بالنسبة المتبقية
أي 70 % مع الفائدة لكن تبقى تتحمل الوكالة بتغطية جزء من هذه الفوائد.

➤ **صيغة التمويل الثنائي:**⁽²⁾ و هنا يكون التدعيم المالي بمشاركة كل من صاحب المشروع و الوكالة الوطنية
لدعم التشغيل الكل أيضاً حسب نسبته في المساهمة المالية و حسب مستوى الاستثمار و يكون على النحو التالي:
✓ اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل أو أقل من 5.000.000 دج، يساهم صاحب المشروع بنسبة 71%،
و تساهم الوكالة بنسبة 29% و تكون بدون فائدة.

✓ أما اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل 5.000.001 دج و أقل من 10.000.000 دج، يساهم صاحب

(1) نفس المرجع، المادة الثالثة 3 الذي يحدد صيغ التمويل الوكالة للمشاريع، ص10.

(2) نفس المرجع، ص10.

الفصل الثالث: الإمبر لولاح والألبار (المنغزة لعالمة ظامرة اليعالمة في الجزائر)

المشروع بنسبة 72%، و تساهم الوكالة بنسبة 28% و تكون كذلك بدون فائدة.(1)

➤ **الإعانات المالية:** (2) تمنح الإعانات المالية لثلاث أنواع من القروض:

1- قرض بـ 500.000 دج ويكون بدون فائدة و هو موجه لشباب حاملي شهادات التكوين المهني.

2- قرض بـ 500.000 دج ويكون بدون فائدة، موجه لتغطية تكاليف الإيجار المحلات.

3- قرض بـ 1.000.000 دج ويكون بدون فائدة، موجه لشباب حاملي شهادات التعليم العالي، لتغطية تكاليف إيجار المحلات .

- أما بالنسبة لفوائد القروض البنكية فتخفض بنسبة 50 % في المناطق الأخرى، وبنسبة 75% في المناطق الخاصة. وترتفع معدلات التخفيض إلى 75 % في المناطق الأخرى وبنسبة 90% في المناطق الخاصة للمشاريع المنجزة في قطاع الفلاحة، الري والصيد البحري.(3)

➤ **التحفيزات الجبائية(4):** تعرف بأنها مجموعة من الإجراءات و التسهيلات ذات الطابع التحفيزي تتخذها

الدولة لصالح فئة من الاعوان الاقتصاديين لغرض توجيه نشاطهم نحو القطاعات و المناطق المراد

تشجيعها وفق السياسة العامة التي تنتهجها الدولة، و تكون على مرحلتين:(5)

أ -/ في مرحلة الانجاز

(1) موقع الوكالة الوطنية لدعم التشغيل ENSEJ، http://www.ansej.org.dz/mot_dg تاريخ الاطلاع: 2017/02/05.

(2) منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، ENSEJ، بسكرة.

(3) ياسين العايب ، "دراسة و تحليل سياسة الدعم المالي الحكومي لإنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر"، مجلة دراسات إقتصادية، عدد 01، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2، 2014، ص45.

(4) ناصر مراد، "الإصلاح الضريبي في الجزائر و أثاره على المؤسسة و التحرير الضريبي"، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع تسيير جامعة الجزائر ، معهد العلوم الاقتصادية، 1997، ص 177.

(5) نفس المرجع، ص 177.

الفصل الثالث: الإيجار والالتزام المتخذة لمعالجة ظاهرة الإغالة في الجزائر

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي لاكتتابات عقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات.
- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة والتي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار.
- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشأة للمؤسسات المصغرة.
- ب /- مرحلة الاستغلال: وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03 ثلاث سنوات بداية من انطلاق النشاط أو 06 ستة سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، تمتد فترة الإعفاء لمدة 01 سنتين، عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف 03 ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محددة، تتمثل هذه الامتيازات في:
 - الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية.
 - الإعفاء من الرسم العقاري على البنائات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات المصغرة. لمدة "3 سنوات ، 6 سنوات أو 10 سنوات" حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ إتمامها.
 - الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية.
 - الإعفاء من الضريبة العقارية على البنائات والبنائات الإضافية تمتد الى 10 سنوات ان كان ذلك النشاط في الجنوب، و 6 سنوات بالنسبة للنشاطات الموجودة في الهضاب العليا.
 - عندما تقوم المؤسسة المصغرة بخلق ثلاثة مناصب عمل غير محددة المدة فان مدة الإعفاء تمدد لسنتين.
- غير أن المستثمرين (الأشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزافية الوحيدة) يبقون مدينين بدفع الحد الأدنى

الفصل الثالث: الإهمال والالتزام المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

للضريبة الموافق لنسبة 50 %، من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والمقدر 10.000 دج، بالنسبة لكل سنة مالية ، مهما يكن رقم الاعمال المحقق. (1)

- تخفيض بنسبة 100% من المعدل المدين الذي تطبقة البنوك والمؤسسات المالية بعنوان الاستثمارات المنجزة في كل قطاعات النشاطات.

- الاستفادة من تخفيض الضريبة الجزافية الوحيدة المستحقة عند نهاية مرحلة الإعفاء، وذلك خلال الثلاث "3" سنوات الاولى من الاخضاع الضريبي:

✓ 70 % بالنسبة للسنة الاولى من الاخضاع الضريبي.

✓ 50 % بالنسبة للسنة الثانية من الاخضاع الضريبي.

✓ 25 % بالنسبة للسنة الثالثة من الاخضاع الضريبي.

لا يمكن للمقاولين المستثمرين الاستفادة إلا من جهاز واحد (1) لدعم التشغيل، ولا يطبق هذا الحكم عندما ينص الجهاز على توسيع قدرة الإنتاج.

لا يمكن للمقاولين الذين استفادوا من الامتيازات الجبائية، في إطار مختلف أجهزة دعم التشغيل المذكورة في المادة أعلاه، الاستفادة من جهاز دعم الاستثمار في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار إلا بعد:

✓ انتهاء فترة الإعفاء فيما يخص مرحلة الاستغلال، الممنوحة في إطار نظام جهاز دعم التشغيل.

✓ التخلي عن امتيازات جهاز دعم التشغيل.

✓ يودع الملف من طرف الشاب صاحب المشروع لدى الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

الذي يتحقق من مطابقته ويرسله إلى اللجنة للدراسة والإعتماد والتمويل ويسلم وصل إيداع إلى الشاب صاحب المشروع.

(1) نفس المرجع، ص 178.

الفصل الثالث: الإمبراءة والألابة (المتمزة لمعالجة ظاهرة الإطالة في المزلزلة)

✓ يعرض الشاب أو الشاب ذوو المشاريع مشاريعهم الإستهمارية أمام اللجنة تدرس اللجنة وتبدي رأيا حول ملائمة وقابلية وتمويل مشروع الإستهمار، تتوج الملفات المقبولة من طرف اللجنة بإعداد شهادة القابلية والتمويل يسلمها الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى المعني في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أيام.

✓ تتشكل لجنة انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الإستهمارات من أعضاء تحدد قائمتهم الاسمية بمقرر من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد. تتكون هذه اللجنة من:

(1)

○ ممثل عن الوالي.

○ ممثل عن مديرية التشغيل للولاية.

○ ممثل عن الفرع الولائي للمركز الوطني للسجل التجاري.

○ ممثل عن مديرية الضرائب للولاية.

○ رئيس وكالة التشغيل للولاية.

○ ممثل عن البنوك المعنية.

○ ممثل عن الغرفة المهنية المعنية.

○ المستشار المرافق للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، المكلف بمرافقة الشاب او الشباب المقاول.

يتأسس هذه اللجنة مدير الفرع المحلي لوكالة دعم تشغيل الشباب.

• تجتمع اللجنة في دورة عادية كل خمسة (15) عشر يوما باستدعاء من رئيسها، ويمكنها ان تجتمع في

دورة غير عادية بطلب من رئيسها. (2)

(1) نفس المرجع.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القرار المؤرخ في 15 جانفي 2011 الذي يحدد تنظيم وسير لجنة الإنتقاء والإعتماد والتمويل للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا كفاءات معالجة ومضمون ملفات مشاريع الإستهمارات للشباب ذوي المشاريع.

الفصل الثالث: الإمبراوار والأابار (المصغرة لعامة العالمة في الجزائر)

- يتعين على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أن تبلغ الشاب صاحب المشروع في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أيام عندما تؤجل اللجنة دراسة ملف مشروع استثماره بغرض تقديم معلومات إضافية، تعد شهادة القابلية والتمويل وتسلم إلى الشاب صاحب المشروع بعد رفع التحفظات حسب شروط محددة⁽¹⁾.

هـ - شروط التأهيل للتوسيع:⁽²⁾ للاستفادة من توسيع المؤسسة المصغرة، يجب إن تتوفر في الشاب المقاول الشروط الآتية:

- ✓ تسديد القرض البنكي في حدود 70% على الأقل إن كان المبلغ المطلوب يكون أمام نفس البنك.
- ✓ التسديد الكلي للقرض البنكي في حالة تغيير البنك أو صيغة التمويل، من الثلاثي إلى الثنائي.
- ✓ التسديد في حدود 70% من القرض غير المكافئ في حالة التمويل الثنائي.
- ✓ التسديد المنتظم لاستحقاقات القرض غير المكافئ.
- ✓ تصريح بالوجود لثلاث (3) سنوات من الإستغلال (في المناطق العادية) وست (6) سنوات (في المناطق الخاصة).

- ✓ توفر الحصائل الجبائية التي تبين التطور الإيجابي للمؤسسة المصغرة.
- ❖ ان انتهاج الدولة لهذا النوع من سياسة التحفيز الجبائي جاء سببها تلك التطورات الجديدة التي دفعت بها إلى تغيير سياستها والاهتمام بمجالات معينة ، وإعطائها الأولوية لكونها تعتبر محورا أساسياً في عملية التنمية بالإضافة الى السعي وراء تحقيق التطور الاقتصادي وكذا الرقي الاجتماعي للإفراد وفك العزلة عن المناطق النائية وخلق نوع من الحيوية والنشاط في المناطق المحرومة.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار المؤرخ في 17 ماي 2012 الذي يحدد تنظيم وسير اللجنة الوطنية للطعن للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا كفيات دراسة ومضمون الطعون المتعلقة بملفات مشاريع الاستثمار للشباب ذوي المشاريع.

(2) موقع بوابة المواطن، جهاز A.N.S.E.J، <http://www.elmouwatin.dz/>، تاريخ الاطلاع 2017/03/10.

د- احصائيات عن المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) : كشف المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب السيد مراد زمالي في تصريح للقناة الإذاعية الأولى عن تمويل أزيد من 150.000 مؤسسة خلال الفترة الممتدة من 1997 الى غاية نهاية 2010، و 200.000 مؤسسة من 2011 الى 2016، ما يمثل مجموع 350.000 مؤسسة مصغرة من 1997 الى غاية سبتمبر 2016.⁽¹⁾

وأوضح ذات المسؤول أن هذه المؤسسات كلفت الدولة قيمة استثمار تقدر 260 مليار دينار جزائري أي 03 مليار دولار أمريكي خلال 19 سنة تم من خلالها خلق أزيد من 1.000.000 مليون منصب شغل.

كما صرح المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أن هذه النتائج الإيجابية جاءت نتيجة تنويع الوكالة لنشاطاتها حيث تعد 780 نوع نشاط مما فتح مجالاً واسعاً للاستثمار مما ساعد في امتصاص عدد كبير لليد العاملة، كما قامت منذ حوالي ثلاثة سنوات الوكالة بوضع خارطة نشاط لكل منطقة لتوجيه الشباب إليها، فنجد مثلاً في سنة 2016 قطاعات الفلاحة، البناء والري، الصناعة والصيانة والخدمات شكلت أهم المجالات التي اختارها المستثمرون الشباب بنسبة 40 بالمائة، حيث احتل قطاع الفلاحة المرتبة الأولى، حيث قامت بتمويل 6000 مشروع في قطاع الفلاحة، و هذا لإقتناع الشباب بأهمية و المردودية الربحية في هذا القطاع، و كذا لسياسة التوجيه المنتهجة من خلال الدور المقاولاتي والنشاطات التي اعتمدها الوكالة في الجامعات و مراكز التكوين للتوعية و التوجيه و كذا من خلال الإذاعات الوطنية و المحلية و التي قدرت ب 500 حصة فقط في سنة 2014 ، مما سمح بتوفير مناصب شغل للشباب البطال من حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني.⁽²⁾

(1) حصة إذاعية مسموعة ضيف الصباح من تقديم رضوان حرياطي في حوار مع المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J)، السيد مراد زمالي، القناة الإذاعية الأولى، على الساعة 08:14، 2016.

(2) نفس المرجع.

