



الموضوع

سياسة التشغيل والتقليل من البطالة في الجزائر

خلال الفترة 2012*2017

مذكورة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاد نقدي وبنكي


الأستاذة المشرفة:

* د/ كردودي صبرينة

إعداد الطالبة:

▪ بن حوز الله سامية





الشكر

بسم الله الذي لا يضر مع اسمه شيء في الأرض ولا في السماء وهو السميع العليم

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أشكر الله تعالى الذي أعانني بالقدرة على قطع مسيرتي وأحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، والذي خلقنا وشق سمعنا وبصرنا بحوله وقوته فالحمد لله الذي أنعم علي وهداني ووفقني ولولا توفيقه لي ما تم عملي هذا ﴿اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك﴾.

قال الله تعالى: ﴿... وقليل من عبادي الشكور ...﴾

وقال صلى الله عليه وسلم: « من لم يشكر الناس لم يشكر الله، ومن أسدى إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فأدعوه له »

وأقدم بجزيل الشكر والعرفان والامتنان إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة "كردودي صبرينة" التي قدمت لي النصح والإرشاد طوال فترة إعداد هذه الدراسة.

كما أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذه الدراسة من بعيد أو من قريب سواء بحرف أو بكلمة أو بجملته من خلال زملائي الطلبة أو غيرهم.

وأقدم شكراً خاصاً لكل من يحمل مشعل النور ليضيء به ظلمة الجهل

- بارك الله فيكم جميعاً -





الإهداء

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله الكريم محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين، أهدي
ثمرة هذا الجهد المتواضع، إلى أعز ما أملك في الوجود،

إلى سندي وركيزتي في الحياة،

إلى منبع العطف والحنان،

إلى من ربياني فأحسننا تربيتي،

إلى من غمراني بحبهما وزرعا في داخلي حب العلم وشعلة الأمل والنجاح،

إلى من أنارا ظلمة دربي وساهما في وصولي إلى ما أنا عليه،

إلى من ساعداني في تجاوز العقبات والوقوف عند العثرات،

إلى من تعجز الكلمات عن وصفهما،

إلى من قال فيهما المولى سبحانه وتعالى:

﴿ واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا ﴾

والذي الكريمين أطال الله في عمرهما وحفظهما ورعاهما وأمدهما بالصحة والعافية.

كما أهدي ثمرة هذا الجهد إلى جميع إخوتي وأخواتي.

وإلى جميع أصدقائي وزملائي الطلبة خاصة دفعة الاقتصاد النقدي والبنكي 2017*2018

وإلى كل من تزودت من علمه وخلقه في مسار هذه الحياة.



قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
-	البسملة
-	الشكر
-	الإهداء
-	قائمة المحتويات
-	قائمة الجداول
-	قائمة الأشكال
المقدمة	
ب	تمهيد
ج	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
ج	فرضيات الدراسة
ج	الدراسات السابقة
هـ	أهمية الدراسة
هـ	أهداف الدراسة
هـ	منهج الدراسة
هـ	صعوبات الدراسة
و	هيكل الدراسة
الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: ماهية البطالة ومفهومها
03	المطلب الأول: مفهوم البطالة
05	المطلب الثاني: تعريف البطالة
07	المبحث الثاني: أنواع البطالة وقياسها
07	المطلب الأول: أنواع البطالة
10	المطلب الثاني: قياس البطالة
13	المبحث الثالث: البطالة في الفكر الاقتصادي وسبل علاجها

13	المطلب الأول: البطالة في الفكر الاقتصادي
17	المطلب الثاني: سبل علاجها في الفكر الاقتصادي
21	المبحث الرابع: أسباب البطالة وأثرها
21	المطلب الأول: أسباب البطالة
23	المطلب الثاني: أثارها
26	خلاصة
الفصل الثاني: مدخل عام حول سوق العمل	
28	تمهيد
29	المبحث الأول: أساسيات سوق العمل
29	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العمل
31	المطلب الثاني: هيكل وبنية السكان وطرق تحديدها
34	المطلب الثالث: دراسة تحليلية لسوق العمل
43	المبحث الثاني: خصائص ومميزات سوق العمل
43	المطلب الأول: خصائص سوق العمل
43	المطلب الثاني: مميزات سوق العمل
45	المبحث الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل
45	المطلب الأول: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكلاسيكي
49	المطلب الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي
53	خلاصة
الفصل الثالث: أليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017	
55	تمهيد
56	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للسياسة التشغيل ومستوياتها في الجزائر
56	المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل وأنواعها
58	المطلب الثاني: مستويات سياسة التشغيل
60	المبحث الثاني: أبعاد وأهداف سياسات التشغيل في الجزائر
60	المطلب الأول: أبعاد سياسة التشغيل
61	المطلب الثاني: أهداف سياسات التشغيل

62	المبحث الثالث: فعاليات وانعكاسات سياسة التشغيل في الجزائر
62	المطلب الأول: وضعية سوق العمل في الجزائر
75	المطلب الثاني: البطالة في الجزائر وتطورها
79	المبحث الرابع: الاجراءات وبرامج التشغيل للتقليل من البطالة في الجزائر وتحدياتها
79	المطلب الأول: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر
83	المطلب الثاني: أجهزة وبرامج التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة ودورها في الحد من البطالة
88	المطلب الثالث: تحديات وأفاق سياسة التشغيل في الجزائر
90	خلاصة
الخاتمة العامة	
ح	النتائج
ط	التوصيات
-	قائمة المراجع
-	قائمة الملاحق