الفصل الثالث: الإمبر لولاح والألبار (المستغزة لعالمة ظاهرة العالمة في الجزائر)

- كما جاءت سياسة توجيه التمويل الى القطاعات الحية التي اعتمدتها الوكالة و التي قدمتها جريدة

سيداوريزون الالكترونية بالنتائج التالية: (1)

في نهاية 2010, وجهت حوالي 41 % من التمويل الاجمالي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للقطاعات الحية التي تعتبر محركا للتنمية المستدامة و مصدرا لتوفير الثروات لا سيما في مجالات الزراعة و الصيد البحري و البناء و الاشغال العمومية و الري و الصناعة و الصيانة, بالإضافة الى الصناعة التقليدية, خلال السنة الجارية انتقلت هذه النسبة الى 74 %, و ارتفعت نسبة المشاريع الممولة في مجالي الفلاحة و الصيد البحري منذ انشاء الاجراء حيث انتقل من 11 % سنة 2010 و الى 29 % سنة 2015 و الى 31 % خلال الاشهر الخمسة الاخيرة من سنة 2016 في حين انتقلت نسبة قطاع البناء و الاشغال العمومية و الري الى 7 % سنة 2010 و الى 16 % سنة 2015 و الصناعة انتقلت من 8 الى 21%, و بالمقابل سجل قطاع الخدمات "انخفاضا محسوسا" حيث انتقل من 68 بالمائة سنة 2011 الى 20 % خلال سنة 2016.

و من جهة اخرى تم تخصيص ما يعادل 10 % الى النساء الى غاية 31 ديسمبر 2015 حسبما اوضحت الحصيلة التي اشارت الى ان هذه النسبة "ارتفعت باحتشام" حيث انتقلت من 8 % خلال الفترة الممتدة بين

2010-2014 الى 11 % سنة 2015 لتبلغ 13 % خلال الخمسة اشهر الاولى من سنة 2016.²

إستناداً لهذه الإحصائيات يمكننا ملاحظة النتائج الجد إيجابية من ناحية الكم المحقق من قبل الوكالة، ونرجع هذا التطور المستمر الى السياسات المنتهجة و المعدلة و كذا زيادة و تنوع نشاطاتها منذ إنجاز هذه الوكالة .

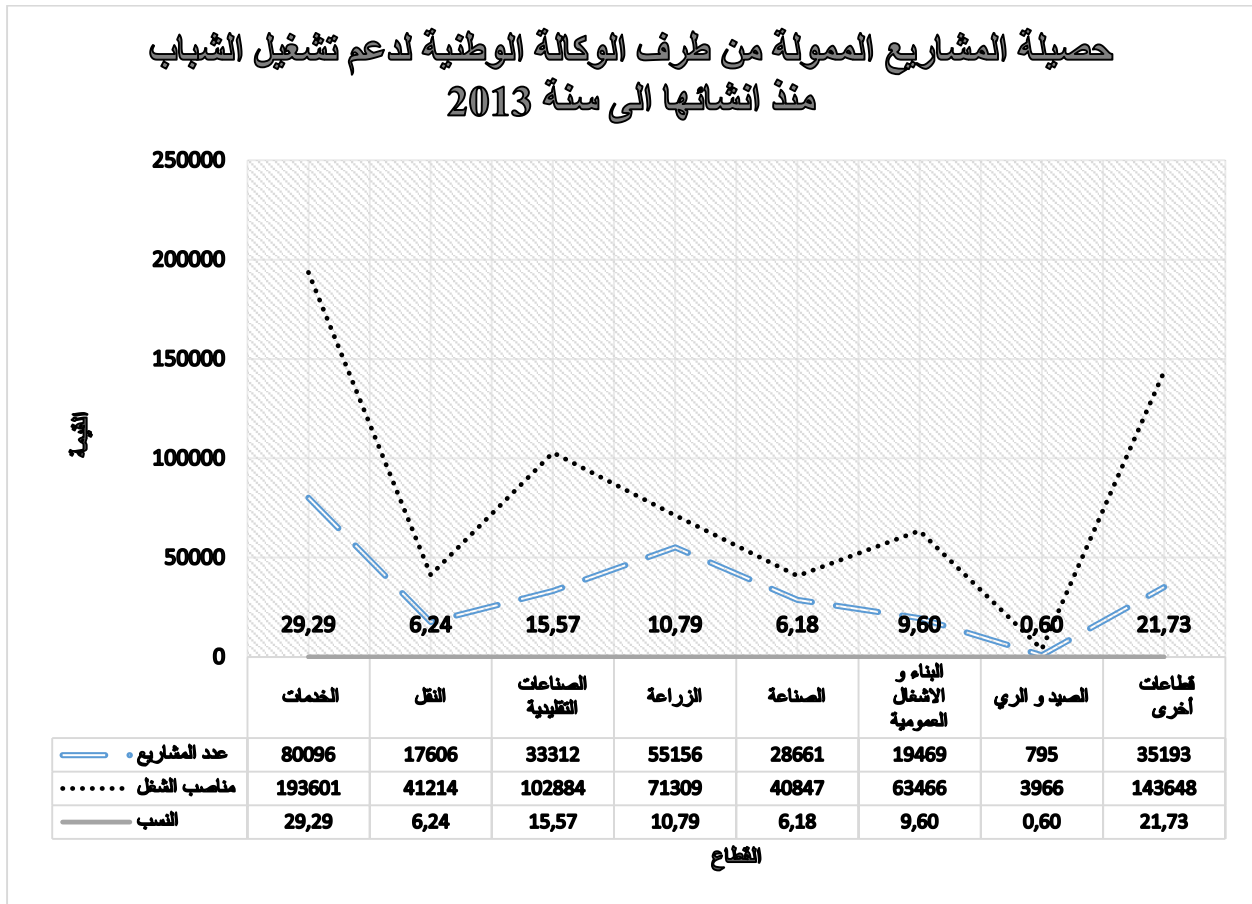
فلاحظ مثلاً أن هناك فرق كبير في تمويل المؤسسات المصغرة قدرة بـ14.28 % بين فترتين الأولى من (1997-2016) قدرة بـ42.85 %, و الثانية من (2011-2016) قدرة بـ57.14 %, و هذا فرق كبير جداً بالمقارنة لعدد السنوات لكلى الفترتين الأولى بأربعة عشر سنة و الثانية بستة سنوات، و التي من خلالها تم خلق 1.000.000 مليون منصب عمل.

(1) موقع سيداوريزون، "إحصائيات عن المشاريع الممولة من طرف لونساج"، نشر بتاريخ: 09 جويلية 2016

، <https://sudhorizons.dz/index.php/ar/2016-10-15-19-03-52/2549-23-2-3-2> ،

(2) نفس المرجع.

الشكل (10): حصيلة المشاريع الممولة من طرف (A.N.S.E.J) منذ انشائها الى سنة 2013



المصدر: إعداد الطالب أستاذاً لإحصائيات وزارة الصناعة و المناجم (1997-2013).

يلاحظ من خلال الشكل (10) أن عدد مناصب الشغل مركزة بشكل كبير في القطاعات الأربعة التالية، قطاع

الخدمات بنسبة 29.29 % يليه قطاع الصناعات التقليدية بنسبة 15.57 %، ثم قطاع الزراعة بنسبة

10.79 %، و أخيراً قطاع الإشغال العمومية بـ 9.60 %، وهذا نتيجة الاستثمارات الممولة من طرف الوكالة،

وهو ما يعزز فكرة الاستثمار في هذه القطاعات من طرف المؤسسات الصغيرة المدعومة من طرف الوكالة، كما

يلاحظ من خلال الشكل (10) أيضاً أن كل من قطاع الصناعة و قطاع النقل لهما نفس النسبة و التي تقدر بـ

6 %.

المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I)

تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، هي في خدمة المستثمرين المحليين والأجانب و جاءت هذه الوكالة للتسهيل و التقليل من الإجراءات و تنظيم أقصى دعم و مساعدة للاستثمار، من خلال الخدمات التي تقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة، حيث تأسست وفق المرسوم التشريعي 12/39 الصادر بتاريخ 1993/10/05 و المتعلق بترقية الاستثمار، حيث كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية و دعم و متابعة الاستثمار (A.P.S.I) من 1993 إلى 2000، ثم جاء الامر الرئاسي رقم 03-01 المؤرخ في أول جمادى الثانية 1422 الموافق ل 20 أوت 2001 فتحولت الى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) كما جاء في المادة 06 و 21 من أمر الرئاسي 03-01، هي عبارة عن هيئة عمومية إدارية تنشأ لدى رئيس الحكومة، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، تهدف الى تسهيل و ترقية و اصطحاب الاستثمار،⁽¹⁾

أ - **مهام الوكالة:**⁽²⁾ تقوم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمجموعة من المهام تتمثل فيما يلي:

➤ تقديم خدمات وفقا للمعايير و المقاييس الدولية مع مؤسسات و هيئات دولية مختلفة مثل :

✓ CNUCED للاستشارة و الخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر.

✓ ONUDI لتكوين و إنقان إطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات.

✓ البنك العالمي من أجل تدقيق سياق إنشاء المؤسسات و اقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج

"القيام بالأعمال".

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رئاسي رقم 03-01 المؤرخ في أول جمادى الثانية 1422 الموافق لـ 20/08/2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، ص 5.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 16 رمضان 1427 الموافق لـ 09/10/2006، و المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار و تنظيمها و سيرها، ص 14-15.

➤ مهمة الإعلام : من خلال:

- ضمان خدمة الاستقبال والإعلام لصالح المستثمرين في جميع المجالات الضرورية للاستثمار.
- جمع كل الوثائق الضرورية التي تسمح لأوساط الأعمال بالتعرف الأحسن على التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالاستثمارات.
- وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على المعطيات الاقتصادية بكل أشكالها والمراجع التوثيقية و/أ و مصادر المعلومات الأنسب الضرورية لتحضير مشاريعهم.
- وضع بنوك معطيات تتعلق بفرص الأعمال والشراكة والمشاريع و ثروات الأقاليم المحلية والجهوية وطاقاتها.
- وضع مصلحة للإعلام تحت تصرف المستثمرين من خلال كل دعائم الاتصال عند الاقتضاء وباللجوء إلى الخبرة.
- ضمان خدمة النشر حول المعطيات المذكورة أعلاه .

➤ مهمة التسهيل : من خلال :

- إنشاء الشباك الوحيد غير المركزي.⁽¹⁾
- تحديد كل العراقيل والضغوط التي تعيق إنجاز الاستثمارات وتقتح على الوزير الوصي التدابير التنظيمية والقانونية لعلاجها .
- إنجاز دراسات بغرض تبسيط التنظيمات والإجراءات المتعلقة بالاستثمار وإنشاء الشركات

➤ ترقية الاستثمار: من خلال:

- كما تضمن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بحكم خبرتها و حنكتها في مجال ترقية الاستثمار ومجال

(1) نفس المرجع، ص 14.

الفصل الثالث: الإعلام والاعلام المتخذة لجامعة القاهرة في الجزائر

الإعلام والتعاون مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر، ومع شبكات دولية لوكالات ترقية الاستثمار خاصة مع نظرائها الأوروبيين و العرب و الآسيويين:

- ✓ الجمعية العالمية لوكالات ترقية الاستثمارات التي تشمل أكثر من 150 وكالة ترقية استثمار في العالم.
- ✓ "أنيماء"، شركات أورو متوسطة لوكالات ترقية الاستثمار لـ 12 بلد للضفة الجنوبية للبحر المتوسط بالشراكة مع وكالات فرنسية و إيطالية و إسبانية.
- ✓ "أنيماء"، شبكة استثمار، جمعية أنشأت عقب شبكات "أنيماء" و وسعت لدول أوروبية أخرى.
- ✓ إبرام عدة عقود و اتفاقيات ثنائية مع وكالات ترقية الاستثمار تهدف لتبادل الخبرات و الممارسات الجيدة فيما يخص ترقية الاستثمار.

- المبادرة بكل عمل في مجال الإعلام والترقية والتعاون مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر وفي الخارج بهدف ترقية المحيط العام للاستثمار في الجزائر وتحسين سمعة الجزائر في الخارج وتعزيزها.(1)

- ضمان خدمة علاقات العمل وتسهيل الاتصالات مع المستثمرين غير المقيمين مع المتعاملين الجزائريين، وترقية المشاريع وفرص الأعمال.

- تنظيم لقاءات وملتقيات وأيام دراسية ومنتديات وتظاهرات أخرى ذات الصلة بمهامها

- المشاركة في التظاهرات الاقتصادية المنظمة في الخارج والمنصلة باستراتيجية ترقية الاستثمار المقررة من السلطات المعنية.

- ضمان خدمة الاتصال مع عالم الأعمال والصحافة المتخصصة

- استغلال في إطار غرضها كل الدراسات والمعلومات المتعلقة بالتجارب المماثلة التي أجريت في

(1) نفس المرجع، ص ص 14-15.

بلدان أخرى.

➤ مهمة المساعدة: من خلال: (1)

- تنظيم مصلحة استقبال المستثمرين وتوجيههم والتكفل بهم.
- وضع خدمة الاستشارات مع إمكانية اللجوء إلى الخبرة الخارجية عند الاقتضاء.
- مرافقة المستثمرين ومساعدتهم لدى الإدارات الأخرى.
- تنظيم مصلحة مقابلة وحيدة للمستثمرين غير المقيمين والقيام لحسابهم على مستوى الشباك الوحيد بالترتيبات المرتبطة بإنجاز مشروعهم.