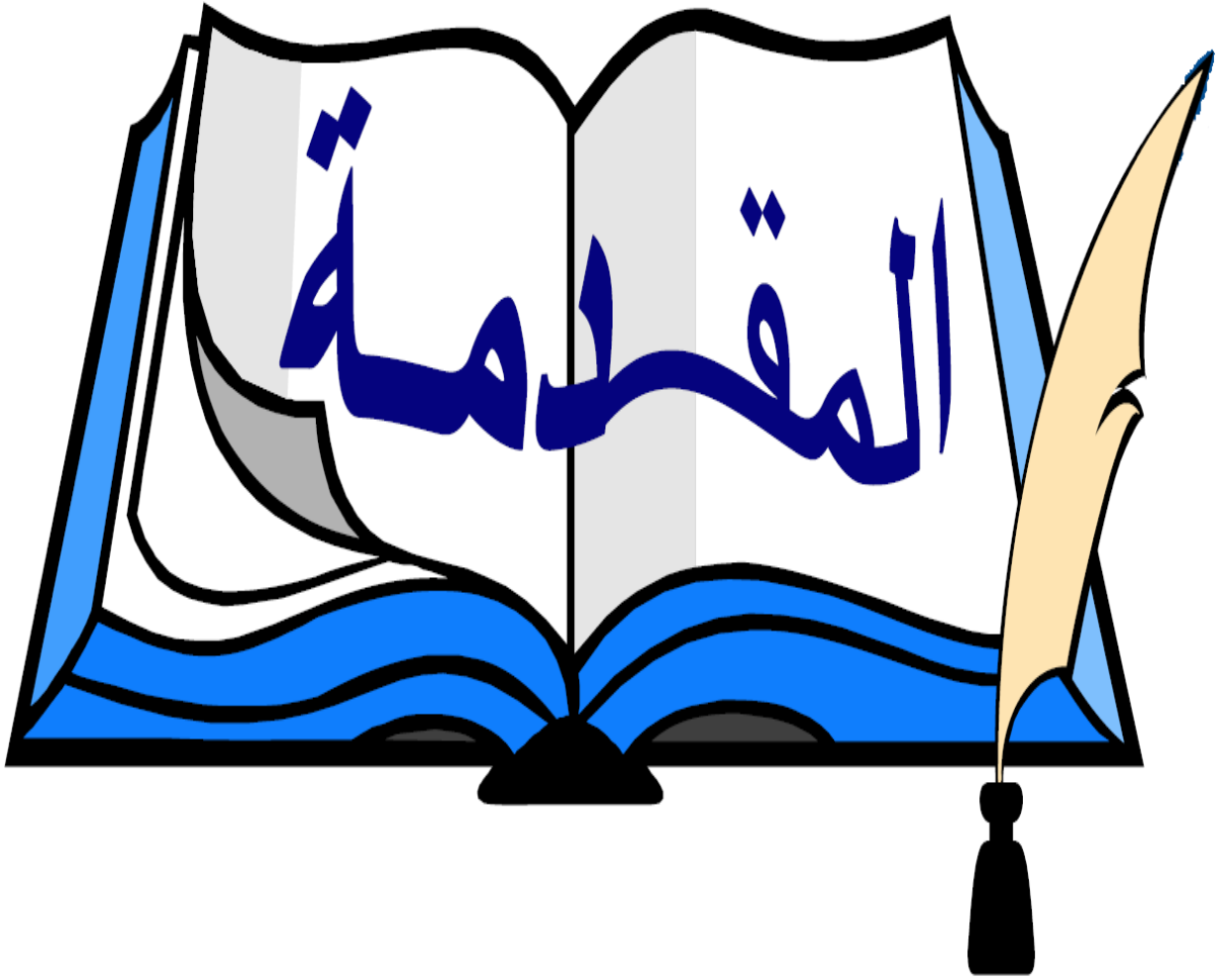
قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
62	تطور حجم السكان الإجمالي والنشطين في الجزائر خلال الفترة 2012 - 2017	(1-3)
64	تطور حجم ونسبة العمالة حسب في الجزائر خلال الفترة 2012 - 2015	(2-3)
67	توزيع العمالة حسب الفئات العمرية 2012-2015	(3-3)
69	توزيع العمالة حسب المناطق والجنس في الجزائر خلال الفترة 2012 - 2017	(4-3)
70	توزيع العمالة حسب قطاع النشاط في الجزائر خلال الفترة 2012-2015	(5-3)
70	توزيع البطالين حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة 2012/2017	(6-3)
71	توزيع البطالة حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة 2012/2017	(7-3)
75	تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1973/2017	(8-3)
80	تطور معدل التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1993/2000	(9-3)
81	معدل البطالة في الجزائر 1990-2000	(10-3)
82	مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005 - 2009	(11-3)
83	مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010 - 2014	(12-3)
87	أجهزة وبرامج الشغل في الجزائر	(13-3)

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
(1-1)	المفهوم الرسمي للبطالة	04
(1-2)	علاقة البطالة بالسكان والعمل	33
(2-2)	مخطط السكان والقوى العاملة	33
(3-2)	منحنى الطلب على العمل	39
(4-2)	منحنى الطلب على العمل	39
(5-2)	منحنى العرض على العمل	40
(6-2)	عرض العمل	41
(7-2)	مستوى الأجر التوازني في السوق	42
(8-2)	توازن سوق العمل	42
(9-2)	منحنى دالة الانتاج	46
(10-2)	منحنى عرض العمل	47
(11-2)	منحنى طلب العمل	48
(12-2)	منحنى توازن سوق العمل عند الكلاسيك	48
(13-2)	منحنى توازن سوق العمل ودالة الانتاج عند الكلاسيك	49
(14-2)	منحنى عرض العمل عند كينز	51
(15-2)	منحنى توازن سوق العمل عند كينز	52
(1-3)	تطور حجم السكان وحجم السكان النشطين في الجزائر خلال الفترة 2012 - 2017	63
(2-3)	تطور معدلات النشاط خلال الفترة 2012 - 2017	63
(3-3)	تطور حجم العمالة حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 2012 - 2015	65
(4-3)	تطور نسبة العمالة الاقتصادية خلال الفترة 2012 - 2017	65

68	تطور حجم العمالة حسب فئات العمر خلال 2015-2012	(5-3)
68	تطور نسب العمالة حسب فئات العمر خلال 2015-2012	(6-3)
72	تطور حجم البطالة حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة 2017/2012	(7-3)
73	هيكل سوق العمل في الجزائر	(8-3)



مقدمة عامة

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب الشغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة، إذ أن التشغيل والبطالة وجهان لعملة واحدة، ولذلك فإن معالجة قضية التشغيل تقتضي من جهة تحليل مشكلة البطالة وأسبابها وبنيتها، وهو ما يمثل جانب الطلب، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل حجما ونوعا أي تحليل جانب العرض، وتنبثق أهمية هذه التحليل الثنائي من ضرورة تحقيق التوافق المستمر ما بين عرض العمل والطلب عليه من حيث الحجم والطبيعة.

عادة تتعمد الحكومات اعتبار مناصب الشغل المستحدثة مؤشرا إلى نجاح سياساتها التشغيلية، على الرغم من أن عدد المناصب بصورته المطلقة غالبا ما ينطوي على تضليل، فهو لا يدلنا لا على مدى ديمومة هذه المناصب ولا على مدى توافق متطلبات المنصب ومؤهلات شاغله، ناهيك بطبيعة العمل عن مستويات الرضا لدى المشغل المتعلقة بالأجر وظروف العمل وغير ذلك من شروط العمل اللائق.

ولقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها البطالة بين الشباب من حاملي الشهادات، ومع ما يرافق ذلك من أفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي، ومراجعة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من آليات تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل، وخاصة تشغيل الشباب.

من هنا تبرز أهمية هذا الموضوع التي نابعة من خطورة أزمة البطالة أولا، كون هذه الظاهرة أصبحت تهدد الأمن والاستقرار الوطني، ومساهمة الإصلاحات الاقتصادية والجهود المبذولة من طرف السلطات في الجزائر لتخفيف من هذه الظواهر المرافقة لها.

إشكالية الدراسة:

تكمن الإشكالية الأساسية التي بنيت عليها الدراسة المتمثلة في السؤال الرئيسي التالي:

ما هي سياسات التشغيل التي اتبعتها الحكومة الجزائرية لتقليل من حجم البطالة؟

والتي يمكن تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

☞ هل ساهمت السياسات المسطرة من طرف الحكومة في خلق مناصب عمل والتخفيف من نسب البطالة؟

☞ ما هي آليات وبرامج سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر للتخفيف من حدة البطالة؟

☞ هل كان لأجهزة مكافحة البطالة دور في التخفيف من معدلات البطالة في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية والأسئلة المطروحة يمكن صياغة فرضيات الدراسة كالاتي:

1) الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر أدت إلى زيادة فرص العمل والتقليص من مشكلة البطالة.

2) وضعت الجزائر مجموعة من الآليات والبرامج الخاصة بالتشغيل للتخفيف من حدة البطالة تتمثل في

ANSEJ، ANDI فقط.

3) لأجهزة مكافحة البطالة في الجزائر دورا فعالا في التخفيف من حدة البطالة.

الدراسات السابقة:

تناول العديد من الاقتصاديين والباحثين من خلال رسالات الماجستير وأطروحات الدكتوراه لموضوع البطالة والتشغيل،

إلا أن دراسته بالجزائر مازالت تحتاج إلى المزيد من الاهتمام والتعمق فيها نظرا للاختلافات التي يعرفها سوق العمل

بالجزائر وخاصة في الآونة الأخيرة.

أما الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع البحث فقد اخترنا منها:

1. قامت الباحثة سعدية قصاب في أطروحة الدكتوراه تحت عنوان "اختلالات سوق العمل وفعالية التشغيل في الجزائر 1990-2004" بتحليل العلاقة التي تربط سوق العمل في الجزائر بالسوق غير الرسمية عن طريق إتباع الإجراءات والتدابير من طرف السلطات العمومية لمعالجة مشكلة البطالة.
 2. كما تناول الباحث شلالي فارس في مذكرة ماجستير تحت عنوان "دورا سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004" مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 متطرقا إلى تحليل سوق العمل في الجزائر مركزا على سياسات التشغيل المتبعة في ميدان الشغل هادفا إلى إبراز فعالية هذه السياسات في خلق مناصب شغل من عدمها خلال الفترة 2001 - 2004، ومن ثم اقتراح نموذج خاص بالتشغيل للفترة 2005 - 2009.
 3. دراسة غرزوي سليمة 2008 - 2009 بعنوان "دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر" حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير المتغيرات الاقتصادية في معدل البطالة باستخدام نموذج VAR وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير متباين لمكونات النموذج في معدل البطالة.
 4. دراسة الباحث بركات أحمد 2013 - 2014 بعنوان "البطالة والتشغيل دراسة تحليلية تقييمية"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أسباب البطالة والآثار الناتجة عنها والسياسات والإجراءات اللازمة لمعالجتها، ولقد وتوصلت هذه الدراسة إلى ضرورة وضع آليات مناسبة من أجل امتصاص ظاهرة البطالة مع ضرورة تبني إصلاحات جذرية في هذه المجال.
- وهذه الدراسات جاءت على إثر القيام بإجراء مسح مكتبي ومراجعة الكتب والدراسات السابقة والاطلاع على العديد من المواقع الإلكترونية والتي لها صلة بموضوع الدراسة، ولكن دراستنا تختلف عنهم من حيث الموضوع نظرا لتناولها سياسة التشغيل والتقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة 2012*2017، حيث تبرز أهم سياسات التشغيل التي اتبعتها الحكومة الجزائرية من خلال إتباع اجراءات وسياسات اللازمة لمعالجة وامتصاص ظاهرة البطالة، عن طريق تسخير مجموعة من الأجهزة لها دور فعال في محاربة هذه الظاهرة كما (ANEM، ANSEJ، ...)، كما تختلف هذه الدراسة عنهم من حيث الاطار الزمني، باعتبار دراستنا تختص بالفترة 2012*2017.

أهمية الدراسة:

يكتسي البحث أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاجتماعية، ألا وهي البطالة من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على مدى سعي الدولة الجزائرية في إتباع بعض السياسات لحل معضلة البطالة من خلال مجموعة من الإصلاحات وكذا بعض البرامج المعتمدة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ✓ معرفة أسباب البطالة التي تغير من معوقات التشغيل ومن هنا جاء الاهتمام بها حتى لا تتراجع مسيرة التنمية.
- ✓ معرفة أهم الإصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل في الجزائر.
- ✓ محاولة معرفة آليات مكافحة البطالة والوقوف على واقع وآفاق سياسات الجزائر للحد من البطالة.
- ✓ معرفة الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر.

منهج الدراسة:

سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وذلك للتطرق إلى دراسة المفاهيم الأساسية المرتبطة بالبطالة والتشغيل وسوق العمل، بالإضافة إلى المنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف الجداول والإحصاءات، وهذه الدراسة على العموم غرضها الأطر العامة والتصور الشامل لواقع معطيات الاقتصاد الوطني المرتبط بموضوع بحثنا.

صعوبات الدراسة:

- صعوبة الحصول على البيانات الإحصائية من المصدر وذلك لضعف تجاوب المسؤولين مع الطلبة الباحثين في هذا المجال وتحفظهم حول المعلومات المتعلقة بالبطالة والشغل بالجزائر.
- قلة المراجع حول هذا الموضوع حيث كان يتم الحصول عليها من الجامعات الأخرى.
- نجد أن البيانات الإحصائية غير دقيقة وعدم تطابقها في بعض الأحيان حتى من المصدر ذاته.

هيكل الدراسة:

حاولنا من خلال دراستنا هذه المحافظة على التسلسل المنطقي والتدرج في طرح الأفكار قدر الإمكان لذا قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول كالآتي:

● **الفصل الأول:** تناولنا فيه جانب الإطار النظري للبطالة من خلال أربعة مباحث، ففي المبحث الأول تطرقنا إلى ماهية البطالة ومفهومها، وفي المبحث الثاني أنواع البطالة وقياسها، أما المبحث الثالث البطالة في الفكر الاقتصادي وسبل علاجها، وفي الأخير أسباب البطالة وأثرها.

● **الفصل الثاني:** عنوانه مدخل عام حول سوق العمل يشمل ثلاث مباحث، الأول تناولنا فيه مفاهيم أساسية وهيكل وبنية السكان وطرق تحديدها وكذا الدراسة التحليلية التي يعتبرونها من أساسيات سوق العمل، أما المبحث الثاني فيضم خصائص ومميزات سوق العمل وركزنا في المبحث الثالث على النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل.

● **الفصل الثالث:** تابعنا فيه الحديث عن آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة (2012-2017)، ويضم هذا الفصل أربعة مباحث، المبحث الأول الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل ومستوياتها، وفي المبحث الثاني أبعاد وأهداف سياسة التشغيل، ثم نتطرق إلى تبين فعالية وانعكاس سياسة التشغيل على البطالة في الجزائر وذلك من خلال مبحث الثالث، وفي الأخير سوف يتم في التطرق إلى آلية التقليل من ظاهرة البطالة في الجزائر وكيفية الحد منها، وكذلك آفاق سياستها في المستقبل والتي يوضحها المبحث الرابع والأخير.

واختتمنا عملنا هذا بخاتمة عامة تتضمن أهم ما توصلنا إليه من نتائج واختبار مدى صحة الفرضيات المعتمدة من خطأها، بالإضافة إلى وضع مجموعة من الاقتراحات كحلول، لنتفتح بعدها آفاق للبحث نأمل أن يتم الخوض فيها مستقبلا.



الأبواب والنوافذ والبيوت

تمهيد:

تعتبر البطالة من الظواهر والمشاكل التي أرهقت اقتصاديات الدول وخاصة الدول النامية والمتخلفة، فهي من أهم التحديات التي واجهت وتواجه اقتصاديات العالم لكونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية وجغرافية فتمثل قضية البطالة التي تناولتها العديد من الدراسات والبحوث والكتب من خطورة تهدد المجتمع، تأتي تلك الدراسات والبحوث في محاولة منها للإسهام بدورها في طرح رؤى واستراتيجيات تكون قادرة على التحقيق من وطأة تلك القضية التي شغلت ليس فقط الدول النامية وإنما كذلك الدول المتقدمة، كما تؤدي البطالة إلى تفاقم مزيد من المخاطر السياسية والاجتماعية فالاستقرار السياسي مرهون بمقدرة الدولة على خلق فرص عمل.