➤ مهمة المساهمة في تسيير العقار الاقتصادي: من خلال:

- إعلام المستثمرين عن توفر الأوعية العقارية.
- ضمان تسيير الحافطة العقارية وغير المنقولة الموجهة للإستثمار.
- تجميع كل معلومة مفيدة لفائدة بنك المعطيات العقارية المؤسس على مستوى الوزارة المكلفة بترقية الاستثمارات.

- تمثيل الوكالة على مستوى الأجهزة المتداولة للهيئات المحلية المكلفة بتسيير العقار الاقتصادي.

➤ مهام تسيير الامتيازات: من خلال: (2)

- تحديد المشاريع التي تهم مصلحة الاقتصاد الوطني .
- التفاوض حول الامتيازات الممنوحة للمشاريع
- القيام بالتحقق من أن الاستثمارات المصرح بها من المستثمرين وكذا السلع والخدمات التي

(1) نفس المرجع، ص15.

(2) نفس المرجع، ص ص 15-16.

الفصل الثالث: الإمبر لولاح والأللاح (المتمزة لمعالجة ظاهرة الةعالة في الجزائر)

تشكلها مؤهلة للاستفادة من الامتيازات.

- إصدار القرار المتعلق بالامتيازات وإعداد قوائم برنامج اقتناء التجهيزات للمستثمرين المؤهلين للاستفادة من نظام الحوافز.

- إلغاء القرارات والسحب الكلي أو الجزئي للامتيازات.

- ضمان تسيير كل التعديلات التي يمكن أن تدخل على قرارات الوكالة وقوائم النشاطات غير المؤهلة للاستفادة من النظام المذكور.

- استلام تصريحات التحويل وتنازلات عن الاستثمارات، طبقاً للشروط المحددة في التنظيم المعمول به.

➤ مهمة المتابعة: من خلال: (1)

- تطوير خدمة الرصد والإصغاء والمتابعة ما بعد إنجاز الاستثمار باتجاه المستثمرين غير المقيمين.

- ضمان خدمة إحصائيات تتعلق بالمشاريع المسجلة ومدى تقدم إنجازها

- جمع المعلومات حول مدى تقدم المشاريع وكذا التدفقات الاقتصادية المترتبة عنها،

- التأكد من احترام التزامات المستثمرين فيما يتعلق بالاتفاقيات.

ج - أجهزة الوكالة ومبادئ نظام التحفيز: و تتمثل في:

1- من ناحية الأجهزة و الوسائل: (2)

- المجلس الوطني للاستثمار جهازاً استراتيجياً لدعم و تطوير الاستثمار.

- شبابيك وحيدة لا مركزية على المستوى الوطني تشمل الإدارات و الهيئات العمومية المعنية بالاستثمار.

- هياكل تقنية مختصة لدعم و متابعة انجاز المشروع.

(1) نفس المرجع، ص ص 16-17 .

(2) موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I)، [http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan-des-](http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan-des-investissements)

[investissements](http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan-des-investissements)، تاريخ الاطلاع 2017/04/03.

- شبكات معلوماتية وطنية و دولية.

- صندوق لدعم الاستثمار.

- حافظة عقارية للمستثمر.

- مساهمة خبراء ومختصين جزائريين وأجانب.

- إدارة في خدمة المستثمرين والتنمية الوطنية.

2- من ناحية الترقية والتوثيق : يتم دور الوكالة هنا في:

- تنظيم ملتقيات ولقاءات مهنية، منتديات و أيام دراسية وإعلامية.

- مصالح مركز مختص في التوثيق وقاعدة معلوماتية.

- نشر دلائل، منشورات وكتيبات متعلقة بفرص الاستثمار حسب المناطق و التخصصات.

3- من ناحية الدراسات، البحث والتطوير: وهذا عن طريق تحقيق:

- ترقية المواقع والمنشآت الأساسية لإقامة المشاريع.

- اليقظة التكنولوجية، الاقتصادية والقانونية.

- بحث واستغلال فرص التعاون في المجالات التقنية والمالية. (1)

4- مبادئ ونظم التحفيز: (2)

أ - حرية الاستثمار: كما جاء في المادة 4 من الأمر الرئاسي 03-01، يمكن لكل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص، وطني أو أجنبي أن يستثمر في الجزائر في النشاطات الاقتصادية المنتجة للسلع و الخدمات ماعدا المستثناة من الامتيازات والتي تدخل مباشرة في انجاز المشروع وكذا الاستثمارات التي تنجز في إطار منح

(1) نفس المرجع.

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رئاسي رقم 03-01، مرجع سابق، ص5.

الفصل الثالث: الاستثمار والادارة المتكاملة لقطاع الطاقة في الجزائر

الامتيازات و /أو الرخصة وهذه الاستثمارات تكون جديدة أو توسيع قدرات الإنتاج أو إعادة هيكلة أو المساهمة في رأس مال مؤسسة على شكل مساهمات نقدية أو عينية أو استعادة النشاطات في إطار حوصصة جزئية أو كلية.

ب - تسهيل الاستثمار : يخضع الاستثمار إلى تصريح (استمارة متوفرة لدى شبابيك الوحدة اللامركزية، بسيط ويستفيد من :

- خدمات الشبابيك اللامركزية الوحيدة الموضوعة تحت تصرف المستثمر لإنجاز مشروعه.

- منح المزايا" الحصول على طلب الامتيازات في مدة 72 ساعة التي تلي تسجيل ملف الاستثمار و 10 أيام عند استغلال المشروع"⁽¹⁾

ج - تشجيع الاستثمار: و نفرق هنا بين نوعين :

✓ بالنسبة للنظام العام للاستثمارات العادية :منح مزايا ضريبية وجمركية .

✓ بالنسبة للنظام الاستثنائي (الخاص)

5- حماية المستثمر :⁽²⁾ من خلال الضمانات التالية:

✓ عدم المساس بالامتيازات المتحصل عليها.

✓ حرية تحويل رؤوس الأموال و المداخل .

✓ المساواة في التعامل مع كل المستثمرين.

✓ تغطية عن طريق المعاهدات والاتفاقيات الدولية الثنائية أو المتعددة الأطراف لتشجيع وحماية الاستثمارات.

✓ إمكانية الطعن الإداري والقانوني.

(1) موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A.N.D.I، مرجع سابق.

(2) نفس المرجع.

الفصل الثالث: للإمر لوائح والأحكام المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

- ✓ إمكانية اللجوء إلى التحكيم الدولي في حالة قيام نزاع بين الدولة الجزائرية والمستثمرين غير المقيمين.
- 6- التحفيزات الجبائية: (1) حيث جاء في المواد 9، 10، 11 من الأمر الرئاسي 01-03 كما يلي:
- ✓ الاعفاء من الضريبة على القيمة المضافة.
- ✓ تطبيق نسب مخفضة في مجال الحقوق الجمركية.
- أما فيما يخص الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني وكذلك الاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تتطلب تنميتها مساهمة خاصة من الدولة، بالإضافة الى التحفيزات السابقة هناك:
- أ/- عند إنجاز الاستثمار: (2)
- ✓ الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية بعوض فيما يخص كل المقتنيات العقارية في اطار الاستثمار.
- ✓ تطبيق حق ثابت في مجال التسجيل بنسبة مخفضة قدرها 2% في العقود التأسيسية و الزيادات في رأس المال.
- ✓ تكفل الدولة جزئياً أو كلياً بالمصاريف بعد تقييمها من الوكالة، فيما يخص الاشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية.
- ب/- بعد معاينة انطلاق الاستغلال: (3)
- ✓ الاعفاء لمدة عشر 10 سنوات من النشاط الفعلي، من الضريبة على أرباح الشركات، و من الضريبة على الدخل الاجمالي على الارباح الموزعة، و من الدفع الجزافي، و من الرسم على النشاط المهني.
- ✓ الاعفاء لمدة عشر 10 سنوات ابتداءً من تاريخ الاقتناء، من الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في اطار الاستثمار.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، أمر رئاسي رقم 01-03، مرجع سابق، ص ص 5-6.

(2) نفس المرجع، ص 6.

(3) نفس المرجع، ص 6.

✓ منح مزايا إضافية من شأنها أن تحسن و / أو تسهل الاستثمار، مثل تأجيل العجز و آجال الاستهلاك.

هـ - احصائيات عن المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I):⁽¹⁾

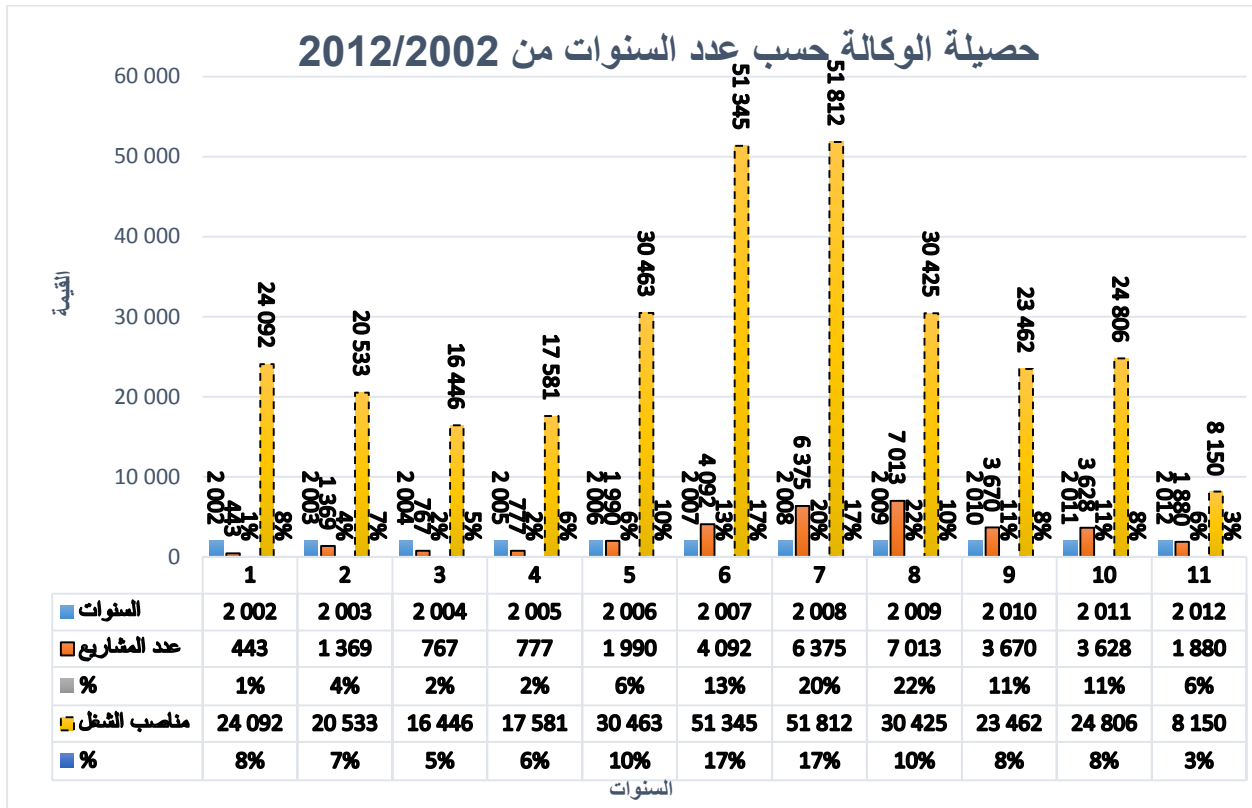
من أجل تعزيز مهام الوكالة المتمثلة في "المتابعة"، تم في بداية سنة 2008 الشروع في عملية الاختبار و التحليل و ذلك بإجراء استقصاء للحصيلة الشاملة لحالة التقدم الذي تم إحرازه في المشاريع الإستثمارية المصرح بها خاصة خلال الفترة بين 2002-2008.

اختيار هذا الفاصل الزمني لم يكن اعتباطيا بل جاء وفقا للتسلسل الزمني للنصوص المنشئة لوكالة ترقية ومتابعة الإستثمار السابقة ثم التحول إلى الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار نهاية سنة 2011، و كذا للتعديلات التي حصلت سنة 2006 على المرسوم 01-03 والآثار المترتبة عن هذا الجهاز.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تحليل المعطيات سيكون موجه أكثر نحو التوجهات الرئيسية للتطورات المسجلة خلال الفترة ما بين 2002 و 2012، دون القول بأن التوحيد المحرز لهذه الحصيلة الشاملة للإنجازات هي من دون شك أقرب للواقع، كما أن الحصيلة توقفت شهر جوان 2015.

(1) موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) مرجع سابق.