من هذا المنطلق فإن علماء الاقتصاد وعلماء الاجتماع لم يقف مكتوفي الأيدي أمام هذه القضية فقد ساهم معظمهم إلى البحث والقيام بالدراسات والبحوث العلمية وإعطاء التعاريف والأسباب والآثار والحلول إن أمكن ولتحقيق هذا الهدف يتطلب ضرورة التعرف على أنواع البطالة وحجمها ومعدلاتها فضلا عن دراسة خصائصها، وتقضي لأسباب المؤدية لمشكلة البطالة في هذا المجتمع، وعليه ينقسم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: ماهية البطالة ومفهومها.

المبحث الثاني: أنواع البطالة وقياسها.

المبحث الثالث: البطالة في الفكر الاقتصادي وسبل علاجها.

المبحث الرابع: أسباب البطالة وأثارها.

المبحث الأول: ماهية البطالة ومفهومها.

تعد البطالة ظاهرة طبيعية في أي اقتصاد، حيث انه من الصعب الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل لكل أفراد القوة العاملة حيث تنال هذه الظاهرة اهتمام واسعا على المستويين النظري والتطبيقي نظرا لما تحمله من تطورات وتغيرات هامة في البناء الاقتصادي والاجتماعي لذا فإن الهدف من التقليل من البطالة ومعدلاتها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وسنحاول في هذا المبحث التطرق إلى مختلف الجوانب التي يجب على كل واحد منا معرفتها حول هذه الظاهرة من خلال مفهوم وتعريف البطالة.

المطلب الأول: مفهوم البطالة.

يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الواسعة كما يرتبط مفهومها أساسا بالقدرة، الرغبة والبحث عن العمل.⁽¹⁾

حيث قدمت لها العديد من التعاريف حسب وجهة نظر وتخصص كل مفكر أين رأى الاقتصاديون ضرورة ربط تعريفها بمستوى معين من الأجر.⁽²⁾

مما جعل البطالة مؤشرا لضعف الأداء الاقتصادي الوطني وقصور الجهاز الإنتاجي.

الفرع الأول: المفهوم الرسمي للبطالة.

لقد تعدد التعريفات المقدمة لمفهوم البطالة فهناك من يعرف البطالة على أنها:

- حالة تواجد الأفراد المتعطلين الذين يقدر على العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه ولا يجدونه.
- زيادة في القوى التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتحها المجتمع بالمؤسسات المختلفة، والعاطل لا يعمل وهو قادر عليه يبحث عنه ولا يجده.⁽³⁾
- الحالة التي تنطبق على الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون ولكنهم يبحثون بصورة جديدة عن فرصة عمل.

(1) ناصر دادي عدون- عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد-ديوان المطبوعات الجامعية، 10-2010، ص 45.

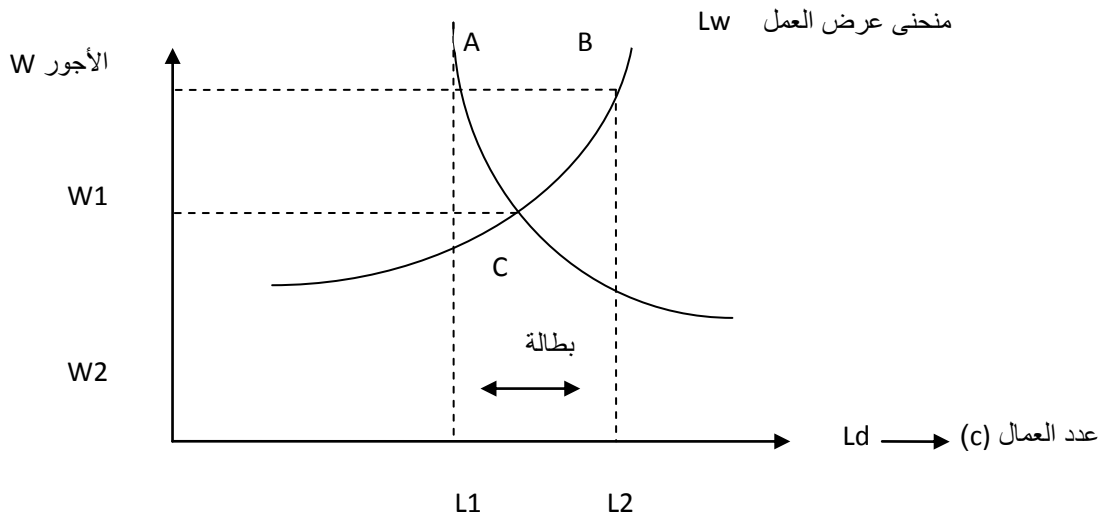
(2) عبد الحكيم سعيح، الناتج الوطني والنمو الاقتصادي، دراسة اقتصادية قياسية للنمو، رسالة مقدمة ضمن متطلبات قبل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية حالة الجزائر (1974-1999)، جامعة الجزائر- تخصص قياسي، 2001، ص 18.

(3) أحمد السعودي - أحمد طاهر - البطالة المشككة والحل، الناشر مركز الخروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، ص 14.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

- عدم قدرة جزء من قوة العمل في الحصول على فرص عمل.⁽¹⁾
- هي الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة، عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في حجم الفجوة بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة منه في سوق العمل عند مستوى معين من الأجور.⁽²⁾

الشكل (1-1): المفهوم الرسمي للبطالة.



المصدر: نجا عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2005، ص3.

من هذا الشكل يتضح أن منحنى عرض العمل يكون مرونة عند المستويات المنخفضة من الأجور وتقل هذه المرونة تدريجياً إلى أن يصير عديم المرونة عند مستوى التوظيف الكامل، أما منحنى الطلب على العمل فيكون سالب الميل، وعند مستوى الأجر السائد في سوق العمل وليكن (W_1) مستوى التوظيف الفعلي والمحدد بالطلب على العمل (L_1) بينما مستوى التوظيف الكامل، وتقاس بالمسافة (L_1L_2) ومن ثم فإن البطالة يمكن تعريفها بأنها الزيادة في الكمية المعروضة من العمل عند تلك الكمية المطلوبة منه عند مستوى أجر معين، وبالتأكيد فإن تطبيق الفجوة بين (L_1L_2) يؤدي إلى زيادة مستوى الإنتاج ورفع معدل النمو الاقتصادي، ومن ثم ارتفاع مستوى المعيشة في المجتمع.

⁽¹⁾ Sinclair P. Unemployment, Economic Theory and Evidence Basil Blackwell Ltd, U.K, 1987, P 2.

⁽²⁾ Ehernbery R.G., Smith R.S, Modern labor Economics, Theory and public policy, The Macmillan press, ltd, Third Edition, 1988 pp 585-592.

الفرع الثاني: المفهوم العلمي للبطالة.

تعرف البطالة وفقا لهذا المفهوم بأنها الحالة التي لا يستخدم فيها المجتمع قوة العمل استخداما كاملا ومن ثم يكون الناتج الفعلي في هذا المجتمع أقل من الناتج المحتمل (يمثل ناتج التوظيف الكامل غير التضخمي) مما يؤدي إلى تدني مستوى رفاهية الأفراد.

المطلب الثاني: تعريف البطالة.

إن إيجاد تعريف جامع وموحد للبطالة هو أمر صعب، نظرا لكونها ظاهرة مركبة متعددة الأشكال والأنواع لها أبعاد كثيرة على غرار البعد الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي، غير أننا سنحاول هنا تسليط الضوء على أهم التعاريف التي تناولتها مختلف الهيئات والمؤسسات الدولية التي تعنى بهذه الظاهرة.