الشكل (11): حصيلة الوكالة حسب عدد السنوات من 2012/2002



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا لإحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) (2012-2002)

لقد تم عرض هذه النتائج بمناسبة اليوم الإعلامي الذي نظمته الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار لدى

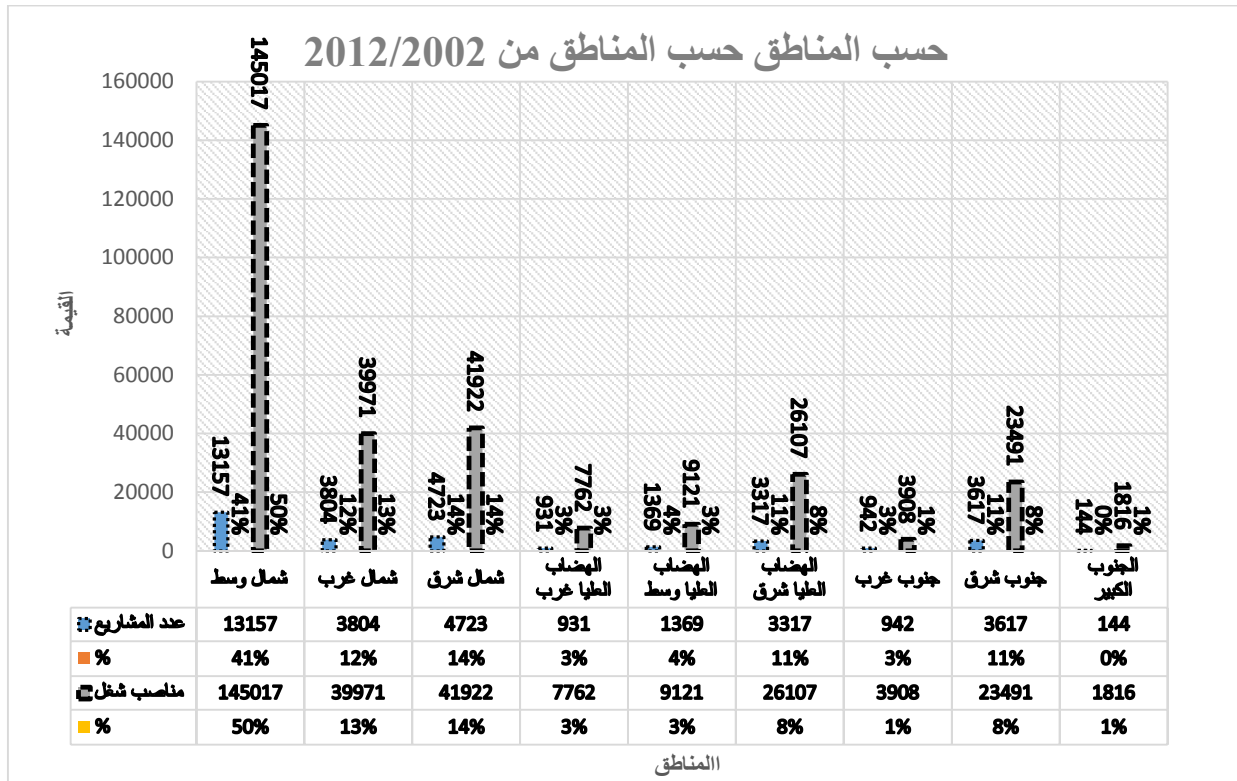
الإدارات الشريك (مصلحة الضرائب، الجمارك والمركز الوطني للسجل التجاري) من أجل زيادة التوعية

بالمسائل التي تتضمن هذه العملية التي تتطلب تعاون تساهمي حتى تستمر وفقا لأحكام المرسوم رقم 06-08

151 جويلية 2006.⁽¹⁾

(1) نفس المرجع.

الشكل (12): حصيلة الوكالة حسب المناطق من 2012/2002



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا لإحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) (2012-2002)

نلاحظ من خلال الشكل (12) أن 67% من المشاريع الإستثمارية تتركز في المناطق الشمالية من البلاد . إن الإستثمارات المنجزة حسب كل منطقة وفقا للمخطط الجغرافي تبرز بأن المناطق الشمالية للبلاد (وسط شمال، شمال شرق، شمال غرب) هي المناطق الأكثر جاذبية للإستثمارات، وبالتالي الأكثر نسبة من حيث مناصب الشغل المستحدثة وهذا نظرا لخصوصياته الإقليمية، حيث تتركز بنسبة 77% من حيث عدد مناصب الشغل المستحدثة في كل أنحاء الوطن.

في حين فإن المناطق الأخرى كالهضاب العليا الشرقية والجنوب الغربي تأتي في وضعية وسيطة بنسبة 18% لكل منهما من حيث المشاريع المنجزة و 14% من حيث مناصب الشغل المستحدثة.

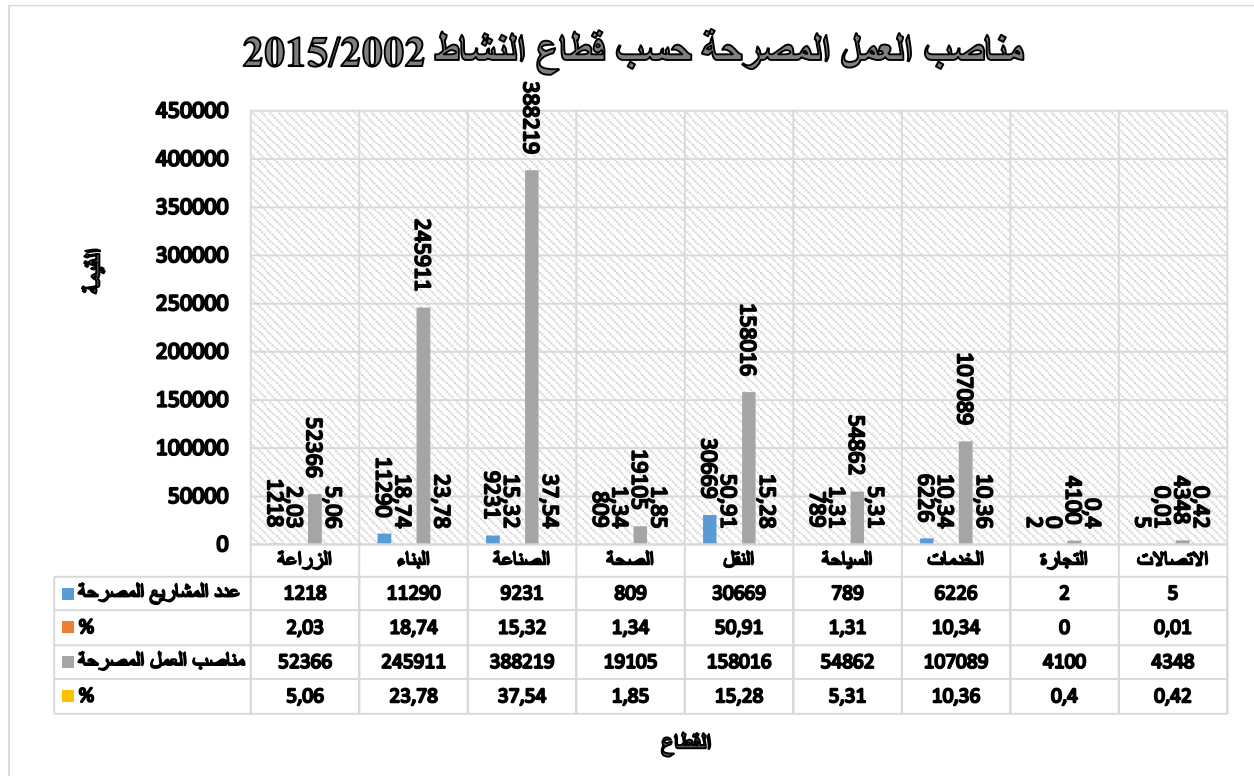
أما المناطق الأخرى التي كانت فيما مضى متخلفة عن هذا الركب بدأت فيما بعد تظهر وتبرز وهذا بفضل الجهود المبذولة والمتواصلة من طرف السلطات العمومية و ذلك بتوفير البنى التحتية والمعدات اللازمة لذلك،

الفصل الثالث: الإسراع والادماج المستغزة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

إضافة إلى تقديم تدابير تحفيزية لإعادة التوازن الإقليمي و الإقتصادي التي تصل فيها النسبة 14% من حيث المشاريع المنجزة و 10% من حيث مناصب الشغل المستحدثة.

باختصار، فإننا نلاحظ أن المناطق الداخلية أثبتت وجودها وذلك بفضل التدابير الأخيرة المتخذة من طرف السلطات العمومية (الحصول على العقار و الحصول على التمويل) والتي من شأنها على المدى المتوسط أن تنمي الإستثمارات في هذه المناطق الوسيطة حتى تصل إلى إنجاز 3000 مشروع، وبالتالي خلق عدد معتبر من مناصب الشغل مستقبلاً.

الشكل (13): حصيلة الوكالة حسب قطاع النشاط 2015/2002



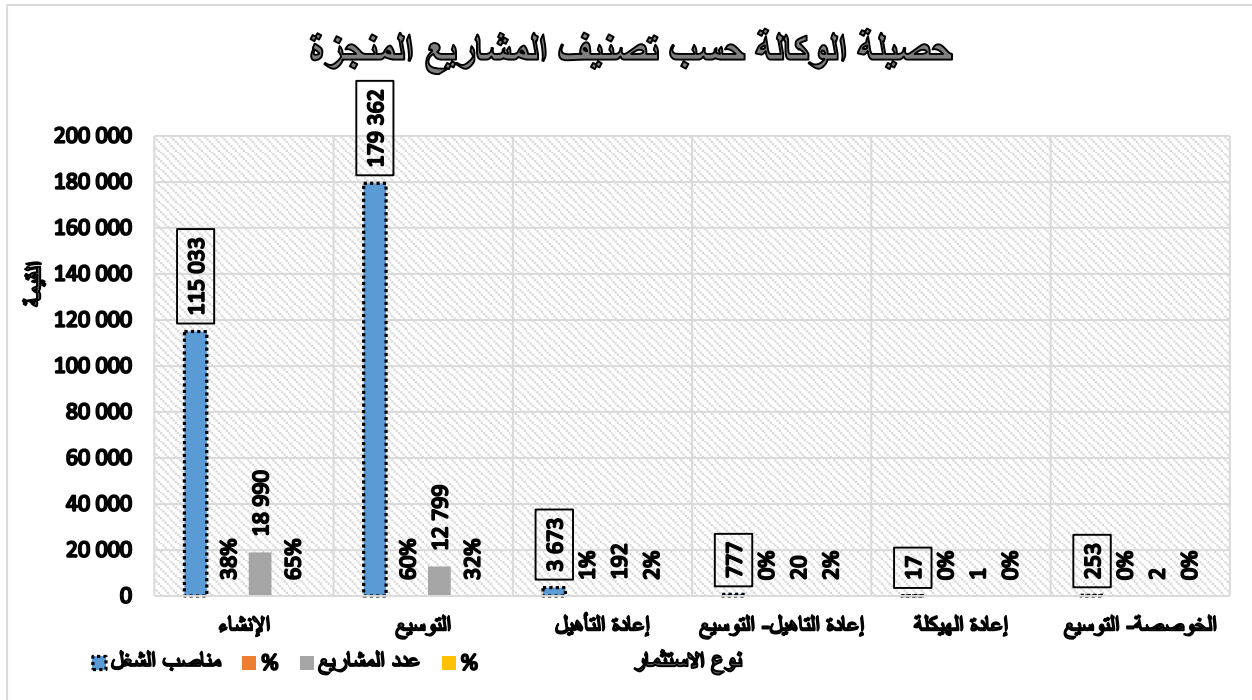
المصدر: من إعداد الطالب إستاد لإحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) (2015-2002)

نلاحظ من خلال الشكل (13) أن هيمنة قطاع الصناعة على بقية القطاعات من حيث عدد المناصب المستحدثة واضح بشكل كبير إذ نجد نسبة المشاريع في هذا القطاع تقدر بـ 18.74% أي أقل من نسبة قطاع النقل التي تقدر بـ 50.91% إلا أنه يوفر مناصب عمل أكثر من جميع القطاعات حيث تقدر بـ 37.54%

الفصل الثالث: الإمبرادور والآليات المنجزة لعامة البطالة في الجزائر

مقابل 23.78% في قطاع البناء، و15.28% و 10.36% على التوالي في كل من قطاع النقل، وقطاع الخدمات، ثم أخيراً قطاع السياحة و الزراعة والصحة و التجارة و الاتصالات بي 5.31% و 5.06% و 1.85% و 0.4% و 0.42%.

الشكل (14): حصيلة الوكالة حسب تصنيف المشاريع المنجزة 2015/2002



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا لإحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) (2015-2002)

من خلال الشكل (14) نلاحظ بأن التوسيع من حيث تصنيف المشاريع المجال الأكثر استقطاباً لليد العاملة

المنجزة بنسبة 60%، ثم يليها الإنشاء بنسبة 38% أيضاً من حيث مناصب الشغل المستحدثة.

تحدث الإستثمارات في شكل "إعادة التأهيل- التوسيع" و "إعادة التأهيل" ما بين نسبة 0 و 1% لكل منهما.