الفرع الأول: التعريف الاصطلاحي.

تطلق كلمة البطالة اصطلاحا على ثلاثة معاني هي:⁽¹⁾

- أ- عدم تناسب فرص العمل مع قوى البشر أو قلة فرص العمل مع المعروضة، مع كثرة الطلب عليها.
- ب- عدم إسناد عمل أيا كان نوعه إلى الشخص.
- ج- عدم قيام الشخص بعمل ما بناء على رغبته في عدم العمل.

ومن ثم يمكن تعريف البطالة على أنها: عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان ذهنيا، عضليا أو غير ذلك من الأعمال، سواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية، إرادية أو غير إرادية.

الفرع الثاني: تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU).

حسب هيئة الأمم المتحدة يكون في بطالة، كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبدل جهدا في البحث عنه.⁽²⁾

⁽¹⁾ رايح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي ENSSEA، الجزائر 2011/2012، ص 11.

⁽²⁾ ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck université, Bruxelles, 2000, p277.

الفرع الثالث: تعريف المكتب الدولي للعمل (BIT).

تكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:⁽¹⁾

* **بدون عمل**: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.

* **متاح للعمل**: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.

* **يبحث عن العمل**: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث عن عمل مأجور.

حيث أن المعيار الأول، "بدون عمل" يهدف إلى التمييز بين التشغيل والبطالة، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق خلال فترة الاستبيان (ولو ساعة واحدة)، أما المعيارين الآخرين لتعريف البطال "متاح للعمل" و"يبحث عن العمل" فيسمحان بالترقية بين العاطلين عن العمل والناشطين اقتصادياً من السكان.

ومن هنا يأتي تعريف العاطل عن العمل حسب منظمة العمل الدولية (OIT) على أنه كل من هو قادر عن العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى.⁽²⁾

الفرع الرابع: تعريف الديوان الوطني للإحصاء الجزائري (ONS)

يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:⁽³⁾

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و 64 سنة.
- لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي (ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق).
- أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.
- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.

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

(2) رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1998، ص 15.

(3) L'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n226, édition ONS, Algérie, 1995, p8.

المبحث الثاني: أنواع البطالة وقياسها.

تمثل إشكالية دراسة البطالة أحد المواضيع التي لاقت بشكل رئيسي اهتمام الباحثين في كل المجالات، إن هذا الاهتمام القديم والحديث بموضوع البطالة لم يخلوا من بعض الغموض الذي اكتنف هذا المفهوم وذلك نتيجة لتعدد واختلاف التمييز بين أنواعها، فمعرفة كل نوع من أنواع البطالة يؤدي إلى التشخيص الأمثل لها، كما أن التعرف على ظاهرة البطالة يتطلب بالضرورة قياسها، لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى مختلف أنواع البطالة حسب التقسيم التقليدي وذكر أنواع أخرى للبطالة، كما سنتناول طرق قياسها من خلال المقياس الرسمي والمقياس العلمي.

المطلب الأول: أنواع البطالة.

هناك أنواع متعددة من البطالة تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، لا من خلال الجنس أو العمر أو الحالة التعليمية أو المهنية.⁽¹⁾ ولكن الشائع والمتداول بكثرة في الأدبيات الاقتصادية هي:

الفرع الأول: التقسيم التقليدي.

يقسم الاقتصاديون البطالة إلى ثلاثة أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها هي:

1- البطالة الدورية:

وتحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الاقتصاد بين فترة وأخرى، ذلك أن الاقتصاد في كل دول العالم تقريبا يتعاقب عليه فترات من الازدهار والكساد تعاقبا دوريا، ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفضا وفي فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا.⁽²⁾ ومن بين طرق معالجتها استخدام طرق أدوات السياسة المالية والسياسة النقدية التوسعية لغرض زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وخفض الضرائب وزيادة معدل عرض النقود إلى جانب الكفاء الضريبي.⁽³⁾

(1) خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النبل العربية، 2004، ص19.

(2) أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، 2002، عمان، ص 301.

(3) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، عمان، ص193.

2- البطالة الاحتكاكية:

هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءتهم ولكن عندهم خيارات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة، وربما يكون على معرفة بأن هناك عملا معيناً سيتوفر قريباً وهم منتظرون، ويطلق على هذا النوع من البطالة اصطلاحاً "البطالة الاحتكاكية"، والسبب في ظهور هذا النوع من البطالة، وهو أن الفرد في أثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوضعه في حالة البطالة.⁽¹⁾

وتتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في الاقتصاديات أياً كان مستوى نموها ومهما اختلفت طبيعتها وذلك لأن سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، ولأن بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت.⁽²⁾

3- البطالة الهيكلية:

هي بطالة الناشئة عن عدم التوافق في سوق العمل بين الخصائص الوظيفية للعمل المطلوب من جهة، والخصائص الوظيفية للعمل المعروض من الجهة الأخرى، وهذه البطالة تعتبر عادية في إطار التطورات المتوقعة على مدى الزمن في هيكل الطلب على العمل والناشئة عن التطورات التقنية والاقتصادية المستمرة، بينما هيكل الطلب على العمل والناشئة عن التطورات التقنية والاقتصادية المستمرة، بينما هيكل عرض العمل في الاقتصاد الوطني لن يتطور ألياً بما يجاريها ويناسبها، وبصفة عامة يمكن حصر أسباب نشأة هذا النوع من البطالة فيما يلي:

- التغيير في هيكل الطلب.
- التغيير التكنولوجي.
- التغيير في الهيكل العمري للعمالة.
- التدخل الحكومي.

كما تعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية لأن طريقة معالجتها تختلف، ففي الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية

(1) إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009، ص 119-120.

(2) أحمد خير، تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التحليل الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006/2005، ص 49.

الفصل الأول _____ الإطار النظري للبطالة

لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغنى عنها وذلك لالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلّة الإمكانات المادية والفنية مما يجعلها سيئة دائمة، حيث يضل اقتصادها يعاني منها ولفترات طويلة.

4- أنواع أخرى من البطالة:

للبطالة أنواع أخرى كثيرة، لعل من أهمها على سبيل الذكر لا الحصر:

أ- البطالة المقنعة: يقصد بها تلك الحالة التي يتكسد فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، بحيث إذا سحبت تلك العمالة الزائدة فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، كما أن الإنتاجية الحدية لهؤلاء العمال تكون مساوي للصفر، وقد تكون سالبة إذا زاد الإنتاج بعد خروجهم وذلك لأن وجودهم في الوحدة الإنتاجية كان يعرقل جهود الآخرين.⁽¹⁾

ب- البطالة الموسمية: سببها أن بعض الأعمال لا يمكن تأديتها إلا في فصل معين من السنة أو موسم معين، خاصة في بعض الأنشطة الفلاحية، أين يظل العمال متعطّلون في بقية أيام السنة، كما قد تنشأ البطالة الموسمية أيضا بسبب التحولات في المعروض من العمل وخاصة خلال فصل المجتمع عما كان يمكن الوصول إليه.⁽²⁾

ومن هذا التعريف يمكن التمييز بين بعدين للبطالة:

*** البعد الأول:** يتمثل في عدم الاستخدام الكامل للقوة العاملة المتاحة، وذلك في حالة البطالة المسافرة والبطالة الجزئية وتمثل البطالة المسافرة في وجود أفراد قادرين على العمل ويرغبون فيه ولا يجدون فرصا للعمل، وبالتالي لا يشاركون في عملية الإنتاج وهذا هو الشكل الظاهر للبطالة كما يوضحه المفهوم الرسمي، بينما البطالة الجزئية تتمثل في الأفراد الذين يعملون دون المعدل المتوسط أو الطبيعي المتعارف عليه في العمل، مثل العمل لساعات محدودة في اليوم أو لأيام محدودة في الأسبوع أو لأشهر محدودة في السنة مثل العمالة الموسمية، وبالتالي يكون وقت العمل في حالة البطالة الجزئية أقل من متوسط الوقت المتعارف عليه في المجتمع.⁽³⁾

(1) مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، "التحرية الجزائرية"، دار الحامد، ط1، عمان، 2009، ص237.

(2) فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، ص07.

(3) شوق فوزي، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر، 1990 - 2006، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي 2009/2008، ص15.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

***البعد الثاني:** يتمثل هذا البعد في الاستخدام غير الأمثل للقوة العاملة مما يترتب عليه أن تكون الإنتاجية المتوسطة للفرد أقل من الحد الأدنى، ومن ثم فإن هذا النوع من البطالة يتحقق عندما تكون إنتاجية الفرد منخفضة عن الإنتاجية المتوسطة المتعارف عليها، وتعد ظاهرة البطالة المقنعة المثال الواضح على ذلك.⁽¹⁾

الصيف أين يتوافد الطلاب على سوق العمل وبأجور غالبا ما تكون زهيدة متسببين بذلك في ارتفاع معدلات البطالة الموسمية، إذ يتم علاجها بإيجاد أعمال تتكامل مع الأعمال الموسمية.⁽²⁾

ج- البطالة السلوكية: ناتجة عن تفضيل بعض الأفراد البقاء عاطلين عن تأدية أعمال معينة، خشية تأثيرها على مكانتهم الاجتماعية.⁽³⁾

د- بطالة المتعلمين: تعني عدم تشغيل رأس المال البشري المتكون لدى أفراد المجتمع النشطين اقتصاديا.⁽⁴⁾

هـ- البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية: فالأولى هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره إرادته، أما حالة البطالة الإجبارية فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، فهي تحدث عن طريق تسريح العمال أو عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف.⁽⁵⁾

كما تعتبر البطالة الإجبارية أو السافرة أخطر أنواع البطالة لأنها تعني وجود أشخاص قادرين ويبحثون عن العمل، ولكن ليس لهم وظائف أو مناصب شغل في أي مكان داخل الاقتصاد الوطني.⁽⁶⁾

و- البطالة التكنولوجية: كما تسمى بالبطالة الفنية، وسببها إدخال التكنولوجيات الجديدة لتحل محل اليد العاملة، أي الاستغناء عن جزء من العمال.⁽⁷⁾

المطلب الثاني: قياس البطالة.

للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة فإنه من المفيد حساب معدل البطالة، والذي يشكل مؤشرا هاما يقيس نسبة عدد المتعطلين إلى قوة العمل باعتبار هذه الأخيرة العمال المتعطلين، وتختلف طريقة قياس البطالين من دولة لأخرى.⁽⁸⁾

⁽¹⁾ شوق فوزي، مرجع سابق، ص 16.

⁽²⁾ EDWARD N.WOLFF, poverty and income distribution, 02nd edition, John Wiley son's td publication, UK, 2009, p233.

⁽³⁾ فارس شلاي، مرجع سابق، ص 8.

⁽⁴⁾ حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 16، الكويت، أبريل 2003، ص 13.

⁽⁵⁾ نوال بن فايزة، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990 - 2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ANUM، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2009، ص 27.

⁽⁶⁾ أحمد خير، مرجع سابق، ص 49.

⁽⁷⁾ مداني بن شهرة، مرجع سابق، ص 238.

⁽⁸⁾ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 10 - 2010، ص 48.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة حيث: (1)

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

***الفئة النشطة**: تحتوى على الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، إذا العناصر التي تتضمنها الفئة النشطة هي:

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

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

ملاحظة: تستبعد من القوة العاملة وهي:

- الأفراد دون سن معينة: تختلف هذه السن من دولة إلى أخرى فمثلا في الجزائر يستبعد الأطفال دون الخامسة عشر.
- الأفراد فوق سن معينة: هي سن التقاعد وغالبا ما تكون 60 أو 65 سنة.
- الأفراد من فئات معينة: التي هي غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمرضى وطلبة المدارس.
- الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل: كربات البيوت لا يطالبون المجتمع بوظائف. (2)

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

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

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

(1) عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص 310 - 312.

(2) علي عبد الوهاب نجما، البطالة وأثر البرنامج الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 12.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

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

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

لكن ليس من السهل دائما قبول صحة معدل البطالة، وهذا بسبب عدم وجود وسيلة للتأكد تماما من صحة ما يقول بعض العاطلين بالإضافة إلى وجود أفراد يصنفون ضمن قائمة البطالين وهم غير جادين في البحث عم فرص العمل لوجود نظام الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للدول النامية نجد أن عملية قياس البطالة أكثر صعوبة لعدم توفر البيانات لدى الجهات الرسمية، والتي يستدل منها إلى حجم البطالة، وذلك لعدم وجود إعانات تحفز المتعطلين عن تسجيل أنفسهم من ناحية أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانية يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى.⁽¹⁾

- كما يمكن حساب معدل البطالة وفق مقياسين أحدهما رسمي والأخر علمي.

1- القياس الرسمي للبطالة: يقاس معدل البطالة من خلال نسبة العاطلين عن العمل إلى مجموع السكان في سن العمل أو القوة العاملة (الفئة النشطة) وفق المعادلة التالية:⁽²⁾

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{إجمالي عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي عدد العاطلين} + \text{عدد العاملين}} \times 100$$

2- القياس العلمي للبطالة: وفقا لهذا المعيار فإن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا بتساوي الناتج الفعلي مع الناتج المحتمل، حتى تسود البطالة الطبيعية غير التضخمية، فإذا قل الناتج الفعلي عن المحتمل فهذا يعني وجود البطالة بسبب عدم الاستخدام الكامل للعمالة، وعليه فإن الاستخدام الأمثل يتطلب ألا تقل الإنتاجية المتوسطة للعامل عن الحد الأدنى المعين والتي يطلق عليها اسم الإنتاجية المتوسطة المحتملة وهذا ما يظهر من خلال العلاقة التالية:⁽³⁾

$$\text{معدل البطالة} = 1 - \left(\frac{RMP}{MPP} \right)$$

*RMP: الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

*MPP: الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

(1) بشري عبد الكريم، حمود راوية، مشكلة البطالة في الجمهورية اليمنية الأسباب والحلول، عمان، ص 09.

(2) مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص 25.

(3) عبد القادر بن العربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية لمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد التنمية جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2010/2009، ص 24.

المبحث الثالث: البطالة في الفكر الاقتصادي وسبل علاجها.

تعتبر مشكلة البطالة من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، لكونها ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين الذين نظروا على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى محاولين توضيح وسائل علاجها فكانت مجالا لصراع فكري كبير أغنى كثيرا النظرية الاقتصادية، لذلك سنتناول تحليلا لأهم النظريات المفسرة لظاهرة البطالة، والأكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور مشكلة البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد.