باختصار، هذه المعطيات تترجم بشكل جيد مدى تفضيل المستثمرين للإستثمارات الجديدة والتوسعية و ذلك على

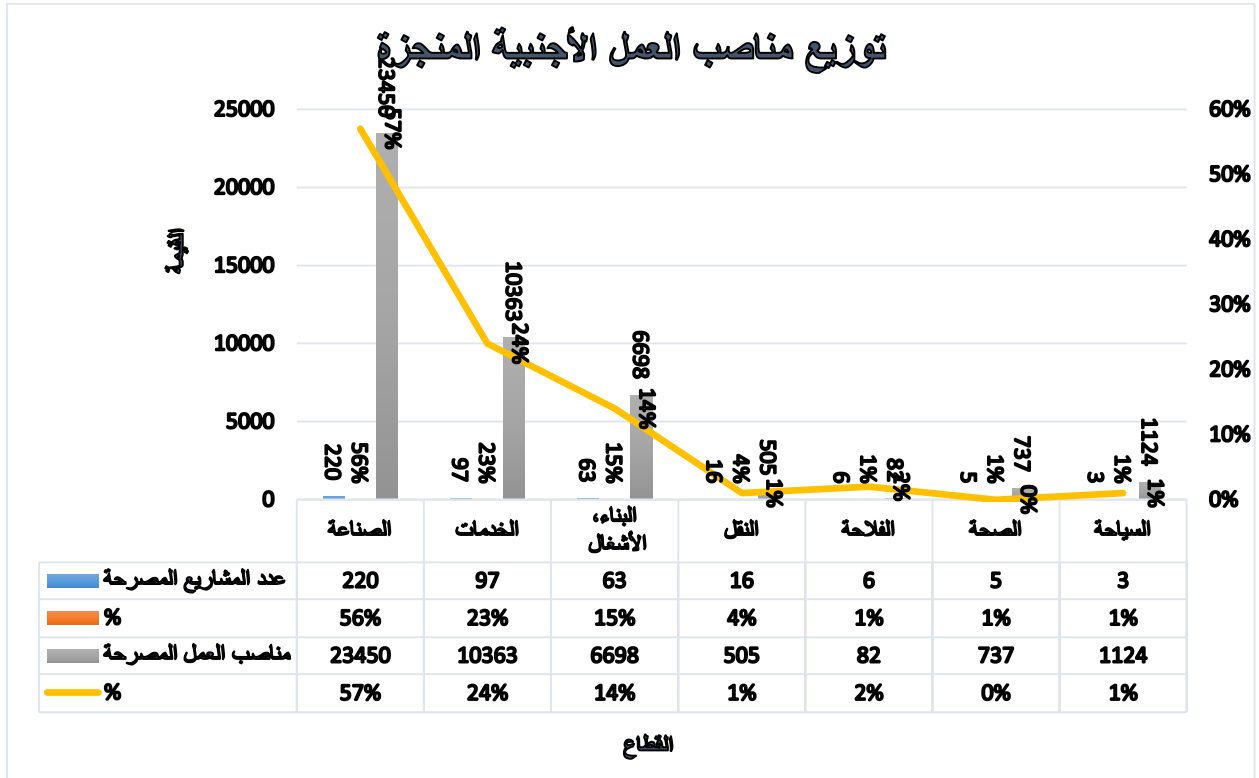
حساب الأنواع الأخرى ذات الإهتمام الكبير من طرف القطاع العام في أعقاب قرارات الحكومة الأخيرة بإعادة

تأهيل بعض القطاعات الصناعية للإنتاج الإستراتيجي في حين أن الخصوصية لاتبدو أنها تعطي نتائج مرجوة،

و هذا ما إنعكس على توجهات و استقطاب اليد العاملة لبعض التصنيفات على حساب تصنيفات أخرى.

الشكل (15): حصيلة الوكالة حسب توزيع مناصب العمل الأجنبية المنجزة

2015/2002



المصدر: من إعداد الطالب إستنادا لإحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) (2015-2002)

يأتي اختيار المستثمرين الأجانب عموماً على القطاع الصناعي أولاً بنسبة 56% من المشاريع المصروفة، و57% بالنسبة لمناصب الشغل المستحدثة في هذا القطاع مقارنة مع مجموع قطاعات النشاط كما هو موضح في (الشكل 15)، كما نجد أيضاً قطاع الخدمات كقطب ثاني الأكثر جذباً للإستثمار الأجنبي بي 23% من عدد المشاريع المصروفة تقابلها 24% من مناصب العمل المصروفة، ثم يليها قطاع البناء والأشغال العمومية والهيدروليك بحوالي 15% لكل من عدد المشاريع و عدد المناصب المصروفة بها. كما توجد أيضاً مجالات أخرى كالنقل والسياحة و الزراعة و الصحة تقدر بي (7% كلها على حد سواء حسب عدد المشاريع و 4% مناصب الشغل المستحدثة).

الفصل الثالث: الاستثمار والسياحة والتنمية الاقتصادية في الجزائر

باختصار، هذا يعكس نواح عديدة من التذمر العام للمستثمرين الأجانب الراغبين في العمل في المشاريع الصناعية، ذات القوة الإضافية والمربحة على المدى القصير على حساب المشاريع طويلة المدى في الزراعة، السياحة والصحة .

❖ ملاحظة (1)

معطيات حول النتائج الملاحظة للمشاريع الإستثمارية المصرح بها لدى الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار خلال الفترة الممتدة بين 2002 و 2012 والتي بدورها أبرزت المعطيات التالية :

وجدنا مجموع إجابات (177 35 مشروع) النتائج التالية :

✓ 32 004 مشروع منجز أي نسبة 91 % من الكل.

✓ 2 580 مشروع لم يتم إنجازه أي نسبة 7%.

✓ 593 مشروع تم التخلي عنه أي نسبة 2%.

معطيات حول المنجزات الإجمالية :

✓ 32 004 مشروع منجز أي بنسبة 91% من الكل.

✓ 2547 مليار دج أي حوالي 31.8 مليار دولار أمريكي.

✓ تم خلق حوالي 300 000 منصب شغل.

الأجنبية منها :

✓ 410 مشروع إستثماري أجنبي تم إنجازه.

✓ 803 مليار دج أي 3/1 من الإستثمارات المنجزة.

✓ 42 959 منصب شغل تم استحداثها للأجانب أي بنسبة 14%.

(1) نفس المرجع.

المبحث الثاني: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الأول/ تقييم السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر: إن ما يميز سوق العمل

في الجزائر هو نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية وفي طبيعة البطالة التي ترتفع نسبتها لدى الشباب وخريجي الجامعات، وكذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل، إضافة إلى ضعف بيئة الأعمال ومحدودية القطاع الخاص وعدم وجود إستراتيجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الاقتصادية، كما أنه من الصعب الحكم بصورة قطعية على نجاعة سياسات التشغيل من عدمها في الجزائر بالنظر الى جملة هذه الأسباب أو غيرها، إذ بعضها موضوعي و البعض الآخر كان من الممكن تقاديه أو التقليل من أثره السلبي على مستويات التشغيل، فنجد أن سياسة الدولة حققت نتائج إيجابية في انخفاض معدلات البطالة، و هذا واضح من خلال دور الآليات العصرية التي تتعكس بالإيجاب على السياسة التشغيلية للدولة وذلك بفتح فرص متعددة للأفراد من خلال معطيات مختلفة و الاستجابة لها، و من ضمن انعكاسات العصرية للآليات نجد:(1)

✓ إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتكفل بالعمال المسرحين لأسباب إقتصادية لمدة ثلاثة سنوات في انتظار إعادة إدماجهم.

✓ الاتفاق على إبرام عقد اقتصادي واجتماعي يرمي الى تجنيد جهود كل الأطراف.

✓ إعادة تأهيل التشريع الجزائري للعمل بوضع قانون للعمل مستمد من اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل.

✓ إنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

(1) الحبيب بن باير ، بن كاملة محمد عبد العزيز، التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير و عصرية البرامج و الآليات لتفعيل التنمية "عرض نتائج الفترة 2006-2010"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.

الفصل الثالث: الإهمال والالتزام المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

فضلا عن العديد من المحفزات والتدابير الأخرى التي باشرت السلطات العمومية في تطبيقها، والتي تهدف لتشجيع المؤسسات المستخدمة على خلق المزيد من مناصب العمل، والتي تم تأكيدها ضمن المخطط الوطني للتشغيل، منه: (1)

✓ تقديم قروض بنكية وامتيازات مالية وضريبية خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال التمكين من الحصول على الصفقات وتشجيع منح القروض البنكية لفائدة الاستثمارات المنتجة ذات القدرة العالية للتشغيل بفوائد مخفضة

✓ إشراك أكبر للجماعات المحلية في ترقية التشغيل من خلال توجيه بعض النشاطات نحو القطاع الخاص، وعلى الخصوص نحو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

✓ برامج دعم مشروعات الشباب المقاولين، الخلاقة لمناصب العمل، عن طريق القروض البنكية، والتسهيلات الإدارية، وتمكينهم من الحصول على العقارات اللازمة لإقامة المشاريع وتطويرها.

✓ إعفاء المؤسسات المستخدمة من الأعباء الاجتماعية، أو تخفيضها، (28 % من اشتراكات الضمان الاجتماعي، وقد تصل إلى 36 % عندما يتم التوظيف في المناطق الجنوبية، أو في الهضاب العليا) بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تبادر بتشغيل عمال شباب في إطار برنامج عقود الإدماج الموجه للشباب حاملي الشهادات العليا والمتوسطة، وحتى من هم دون تأهيل.

إلا أن هناك عوامل أخرى أثرت على المخرجات الإيجابية للسياسة التشغيلية للدولة منها:

1- مناصب الشغل الهشة: (2) بما أن ثلثي الناشطين في العمل هم من الاجراء و من بينهم نجد نسبة

(1) كربول عمراي ، مرجع سابق.

(2) عبد الوهاب بن بريكة ، سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض و تحليل، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.

كبيرة من مناصب الشغل غير الدائمة و المتربصين حيث تعتبر بمثابة مناصب هشة يمكن أن تزول في أي وقت مما يساهم في رفع نسبة البطالة في أي لحظة، وأي تغيير في الظروف الاقتصادية قد يؤدي الى ارتفاع كبير لمعدلات البطالة، و هذا ما تشهده الجزائر في الآونة الأخيرة إثر انخفاض أسعار النفط، و إعتماها لسياسة التقشف التي مست مناصب الشغل، حيث تشير الإحصائيات أن 32.9% أي ما يقارب 3.203.000 من مناصب الشغل غير دائمة وهشة يمكن أن تضاعف حجم البطالة في أي وقت، لذلك ينبغي إعادة النظر في هذه السياسات لتحسين كفاءتها وتوسيعها لتشمل أكثر الشرائح هشاشة من العاطلين عن العمل، وجعلها أكثر فعالية في الحد من البطالة.

2- **طبيعة مناصب الشغل:** حيث هي الأخرى تتأثر بالتغيرات الاقتصادية العالمية و المحلية فنجد مثلاً بعض القطاعات كالزراعة و الصناعة مثلاً التي تتأثر بشكل كبير بالتغيرات الاقتصادية مما يضع حد لبعض المشاريع أو يلغي البعض الآخر أو يتم تأجيلها، مما يساهم في تسريح العمال وبالتالي الرفع من نسبة البطالة.

3- **الاعداد الكبيرة من النساء الوافدات الى سوق العمل:** هذا العنصر الذي يعبر عن تغير اجتماعي عميق بحيث ان نسبة اللواتي ضمن القوائم المسجلين للعاطلين عن العمل إزدادت بشكل كبير، مما شكلت عاملاً أساسياً في رفع مستويات البطالة بالجزائر.

4- **الإستثمارات الخاصة و الأجنبية:** ما يؤخذ على هذه الاستثمارات ، هو أن الاستثمارات الأجنبية معظمها كثيفة رأس المال و بالتالي غير منشئة لمناصب الشغل الكثيرة، اما الاستثمارات الخاصة فهي ذات درجة عالية من السيولة كالبنوك و الاتصالات (بنك الخليفة ، SG ، CETELEM الخ....) و غيرها، فهي أنشطة يمكن أن تدوم لعشرات السنين كما هو الحال في الصناعة و الزراعة، بل يمكن أن تزول في أي وقت و يتحول العاملون بها الى البطالة بصورة سريعة، وهنا يطرح سؤال حول الغاية من تشجيع هذه الاستثمارات؟ هل يتعلق الامر بإنتاج

الفصل الثالث: الإهمال والالباح المتخذه لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

السلع محلياً بدلاً من إستيرادها (السيارات مثلاً)؟ أو نقل التكنولوجيا و المعارف؟⁽¹⁾ أم يتعلق الامر بمكافحة البطالة ورفع معدلات التشغيل؟ أو هناك اهداف أخرى كان فيها استحداث مناصب الشغل فقط المحصلة الايجابية لذلك؟.

5- ارتفاع مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل : أحد المؤشرات الرئيسة التي يجب أخذها في

الاعتبار عند تقييم أداء سوق العمل، إضافة إلى الانخفاض في أرقام البطالة الرسمية، هي طبيعة ونوعية فرص العمل. فقد لعب القطاع غير الرسمي دوراً هاماً في عملية خلق فرص العمل، وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها.

6- الدور المحدود للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام: حيث تعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر

مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم ويرتبط التشغيل بالقطاع العام بالجزائر بعدة عوامل من أهمها تواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملائمة بيئة الأعمال والميزات التي يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص من حيث الفارق في الأجور و ضمانات التشغيل الصريحة والضمنية والأمن الوظيفي واستخدام وظائف القطاع العام كوسيلة لتقديم الحماية الاجتماعية.

7- ارتفاع البطالة لدى المتعلمين : على الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة إلا أن معدلها

في صفوف الشباب المتعلمين مرتفعاً، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات ويعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد والتي أفادت في الأغلب للعمال الأقل تعليمًا،⁽²⁾ حيث هناك عدم تكيف أنظمة و برامج التعليم و التكوين العالي و المتوسط بما يتناسب و الاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل،

(1) نفس المرجع.

(2) عبد الرزاق مولاي لخضر، مرجع سابق.

مما يعني تكوين مزيد من الاطارات و العمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تتناسب تكوينهم.⁽¹⁾

8- جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل : يمثل مؤشر توظيف العمالة والاستغناء عنها أحد المؤشرات

الفرعية العشرة المكونة لمؤشر سهولة أداء الأعمال الذي يصدر سنويا عن مجموعة البنك الدولي مند عام

2004 ويقيس هذا المؤشر الفرعي مدى مرونة أو جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل حول العالم ويشمل

هذا المؤشر بدوره على مؤشرات فرعية أكثر تفصيلا تتمثل في مؤشرات صعوبة توظيف عمالة جديدة جمود

ساعات .

9- تركز سياسة التشغيل في الجزائر على كم الوظائف وليس على نوعيتها لذلك لا بد من الأخذ بعين الاعتبار

نوعية تلك الوظائف وخصوصا الوظائف اللائقة المولدة للقيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية وذلك لإتاحة المزيد

من الاستدامة في سوق العمل، كما لا تزال الجزائر تتوفر على توظيف أقل مرونة بالمقارنة مع معظم البلدان

الناشئة، حيث تؤدي القيود المفرطة في والصرامة بشل التوظيف وتضخيم العمالة الزائدة عن الحاجة، إلى زيادة

تكاليف العمل وتقليل الفرص المتاحة أمام الشركات للإنفاق على الإبداع والابتكار والتكيف مع التكنولوجيات

الجديدة وبالتالي انخفاض الإنتاجية وانتشار ظاهرة البطالة المقنعة والقطاع غير الرسمي.

10- الوظائف غير اللائقة : تعتمد سياسات سوق العمل في الجزائر على توفير فرص العمل من خلال برامج

الأشغال العامة وإعانات الأجور وتستهدف هذه البرامج شرائح من الشباب ذوي المؤهلات الضعيفة الباحثين عن

وظائف، وشرائح أخرى من السكان البالغين الذين يعانون من الإقصاء الاجتماعي مع ذلك فإن هذه السياسات

تنطوي على ثلاثة عيوب رئيسة هي : التكلفة العالية، والتغطية المنخفضة، والتأثير المحدود، كما أن معظم

الوظائف التي أنشئت في إطار برامج الأشغال العامة مؤقتة، وفي مهن متدنية الأجر، وينظر إليها على أنها

(1) سليمان أحمية، السياسة العامة و دورها في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة في الملتقى العلمي حول

السياسات العامة ودورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، يومي

26 و 27 افريل 2009.

11- خطط مساعدة اجتماعية ولا تعالج القضايا البنيوية للبطالة.⁽¹⁾

12- تبعات تنفيذ برامج الخصخصة: حيث أدى تطبيق هذا البرنامج الى تسريح أعداد كبيرة من العمال في شركات و مؤسسات القطاع العام، مما تسبب في انتقال معدل البطالة من حدود 18,36% سنة 1986 الى 30% خلال سنة 1999، بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال و غلق للوحدات.⁽²⁾

المطلب الثاني/ تحديات وآفاق السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر: تواجه الجزائر

تحدياً كبيراً في معالجتها لظاهرة البطالة من خلال سياساتها التشغيلية، حيث يمكننا حصر هذه التحديات فيما يلي:⁽³⁾

- ✓ عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب .
- ✓ عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل .
- ✓ وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل .
- ✓ عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- ✓ انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا امام الاستثمار .
- ✓ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و صعوبة الحصول على القروض البنكية .
- ✓ ترجيح النشاط التجاري الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.

(1) عبد الرزاق مولاي لخضر، مرجع سابق.

(2) تقارير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي (C.N.E.S) .

(3) عبد الله رايح سرير، "سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011.

الفصل الثالث: الإهمال والالتزام المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر

✓ ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور.

✓ عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتحكم في تنظيم سوق العمل.

- أما من ناحية آفاق سياسة التشغيل في الجزائر و من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، و من أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع و تجسيد سياسات و برامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:⁽¹⁾

1. بناء استراتيجية للتشغيل، و جعلها فعالة من خلال التشاور و الحوار البناء و الشفاف مع كل الفاعلين (السلطات العمومية - رجال الأعمال - و ممثلي العمال و أرباب العمل، و المنظمات المهنية و النقابية المعنية بعالم الشغل)، و ذلك لتوحيد المناهج و القرارات و الآليات المعتمدة، أي ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات و معطيات حقيقية بمشاركة الهيئات و المؤسسات المعنية... مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء و إقتراحات هذه الهيئات و المؤسسات.
2. العمل على إنشاء مركز للمعلومات عن سوق العمل أي وضع شبكة معلوماتية (Intranet) قصد السماح بتبادل المعلومات في حينها بين مختلف هيكل الدولة و القطاع الخاص، و يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بطالبي العمل و فرص العمل المتوفرة.
3. ينبغي أن تترابط أهداف ووسائل سياسية مع السياسات الأخرى كالاقتصادية و المالية و الاجتماعية.
4. لابد من تجنيد إطارات قطاع التشغيل وأعوانه على المستويين المركزي و المحلي و على مستوى الوكالات المتخصصة .
5. ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تعمل على تشجيع التكوين في الوسط المهني، انطلاقاً من ان

(1) إلهام نايت سعدي، مرجع سابق.

- التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج الدائم في سوق العمل.
6. ضرورة التنسيق بين القطاعات التي لها علاقة من قريب أو من بعيد بعالم الشغل، لابد من الملائمة بين مخرجات العملية التعليمية و احتياجات سوق العمل كما و كيفاً.
7. لابد من خلق مؤسسات نشيطة، أي العمل على دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي يمكن أن تلعب دوراً في خلق مزيد من فرص العمل أي توليد وظائف لائقة و منتجة.
8. العمل على تأهيل المؤسسات لتصبح ذات قدرات و كفاءات هيكلية تنافسية تسمح بالولوج في سوق العمل.
9. عصرنة المرفق العمومي للتشغيل و تدعيمه بموارد بشرية مؤهلة عن طريق إعطاء دور كبير للتدريب.
10. ضرورة تكييف النظام المصرفي و المالي مع حاجيات المؤسسات من أجل تطوير الاستثمار و المولد لمناصب الشغل و زيادة فعاليته الاقتصادية و الاجتماعية في هذا المجال.
11. تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي، او ما يعرف بالعمل غير المنظم، و هو بديل حتمي للعديد من الشباب الباحثين عن منصب شغل.
12. تسهيل الإجراءات الإدارية و التمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة .
13. تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل .
14. إشراك المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، و جعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
15. تشجيع البنوك على التعامل بجدية و مسؤولية في مجال القروض و المساعدات و التسهيلات المالية .
16. السهر على تطبيق التدابير القانونية و التنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل .
17. الإستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة و عدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

- من خلال ما ذكر سابقاً نجد التحدي الأكثر خطورة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر حسب رأينا هو عدم قدرتها على التحكم في العامل البشري و هذا راجع لطبيعة التكوينية و الذهنية لشخص الجزائري بالدرجة الأولى و كيفية تعامله مع محيطه و خاصة فئة الشباب منهم، حيث رأينا في الفصول السابقة بأن البطالة السلوكية من بين أنواع البطالة الأكثر انتشاراً في الجزائر، وهذا راجع لرفض هذه الفئة العمل لدى الخواص، وكذلك العمل في مناصب عمل متدنية الرتبة والتي تتطلب جهداً عضلياً وكذا بسبب النظرة الاجتماعية لهذه الوظائف، وبذلك تركت العديد من المهن التي صنفت ضمن الوظائف الدنيا كالعامل في تنظيف الشوارع وجمع القمامة مثلاً، حيث أصبحنا نلاحظ أن الأفارقة و الآسيويين هم الأكثر إشتغالاً ورشات البناء و غيرها من المشاريع الأخرى، و هذا لعزوف شبابنا الجزائري على هاته الوظائف ، فأغلبيتهم يبحثون عن مناصب عمل في الإدارات و المؤسسات العمومية و الوطنية، وراء المكاتب و بعقود دائمة، فهم يفضلون البقاء في بطالة الى غاية العثور على هذه الوظيفة.

خلاصة الفصل

لقد وضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير كانت ترمي الى التخفيف من ظاهرة البطالة، من خلال توسيع مجال البحث عن فرص العمل لدى الشباب البطال، و استحداث آليات و هيئات تسهر على ذلك و تعمل على مراقبتهم، فكان لهذه التدابير الجانب الايجابي في خفض مستويات البطالة، كما كان لها الجانب السلبي لعدم وجود تنسيق و رؤية مستقبلية لدى الدولة، فغياب دراسات و هيئات تختص في اعطاء تقييمات عن مدى نجاعة السياسات المطبقة و النتائج المحققة و إثبات صحتها احصائياً، عرقل من مهمة الدولة في معالجة هذه الظاهرة فنجدها تهتم بسياسة الكم على حساب الكيف، و هذا لإعتبارها عنصر العمل ذو قيمة سياسية و اقتصادية مع أنه في الاصل ذو قيمة اجتماعية و ثقافية قبل كل ذلك.

وعليه يستوجب على الدولة أن تقوم بمعالجة ظاهرة البطالة و تطبيق سياسات تشغيل تكون ذات رؤية استراتيجية واسعة النطاق و شاملة، أي أن تكون عميقة و طويلة الأمد و متعددة الابعاد، و أن يكون الفائز الاول من هذه السياسات هم الشباب البطال، ثم تأتي الاعتبارات الاخرى في آخر المصاف.

وَالْحَمْدُ

يتضح من خلال الدراسة أن ظاهرة البطالة في الجزائر بلغت مستويات حرجة، بل وصلت إلى الذروة 30 % تقريبا سنة 1999، مما فرض اعتماد وسائل تحليل متعددة لفهم طبيعتها، حيث استنتجنا بأن هناك عدة مسببات لهذه النسبة العالية منها ماهي أسباب خارجة عن سيطرة الدولة وتتمثل في انخفاض أسعار المحروقات و الركود الاقتصادي العالمي، وانخفاض سعر الصرف، و ارتفاع معدل النمو السكاني، الخ..، ومنها أسباب تدخل في نطاق سيطرة الحكومة، كعدم ملائمة المنظومة التعليمية و التكوينية مع متطلبات سوق العمل و كذلك التشريعات الخاصة بالعمل، وسوء توزيع السكان الخ...، كما لاحظنا بأن الجزائر قامت بإصلاحات اقتصادية في فترة ما زادت من معدلات البطالة، عوضاً من أن تسهم في خفضها، كان سببها الأول الضغوطات التي واجهت الدولة من المنظمات والمؤسسات المالية الدولية، ما أدى الى تسريح عدد كبير من العمال و زيادة الطلب على العمل مقابل العرض ما أدى الى ارتفاع معدل البطالة و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى لدراستنا، و يرافق ذلك الآفات و الضغوطات الإجتماعية التي قد تهدد الاستقرار السياسي و الاجتماعي للدولة، و هدرًا للطاقات و هروباً للكفاءات و تراجع في النمو الاقتصادي، فعملت الدولة الجزائرية على اتخاذ بعض الإجراءات و الآليات من شأنها أن تؤدي إلى تخفيض نسب البطالة ، فجاءت بعدة تدابير من خلال توسيع مجال البحث عن فرص العمل لدى الشباب البطال، و استحداث آليات و هيئات تسهر على ذلك و تعمل على مراقبتهم، فكان لهذه التدابير الجانب الايجابي في خفض مستويات البطالة و هذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة لدراستنا، كما كان لها الجانب السلبي لعدم و جود تنسيق و رؤية مستقبلية لدى الدولة، كما لاحظنا أن هناك عامل آخر ساعد الدولة في استحداث هذه الآليات و تطبيق برنامجها على أرض الواقع، من خلال ارتفاع أسعار البترول و تخلص الدولة من المديونية و تبعاتها، فكانت نتيجة ذلك انخفاض في معدلات البطالة بشكل كبير، والتي بلغت أدنى مستوى لها سنة 2010 بـ 9.96 % .