المطلب الأول: البطالة في الفكر الاقتصادي.

البطالة هي أحد التحديات الأساسية التي تواجهها مختلف الاقتصاديات في العالم سواء كانت متقدمة أو متخلفة، وقد جرى تحليل هذه الظاهرة من قبل مدارس اقتصادية مختلفة في العالم، بدءا من المدرسة الكلاسيكية فالماركسية والكلاسيكية الجديدة والكنزية والنقدية.⁽¹⁾

الفرع الأول: البطالة في الفكر الكلاسيكي.

يرفض الكلاسيك فكرة وجود البطالة الإجبارية في الاقتصاد، لأنهم يفترضون سيادة حالة المنافسة الكاملة، ومرونة الأسعار والأجور التي تتحرك للأعلى وللأسفل لضمان استمرارية حالة التوازن في سوق العمل.⁽²⁾ نظرا لاهتمام الكلاسيكيين بالبعدين الاجتماعي والسياسي في الظاهرة الاقتصادية، فقد احتلت البطالة مكانة هامة باعتبارها أكثر المشكلات إثارة للاضطرابات الاجتماعية والسياسية، وانصب تحليلهم لهذه الظاهرة على الأجل الطويل، حيث ربط الكلاسيكي مشكلة البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي بالطاقة الإنتاجية للاقتصاد القومي.

كما أن الكلاسيك كانوا يصفون على القوانين الاقتصادية التي اكتشفوها صفة الموضوعية أي أنهم نظروا إليها على أنها تحدث مفعولها في النشاط الاقتصادي بصورة مستقلة عن وعي الناس وإرادتهم.⁽³⁾

(1) محمد جلال مراد، البطالة والسياسات الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، ص14.

(2) مدحت القرشي، مرجع سابق، ص197.

(3) رمزي زكي، مرجع سابق، ص151.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

وتأسيسا على ذلك فإن معالجة البطالة يتم من خلال تخفيض الأجور، حيث يرى الكلاسيك ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور.⁽¹⁾

وهذا يعني انخفاض تكاليف الإنتاج وزيادة الأرباح وبالتالي خلق الحافز على زيادة الإنتاج ومن ثم زيادة الطلب على العمال إلى أن تختفي البطالة.

وبالتالي يتبين الافتراض الكلاسيكي حول مرونة الأجور في كلا الاتجاهين وما يترتب عليه من جعل مشكلة البطالة مشكلة اختيارية أمر غير واقعي، إذ غالبا ما نجد حالة المنافسة الكاملة غير موجودة في أسواق العمل المختلفة، كما ونجد كذلك جمود في الأسعار والأجور.⁽²⁾

الفرع الثاني: البطالة في الفكر الكينزي.

ترجع إلى أفكار جون ماينارد كينز في الثلاثينيات من القرن العشرين، حيث جاءت أفكار كينز بعد أن فشلت إمكانية السعر في علاج مشكلة البطالة التي انتشرت عقب الكساد العالمي الكبير والذي حدث عام 1929، حيث انخفضت الأجور وانخفضت الأسعار ولكن الطلب لم يتغير بسبب عدم وجود قوة شرائية لدى الأفراد والمؤسسات.

فجاءت أفكار كينز في تحليل وتفسير مشكلة البطالة في العناصر التالية:

- ضرورة الاهتمام بجانب الطلب الكلي أو الفعلي عكس قانون صاي للمنفذ، والذي يؤكد على أن المشكلة هي مشكلة عرض وليست مشكلة طلب، أي أن العرض يخلق الطلب عليها.
 - المناداة بتدخل الدولة في حياة الاقتصادية لضمان تسوية وتصحيح الاحتلال الموجود في سوق العمل وسوق السلع والخدمات وسوق رؤوس الأموال، توصل كينز إلى أن حالة الاقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد والبطالة وتعجز آليات السوق واسترجاع التوازن تلقائيا.⁽³⁾
- ولا يخفى على أحد أن غالبية الأزمات الاقتصادية التي تعصف بالبشرية في الوقت الحاضر هي نتيجة حتمية لتدخلات الدول وفشلها في علاج المشكلات.⁽⁴⁾

(1) رمزي ركي، مرجع سابق، ص 167.

(2) مدحت قريشي، مرجع سابق، 2007، ص 199.

(3) تتيب المدرسة الكينزية إلى جون ماينارد كينز 1884 - 1946، الذي أصدر عام 1936 كتابه الشهير النظرية العامة في التوظيف وسعر الفائدة والنقود، مسببا بذلك إلى إحداث تغييرات عميقة في الفكر الاقتصادي.

(4) جميل أحمد محمود خضر، مصطفى شلاي، محمد غانم، متولي عبد المومن، محمد الموسي، البطالة: الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية واليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، ص 18.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

وحلا للمشكلة يرى كينز بأنه لا بد من تدخل الحكومة عبر تعديل الضرائب وزيادة الإنفاق، وخلق النقود لزيادة الطلب الذي يترتب عليه زيادة في التوظيف.⁽¹⁾

وبناء على ذلك يستنتج الباحث بأن جوهر الإشكال بين كينز ومعارضيه من المدرسة الكلاسيكية بالنسبة إلى تحليل السلوك في سوق العمل ليس مراده إلى خلاف حول إمكانية قيام حالة من البطالة العامة أو عدم إمكانية ذلك، وإنما مراده في الأساس إلى رفض كينز للآلية التي يفترض الكلاسيك أن بواسطتها يستعيد سوق العمل توازنه بعد الاختلال.

الفرع الثالث: البطالة عند النيو كلاسيك.

ترى مدرسة النيو كلاسيك عدم وجود بطالة إجبارية كما يرى كينز، فأنصار هذه المدرسة يرون أنه إذا توافرت عدة فروض منها:

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

فضلا عن المرونة التامة للأجور فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي وسيضمن التخصص الأمثل للموارد وتوزيع قوة العمل.⁽²⁾

فضلا عن المرونة التامة للأجور فإن البطالة الإجبارية سوف تختفي وسيضمن التخصص الأمثل للموارد وتوزيع قوة العمل بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة توزيعا أمثل.

لكن حتى بداية الثلاثينيات، كان هناك شعور عام بين أعلام الاقتصاديين لهذه الفترة بأن الأجور تفشل في الهبوط تجاوبا مع هبوط الأسعار في فترة الكساد ومن ثمة تنتشر البطالة.

ولم يكن أمام الكتاب الكلاسيك المحدثين من أمثال بيجو من وسيلة لعلاج مشكلة البطالة سوى خفض معدلات الأجور (ولأن كان من المسلم به بينهم أنه من الصعب عمليا تحقيق الخفض في الأجور بسبب معارضة النقابات العمالية).⁽³⁾

(1) مدحت قريشي، مرجع سابق، ص 94.

(2) حسين عمر، موسوعة الفكر الاقتصادي، دار الكتاب الحديث للنشر، جزء 2، ص 858.

(3) حسين عمر، المرجع نفسه، ص 858.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

وقد يركز بيجو فعلا في تحليله لعلاج البطالة على خفض الأجور إذ أن ذلك يؤدي إلى هبوط نفقة الإنتاج الحدية تجاوبا مع هبوط الأسعار الأمر الذي يقضي إلى احتفاظ نوعا ما، "وبالتالي إلى أن يعمدوا إلى تشغيل العمال المتعطلين، وقد أطلق على هذا التحليل في الأدبيات الاقتصادية "أثر بيجو" نسبة إلى أفكار التي قدمها في علاج البطالة.⁽¹⁾

ويرى الباحث بأن التحليل النيو كلاسيكي للبطالة لا يختلف عن التحليل الكلاسيكي للبطالة.