إلا أننا لاحظنا ارتفاع معدلات البطالة من جديد ابتداءً من سنة 2014، و ذلك بسبب إنخفاض أسعار البترول مجدداً، مما يبين لنا بأن الدولة لم تستوعب الدرس من التجارب الماضية، و بقائها معتمدة على مداخيل البترول بنسبة 90 % ، و عدم وضع سياسات بديلة لذلك، مما يعيد نفس سيناريو الثمانينات، و كما توقع به صندوق النقد الدولي حيث قدر معدل البطالة في الجزائر نهاية السداسي الأول من العام 2015 عند مستوى 10.8% وهي المرة الأولى منذ سنوات يعود فيها معدل البطالة إلى هذا المستوى وبحسب صندوق النقد الدولي دائماً فإن الجزائر ستشهد بظالة اكبر السنوات القادمة، ويعود السبب الرئيسي لارتفاع البطالة في الجزائر حسبها إلى اعتمادها لسياسة التقشف، ووقف الوظائف الوهمية في الإدارات العمومية و تواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملاءمة بيئة الأعمال والميزات التي يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص ، والذي كان مستمرا بفعل أسعار النفط المرتفعة في مقابل ضعف هيكله في الاقتصاد الحقيقي. (1)

في الأخير ومن خلال التحليل و الدراسة يمكن أن نستخلص أنه رغم كل الجهود المبذولة من الدولة الجزائرية و رغم كل هذه الترسانة من الآليات، إلا أن نسب البطالة تبقى في مستويات مرتفعة، و لمعالجة هذه الظاهرة نقترح بعض الحلول التي يمكن حسب رأينا أن تسهم في خفض معدلات البطالة.

❖ التوصيات والاقتراحات : نقترح بعض التوصيات من خلال المحاور الكبرى التالية!:

✓ مقارنة استراتيجية في معالجة مشكلة البطالة من خلال رؤية بعيدة المدى تقوم على أساس تنمية الاستثمار، والحرية الاقتصادية، وتحسين المناخ العام للاستثمار، وتحقيق التوافق تكوين - تشغيل، وتطوير وتعزيز المنظومة القانونية، وتعزيز الشفافية، وتمتين آليات الضبط، وضمان تطبيق عدالة قواعد المنافسة.

(1) عبد الوهاب بوكرواح، البطالة في الجزائر سترتفع، موقع الجزائر اليوم، تاريخ الاطلاع 2017/04/18، الساعة 22:00

[/ http://aljazairalyoum.com](http://aljazairalyoum.com)

✓ تسريع التحول من الاقتصاد السياسي إلى الاقتصاد المؤسسي، وهذا انسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية (كمنافس)، تشجيع القطاع الخاص (تسهيلات وتحفيزات)، ترقية المقاولاتية ودعم إنشاء المؤسسات، دعم متميز للمؤسسات كثيفة اليد العاملة، توزيع قطاعي وإقليمي مناسب للمؤسسات.

✓ دعم نظام الوساطة وأنظمة المعلومات في سوق العمل و هذا بتعزيز دور وكالات التشغيل مع ضبط عملها، وتطوير أنظمة المعلومات الخاصة بسوق الشغل، وتشجيع وسائل الإعلام التقليدية والإلكترونية في مجال التشغيل، وتكثيف الجلسات والندوات في مجال التشغيل.

✓ دعم نظام المناولة الصناعية (المقاولة من الباطن)، توسيع نطاق أنشطة المناولة والتوعية بأهميتها على المستويين الكلي والجزئي (خاصة كأسلوب للتنمية الصناعية، إنشاء المؤسسات الصغيرة والمصغرة ودعم التشغيل)، تطوير نظام المعلومات الصناعية و المناولاتية.

✓ تنويع البدائل التمويلية وعدم حصر التمويل في القروض، بتشجيع إنشاء المؤسسات التمويلية غير المصرفية على غرار شركات التأجير، شركات للمخاطر على رأس المال، شركات الفوترة وغيرها، وكذا تطوير وتفعيل دور الأسواق المالية في مجال التمويل.⁽¹⁾

و أخيراً وخاصة ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية و صحتها للقيام بالتوقع المنطقي العقلاني للمتغيرات، وكذا ضرورة الربط بين الجامعة كمركز إشعاع فكري و ابتكاري و المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة، من حيث تعزيز العلاقة بين المؤسسات كعارضة للعمل و المنظومة التعليمية كمنتجة لطالبي العمل، كما يجب تعزيز أهمية مرافقة المشاريع الصغيرة والمصغرة المبتدئة، مع تشجيع إنشاء حاضنات الأعمال والمشاتل ودعمها ماديا ومعنويا، كما أنّ هناك عامل آخر يجب التركيز عليه بشدة و هو المجتمع المدني و هذا بإشراكه

(1) حسين رحيم، "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 61-62، شتاء-ربيع 2013، ص 146.

في تصميم وتنفيذ السياسات من خلال خلق ودعم آليات للتواصل الاجتماعي، تفعيل دور الجمعيات الأهلية في التنمية المحلية وفي تحديد توجهات الاستثمار محليا، و الاهتمام بالبطالين في فتراتهم الحرجة بدون عمل و توجيههم، و كذا الاهتمام بالتنمية الريفية وبالريفيين (فلاحة، صناعات وحرف تقليدية).

قائمة المراجع

1- المرجع باللغة العربية

أ- الوثائق و النصوص القانونية

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التنظيم رقم 08/91 المؤرخ في 14 أوت 1991، المتضمن تنظيم سوق النقدية.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 18 فيفري 2006 المتعلق بتحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 09، الصادرة بتاريخ 19 فيفري 2006.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 126 /08، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 22، الصادرة بتاريخ 30 أبريل 2008.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 06 /21 المؤرخ في ديسمبر 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع 80، الصادرة بتاريخ 11 ديسمبر 2005.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي، قرار رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016، يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بيان اجتماع مجلس الوزراء، عقد مجلس الوزراء يوم الإثنين 24 ماي 2010 اجتماعا برئاسة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة، للموافقة على برنامج الاستثمارات العمومية للفترة الممتدة ما بين سنة 2010 وسنة 2014.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 52، الصادر يوم 11 سبتمبر 1996، المتضمن المرسوم التنفيذي رقم (96 - 296)، ص12.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الادمج المهني لضمان الحاملين لشهادات التعليم العالي و المتمهين الساميين، خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 91 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رئاسي رقم 01-03 المؤرخ في أول جمادى الثانية 1422 الموافق لـ 20/08/2001، يتعلق بتطوير الاستثمار

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 15-156 المؤرخ في 28 شعبان 1436 الموافق 16/07/2015 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، في مادته الثانية 2 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، ص10.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 2 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 وبالمرسوم الرئاسي رقم 11-100 المؤرخ في 6 مارس 2011.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 الذي يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 087-302 الذي عنوانه "الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب" المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-74 المؤرخ في 23 فيفري 2003 وبالمرسوم التنفيذي رقم 04-231 المؤرخ في 4 أوت 2004.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996

والمتمضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 98-133 المؤرخ في 25 أبريل 1998 وبالمرسوم التنفيذي رقم 01-162 المؤرخ في 10 جويلية 2001 وبالمرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 وبالمرسوم التنفيذي رقم 11-102 المؤرخ في 6 مارس 2011.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 96-297 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1417 الموافق 8 سبتمبر 1996 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع ومستواها.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 98-200 المؤرخ في 9 جوان 1998 والمتمضمن إحداث صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوح إياها الشباب ذوي المشاريع وتحديد قانونه الأساسي، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 03-106 المؤرخ في 5 مارس 2003 وبالمرسوم التنفيذي رقم 03-289 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 03-290 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 10-157 المؤرخ في 20 جوان 2010 وبالمرسوم التنفيذي رقم 11-103 المؤرخ في 6 مارس 2011 وبالمرسوم التنفيذي رقم 13-125 المؤرخ في 6 أبريل 2013 وبالمرسوم التنفيذي رقم 13-253 المؤرخ في 2 جويلية 2013.

* القرار المؤرخ في 15 جانفي 2011 الذي يحدد تنظيم وسير لجنة الإنتقاء والإعتماد والتمويل للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا كفاءات معالجة ومضمون ملفات مشاريع الإستثمارات للشباب ذوي المشاريع.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار المؤرخ في 24 نوفمبر 2011 والمتمضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار المؤرخ في 17 ماي 2012 الذي يحدد تنظيم وسير اللجنة الوطنية للطعن للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا كفيات دراسة ومضمون الطعون المتعلقة بملفات مشاريع الاستثمار للشباب ذوي المشاريع.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المنشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الادماج المهني للشباب حاملي الشهادات في اطار عقود ما قبل التشغيل، الصادر عن وزارة العمل و الحماية الاجتماعية.

* الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مقرر وزاري رقم 137 المؤرخة في 18 جويلية 1998، يتضمن تكوين مندوبي تشغيل الشباب لتسيير عقود ما قبل التشغيل، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني الصادر بتاريخ 16 جويلية 1998 من طرف وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني.

ب/- الكتب

* الجوهرى محمد محمود، المشكلات الاجتماعية، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011.

* الرماني زيد بن محمد، البطالة، العمالة، العمارة، من المنظور الاقتصاد الإسلامي، الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع، 2001.

* بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.

* بدوي عبد الرحمان، مناهج البحث العلمي، ط3، الكويت: وكالة المطبوعات، 1977.

* بدوي أحمد، مصطفى محمد، معجم مصطلحات القوى العاملة، الإسكندرية: نشر مؤسسة شباب الجامعة 1984.

* حسين عبد الحميد أحمد رشوان، أزمات الشباب والبطالة، الإسكندرية: دار التعليم الجامعي، 2015.

- * خضر جميل أحمد محمود، مصطفى شلبي محمد غانم، متولي عبد المؤمن محمد المرسي، البطالة (الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترح في ضوء المستجدات دراسة حالة المملكة العربية السعودية، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، 2013.
- * رمضان أحمد، عبد العزيز عفاف، ناصف عطية ، عايد أيمن، مبادئ الاقتصاد الكلي، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، 2004.
- * سعد علي العنزي، احمد علي صالح ، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، 2009.
- * شفيق محمد ، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي للحديث، 1985.
- * شلبي محمد ، المنهجية في التحليل السياسي: المفاهيم، المناهج، الاقترايات، و الادوات، الجزائر: (د.م.ن)، 1997.
- * شروخ صلاح الدين، منهجية البحث العلمي للجامعيين، عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2003.
- * ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية - التحليل الاقتصادي الكلي، ط4، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.
- * عبد السميع أسامة السيد، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب، الآثار، الحلول، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2008.
- * عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث، ط6، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.

* عبد الناصر جندلي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية و الاجتماعية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.

* غنيم رشاد، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، بيروت: دار النهضة العربية، 2010.

* قدي عبد المجيد، المدخل الى السياسات الاقتصادية الكلية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.

* محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ظل

تجليات، العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003.

* نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، الإقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2006.

* نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات ، ط 2، الأردن: دار الوراق للنشر والتوزيع (د س ن).

* نصر محمد عارف، ابستومولوجيا السياسة المقارنة: النموذج المعرفي، النظرية، المنهج، بيروت: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع، 2002.

ج/-المجلات والدوريات

* العايب ياسين، "دراسة و تحليل سياسة الدعم المالي الحكومي لإنشاء و تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر"، مجلة الدراسات الاقتصادية، عدد 01، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2، 2014.

* البكر محمد عبد الله ، أثر البطالة في البناء الاجتماعي، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد 2، 2004.

* دادن عبد الغني، بن طاجين محمد عبد الرحمان، "دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 1970-2008"، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عدد 10، 2012.

* رحيم حسين، "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 61-62، شتاء-ربيع 2013.

* رمزي زكي، "الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة"، مجلة شهرية، (د.م ن)، عالم المعرفة، العدد 226، أكتوبر 1998.

* زروخي صباح، برحومة عبد الحميد، "دراسة قياسية للعلاقة بين معدل البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر خلال (1990-2013)"، مجلة الأبحاث الاقتصادية و الإدارية، العدد الخامس عشر، جوان 2014.

* زيتوني كامل ، كريم جايز، "المرافقة المقاولتية كأسلوب للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر"، مقالة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة .

* غيداء صادق سلمان، البطالة في العالم العربي، جامعة الانبار، العراق،(د.س.ن).

* مولاي لخضر عبد الرزاق، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، عدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2012.

د/-الدراسات الغير منشورة

*العايب عبد الرحمان ، "البطالة و إشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي - حالة الجزائر"، رسالة ماجستير، (كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر. سنة 2004).

* سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، كلية الآداب و علوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007

* لاحقي ربيحة، عمارة وسام، " حوكمة السياسة العامة للتشغيل و تأثيرها على البطالة في الجزائر 1999 - 2014"، مذكرة ماستر، (جامعة أحمد بوقرة بومرداس، تخصص إدارة الجماعات المحلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015/2014).

* مراد ناصر، "الإصلاح الضريبي في الجزائر و أثاره على المؤسسة و التحرير الضريبي"، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية فرع تسيير جامعة الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية، 1997.

* هرقون تفاحة، "سياسات دعم المؤسسات المصغرة و إثارها على التشغيل دراسة حالة ولاية تيارت"، رسالة الماجستير، (جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير و العلوم التجارية، 2011-2012).

* واعة حنان، "اصلاح السياسة العامة في الجزائر قطاع التشغيل نموذجاً"، مذكرة ماستر، (جامعة محمد خيضر بسكرة، تخصص سياسة عامة و ادارة محلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2015/2014).

هـ- /الملتقيات والندوات والمؤتمرات

* أحمية سليمان، "السياسة العامة و دورها في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر"، مداخلة في الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، يومي 26 و 27 افريل 2009.

* بن يعقوب الطاهر، مهري آمال، "تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ من حيث التمويل في إطار النهوض بالمؤسسات المصغرة"، أبحاث المؤتمر الدولي أيام 11/12 مرس 2013، حول تقييم أثار الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة سطيف، 2013.

* براق محمد، بوسبعين تسعديت، "أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها"، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.

* بن ريكة عبد الوهاب، "سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات: عرض و تحليل"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.

* بن باير الحبيب، بن كاملة محمد عبد العزيز، التشغيل في الجزائر: مدخل لتطوير و عصنة البرامج و الآليات لتفعيل التنمية "عرض نتائج الفترة 2006-2010"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.

* حمدي باشا رابح ، "لغة الفقر و تحدياته"، مداخلة في الملتقى العلمي حول الشفافية و نجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد الجزائري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، 31 ماي - 2 جوان 2003.

* خضراوي ساسية ، عبيدة سليمة، "قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة الى مشاكل قياسها في الدول العربية"، ورقة عمل ضمن ندوة عربية منعقدة خلال الفترة 26 الى 28 أبريل 2006، الموسومة بالبطالة أسبابها، معالجتها و أثرها على المجتمع، جامعة سعد دحلب البليدة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.

* سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.

* صلاح الدين عبد الرحمن دومة، دور العوامل السياسية في زيادة البطالة العربية، الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر 25-27 أفريل 2006.

* عمراني كربول، "الشباب العربي بين مآزق البطالة و تحديات الهجرة (حالة الجزائر)", ضمن ملتقى الموارد البشرية و استثمارها: الواقع و المأمول ، كلية الآداب و العلوم الانسانية، اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، الأمانة العامة للرابطة العلمية، مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية، صفاقس، تونس، أيام 28/29 أكتوبر 2015.
* عاقل فصيلا، "البطالة تعريفها أسبابها و اثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)", جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، د س ن.

* عبيرات مقدم، ميلود زيد الخير، "مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر"، الندوة العربية حول البطالة، أسبابها، معالجتها وأثرها على المجتمع، المنعقد بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر 25-27 أفريل 2006.

* غلاب فاتح ، ميمون الطاهر، "سياسات و برامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة"، ورقة بحثية مقدمة قصد المشاركة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات و السياسات الاقتصادية في الجزائر، بجامعة المسيلة المبرمج أيام 15 و 16 نوفمبر 2011

* فرج الله صورية، حمود سعيدة، "علم الاجتماع و معالجة مشكلة البطالة"، أشغال الملتقى الوطني الأول حول إشكالية العلوم الاجتماعية في الجزائر واقع و آفاق، جامعة ورقلة، 07-08 مارس 2012.

* قومي عبد الحميد، عايب حمزة، "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة محمد بوضياف

المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر،
يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

* ماضي بلقاسم ، خديمية آمال، مداخلة بعنوان "أسباب مشكلة البطالة في الجزائر و تقييم لسياسات علاجها"
ضمن ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة جامعة باجي
مختار عنابة كلية العلوم الاقتصادية 11/09/20.

* مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في أسواق العمل"، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على
المستوى المحلي، 03 نوفمبر-30 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب.

* مسعودي زكرياء، "سياسة التشغيل و فاعلية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001"، ابحاث
المؤتمر الدولي: تقييم اثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل و الاستثمار و النمو الاقتصادي
خلال فترة 2001-2004، جامعة فرحات عباس، سطيف، 11/12 مارس 2013.

* نايت سعدي إلهام، "آليات تفعيل و نجاح سياسة التشغيل في الجزائر"، مداخلة ضمن الملتقى الوطني:
سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة
محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أبريل 2011.

و/-التقارير

* تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة عن الديوان الوطني للإحصاء
ONS، 2011.

* تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة الصادر عن الديوان الوطني للإحصاء
ONS، 2014.

فائمة المراجع

* تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة الصادر عن الديوان الوطني للإحصاء
ONS ، 2015.

* تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة الصادر عن الديوان الوطني للإحصاء
ONS ، 2016.

* تقرير ملخص لحصيلة 2005-2009 ، "خطة عمل و برامج قطاع الاشغال العمومية" ، صادر عن وزارة
الاشغال العمومية، نوفمبر 2009.

* تقارير المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي (C.N.E.S).

س/-المواقع الالكترونية

* صندوق النقد الدولي، التقشف سيرفع نسبة البطالة في، الجزائر موقع الجي بريس،

<http://www.algpress.com/elbilad/national> .

* عبد الوهاب بوكروح، البطالة في الجزائر سترتفع، موقع الجزائر اليوم <http://aljazairalyoum.com> ،

تاريخ الاطلاع 2017/04/18، الساعة 22:00

* موقع الوكالة الوطنية لدعم التشغيل A.N.S.E.J ، http://www.ansej.org.dz/mot_dg تاريخ

الاطلاع: 2017/02/05.

* موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) ، <http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan->

[des-investissements](http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan-des-investissements)، تاريخ الاطلاع 2017/04/03.

* موقع بوابة المواطن، جهاز A.N.S.E.J ، <http://www.elmouwatin.dz/>، تاريخ الاطلاع

2017/03/10.

* موقع وزارة الصناعة و المناجم، www.mdipi.gov.dz ، تاريخ الاطلاع 2017/03/10.

* موقع سيداوريزون، احصائيات عن المشاريع الممولة من طرف لونساج، نشر بتاريخ: 09 جويلية 2016

<https://sudhorizons.dz/index.php/ar/2016-10-15-19-03-52/2549-23-2-3-2> ،

* وكالة الأنباء الجزائرية، ارتفاع البطالة إلى 10,6 بالمئة، <http://www.aps.dz/ar/index.php>

تاريخ <https://sudhorizons.dz/index.php/ar/2016-10-15-19-03-52/2549-23-2-3-2>

الاطلاع 2017/03/10.

* تصريح لفوضيل زايدى المدير العام للتشغيل والإدماج على مستوى وزارة العمل والتشغيل والضمان

الاجتماعي لجريدة براس الجيري، على الموقع

.2015/02/02 تاريخ الإطلاع http://www.vitamedz.org/Article/Articles_18300 ،

ح/- الإذاعة

* حصة إذاعية مسموعة ضيف الصباح من تقديم رضوان حرياطي في حوار مع المدير الوطني للتشغيل، القناة

الإذاعية الأولى، على الساعة 08:10 صباحا يوم 05 سبتمبر 2016.

* حصة إذاعية مسموعة ضيف الصباح من تقديم رضوان حرياطي في حوار مع المدير العام للوكالة الوطنية

لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J)، السيد مراد زمالي، القناة الإذاعية الأولى، على الساعة 08:14، 2016

2/- المراجع باللغة الاجنبية

A /-LIVRES

* FAROUK ksentini, l'essentiel des droits de l'homme (principaux textes internationaux et regionaux avec reference a l'algerie), edition cncppdh, decembre 2008.

* MURIEL maillefert, l'economie de travail, studyrama, 2004

B /-RAPPORT

* EDWARD N. wolffpoverty and income distribution, wiley-blackwell, second edition, united kingdom, pp 208-209,2009.

* OFFICE NATIONALE DES STATISTIQUES, direction technique chargée des statistiques de la population et de l'emploi ons rapport n°726, decembre 2015.

C/-SITE INTERNET

* FOND MONÉTAIRE INTERNATIONAL (IMF), BASE DE DONNÉES ELIBRARY, visité le :04/03/2017.

<http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c>

* CONFERENCE DES NATIONS UNIES SUR LE COMMERCE ET LE DEVELOPPEMENT (UNCTAD) STATISTIQUE BASE DE DONNÉES , visité le :04/03/2017. <http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx>

فهرس

المحتويات

والبحر اول والاكتشاف

رقم	فهرس المحتويات	الصفحة
1	الإهداء	*
2	شكر و تقدير	*
3	خطة البحث	1
4	مقدمة	4
5	الفصل الأول: التأصيل المفاهيمي و النظري	11
6	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لظاهرة البطالة	13
7	المطلب الأول: مفهوم ظاهرة البطالة	13
8	تعريف البطالة	13
9	قياس البطالة	16
10	المطلب الثاني: أنواع البطالة	22
11	البطالة الهيكلية	22
12	البطالة الموسمية	23
13	البطالة السلوكية	24
14	البطالة المقنعة (المستترة)	24
15	البطالة الدورية	25
16	البطالة المعنوية	25
17	البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية	26
18	البطالة التقنية (التكنولوجية)	26
19	البطالة الجماعية	26

فهرس المحتواس

26	المطلب الثالث: أسباب ظاهرة البطالة و آثارها	20
27	الأسباب الساسية الاقتصاسية لظاهرة البطالة	21
29	الأسباب الاجتماعية	22
30	الآثار الساسية	23
31	الآثار الاقتصاسية	24
32	الآثار الاجتماعية	25
34	المبحث الثاني: النظريات المفسرة لظاهرة البطالة	26
34	المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة	27
34	النظرية الكلاسيكية	28
36	النظرية النيوكلاسيكية	29
36	المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة	30
36	نظرية البطالة الهيكلية	31
37	نظرية نقديين للبطالة	32
40	الفصل الثاني: واقع ظاهرة البطالة في الجزائر	33
42	المبحث الأول: خلفية ظاهرة البطالة في الجزائر	34
42	كرونولوجيا ظاهرة البطالة في الجزائر	35
44	كرونولوجيا برامج الإصلاحات في الجزائر من (1980-2016)	36
44	برنامج المخطط الخماسي الأول (1980-1984)	37
45	برنامج المخطط الخماسي الثاني (1985-1989)	38

فهرس المحتواس

45	برنامج الاستقرار و التصحيح الهيكلي (1999-1990)	39
46	برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي PSRE (2004-2001)	40
46	برنامج تكميلي لدعم النمو PCSC (2009-2005)	41
47	برنامج توطيد النمو الاقتصادي أو المخطط الخماسي الثاني PCCE (2014-2010)	42
48	برنامج الخماسي لتنمية (2019-2015)	43
49	أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر	44
49	الأسباب السياسية الأمنية	45
54	الأسباب الاقتصادية	46
58	الأسباب الإجتماعية	47
61	المبحث الثاني: خصائص و آثار ظاهرة البطالة في الجزائر	48
61	المطلب الأول: خصائص ظاهرة البطالة في الجزائر	49
68	المطلب الثاني: آثار ظاهرة البطالة في الجزائر	50
68	الآثار السياسية الاقتصادية لظاهرة البطالة في الجزائر	51
69	الآثار الاجتماعية لظاهرة البطالة في الجزائر	52
75	الفصل الثالث: الإجراءات والآليات المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	53
77	مفهوم سياسة التشغيل	54
79	المبحث الأول: آليات معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	55
84	المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب A.N.S.E.J	56
97	المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A.N.D.I	57

112	المبحث الثاني: تقييم السياسة العامة للدولة الجزائرية في معالجة ظاهرة البطالة	58
112	المطلب الأول: تقييم السياسة العامة للدولة الجزائرية في معالجة ظاهرة البطالة	59
117	المطلب الثاني: تحديات و آفاق السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة	60
122	الخاتمة	61
127	قائمة المراجع	62

فهرس الجداول والاشكال

الصفحة	فهرس الأشكال	رقم
17	معادلة حساب معدل البطالة	1
18	السكان و القوى العاملة	2
35	نشوء البطالة في حالة جمود الأجور	3
44	تطور ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة (1980-2016)	4
57	تطور معدل البطالة و معدل النمو الاقتصادي للجزائر خلال الفترة (1980-2016)	5
58	تطور معدل البطالة وفقاً لمراحل السياسات الاقتصادية التي مرة بها الجزائر من (1980-2016)	6
59	تطور النمو الديموغرافي في الجزائر من (1980-2016)	7
61	حجم المساهمات في قوة العمل من (1990-2016)	8
63	توزيع البطالة حسب الجنس من (1990-2016)	9
96	حصيلة المشاريع الممولة من طرف A.N.S.EJ منذ إنشائها الى سنة 2013	10
106	حصيلة وكالة A.N.D.I حسب عدد السنوات من (2002-2012)	11
107	حصيلة وكالة A.N.D.I حسب المناطق من (2002-2012)	12
108	حصيلة وكالة A.N.D.I حسب قطاع النشاط من (2002-2015)	13
109	حصيلة وكالة A.N.D.I حسب تصنيف المشاريع المنجزة (2002-2015)	14
110	حصيلة وكالة A.N.D.I حسب توزيع مناصب العمل الأجنبية المنجزة من (2002-2015)	15
الصفحة	فهرس الجداول	الرقم
56	تطور معدل البطالة و معدل النمو الاقتصادي للجزائر خلال الفترة (1980-2016)	1
59	عدد سكان الجزائر خلال الفترة الممتدة من (1980 - 2016)	2