الفرع الرابع: البطالة في الفكر النقدي.

يعتقد النقديون بأن هنا معدل بطالة وحيد، يتوافق ويتناسب مع حالة الاستقرار النقدي والسعري، وأن أي محاولة لتقليل معدل البطالة دون هذا المعدل فإن ذلك سيقترن بتسريع معدل التضخم، بمعنى أنه لا يمكن تقليل مستوى البطالة دون المستوى الطبيعي لها إلا من خلال تضخم مستمر يتم تمويله من خلال زيادة كمية النقود في التداول، ويترتب على ذلك أن السياسة الاقتصادية التي يتعين تطبيقها لتحقيق الاستقرار النقدي يجب أن تضمن سريان معدل البطالة الطبيعي، الأمر الذي يتطلب أن تكون كمية النقود مستقرة.⁽²⁾

نجد النقديين إذن ينطلقون في تحليل البطالة على أن هذه الأخيرة السائدة في البلدان الصناعية الرأسمالية هي بطالة اختيارية، فالعمال يتطلعون بمحض إرادتهم لأنهم يطالبون بأجور أعلى من الأجور السائدة، أما البطالة الإجبارية وهي المشكلة التي شغلت بال أجيال كاملة من الاقتصاديين فلا مكان لها إطلاقا عند تحليلهم، ويرفض عدد كبير من الاقتصاديين الكنزيين وغير الكنزيين هذه النظرية الميتافيزيقية لمشكلة البطالة.⁽³⁾

الفرع الخامس: البطالة في الفكر الماركسي.

لقد شكل الفكر الماركسي الرؤية النقدية لتصدعات الرأسمالية الصناعية لما بعد ثورة 1848 والتي تميزت بانتشار البؤس الاجتماعي من خلال الفقر والبطالة والاستغلال البشع للإنسان بشكل أقرب إلى العصور الإقطاعية التي قامت على أنقاضها الرأسمالية الصناعية وقد بنيت الماركسية نسبة إلى ماركس على ثلاث ركائز أساسية هي:⁽⁴⁾

1/الديالكتيك " الفلسفة الجدلية". 2/المادية التاريخية. 3/الاقتصاد السياسي.

(1) رمزي ركي، مرجع سابق، ص 271-274.

(2) المرجع نفسه، ص 355.

(3) المرجع نفسه، ص 449.

(4) محمد جلال مراد، مرجع سابق، ص 15-16.

الفصل الأول _____ الإطار النظري للبطالة

ولذلك فإن الفكر الماركسي يعتبر البطالة جزء لا يتجزأ من جوهر النظام الرأسمالي الذي يقوم على أساس خلق جيش احتياطي من المتعطلين عن العمل يكونون أداة ضغط شديدة بيد الرأسمالي وعلى العمال القبول بأجور أقل، كما يعتبر أن قانون اتجاه معدل الربح في النظام الرأس مالي والذي يشير إلى التدهور على المدى الطويل هو السبب الجوهرى للأزمات الاقتصادية، ويستنتج الماركسيون إن علة النظام الرأسمالي تكمن في بنية نمط الإنتاج الرأسمالي الذي يحمل في طياته بذور فئائه.⁽¹⁾

المطلب الثاني: سبل علاجها في الفكر الاقتصادي.

لقد تعددت الحلول المقترحة لمواجهة البطالة بتعدد المدارس والاتجاهات الاقتصادية، حيث اختلفت السبل والطرق الكفيلة لتجاوز مشكلة البطالة، وهذا راجع لارتباطها أساسا بالدورة الاقتصادية، لما تعرفه من تقلبات تؤثر على حجم النشاط الاقتصادي، والذي هو بمثابة المحرك الحقيقي للتنمية الصحيحة التي يديرها ويسيرها العامل البشري بالدرجة الأولى، وسوف نوجز أهم هذه الأفكار التي يتم إسقاطها على الدول النامية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة.

الفرع الأول: وجهة نظر مدرسة شيكاغو.

يرى أصحاب هذه المدرسة وعلى رأسهم ميلتو فريدمان أنه ليس من مهام الدولة في النظام الرأسمالي العمل على تحقيق التوظيف الكامل بل يجب أن تنحصر أدوار الدولة في أداء وظائفها التقليدية "الأمن الداخلي والخارجي والخدمات والمرافق والصحة والتعليم..."، وأن تتولى الدولة وضع سياسة نقدية مستقرة. ويتطلب علاج البطالة والركود التأثير على الطلب الكلى، بل الأمر يتطلب تحفيز رجال أعمال على قيامهم بالاستثمار.⁽²⁾

وزيادة الإنتاج والقيام بتوسعات ويتم ذلك من خلال خفض الضرائب المفروضة على الدخل والثروة والعمل على الحد الأدنى من البطالة العامة وخصخصته إلى القطاع الخاص والحد من البيروقراطية وإطلاق آليات السوق، وترك الرقابة الحكومية عن الأسعار والأجور.

⁽¹⁾ رمزي زكي، مرجع سابق، ص 198.

⁽²⁾ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 243.

الفرع الثاني: وجهة نظر مدرسة اقتصاديات جانب العرض.

يرى أصحاب هذه المدرسة أن أزمة البطالة والركود لا تكمن في نقص الطلب الكلي الفعال وإنما في نقص قوى العرض، وللخروج من الأزمة لا بد من إنعاش الحوافز التي من شأنها أن تزيد قوة الادخار والاستثمار والعمل، وأنصار هذه المدرسة يؤيدون قانون صاي للأسواق الذي ينص على أن العرض الكلي يختلف على الطلب الكلي المساوي له ومن ثم لا توجد احتمالات لوقوع أزمات إفراط إنتاج عامة يعتبرون الرأسمالية نظاما مستقر بشكل تلقائي على تصحح أي اختلالات تنشأ في السوق ودون تدخل الحكومة ويرون أن تدخل الحكومة في النشاط الاقتصادي وتقييد الحرية الاقتصادية وإعانة آليات السوق يسبب الاضطرابات، ويرون أن تخفيض الأسعار ومن ثم لا يوجد أي تعرض بين زيادة معدلات التوظيف وتحقيق الاستقرار النقدي والسعر^(*).⁽¹⁾

الفرع الثالث: وجهة نظر مدرسة التوقعات الرشيدة.

يرى أنصار هذه المدرسة أن توقعات تلعب دورا كبيرا في النشاط الاقتصادي فهي تؤثر في الأسعار والإنتاج والدخل والادخار والاستثمار والعمالة وأهم فرضيتين تقوم عليهما هذه المدرسة هما:

- أن الناس يستخدمون المعاملات المتوفرة لديهم.
- أن الأسعار والأجور مرنة Flexible.

ولتعرف على فحوى فكر هذه المدرسة نفترض أن الحكومة ترغب في أن تتبع سياسة نقدية توسيعية بهدف دعم الطلب الكلي وزيادة كمية النقود وفي هذه الحالة لسوق يطلب العمال أجورا أعلى، كما سيلجأ رجال الأعمال إلى رفع أسعار سلعهم، وهكذا فإن هذه السياسة ستؤدي إلى زيادة سريعة في الأسعار والأجور، في حين تأثيرها في زيادة الإنتاج والتشغيل ومن ثم تقليل البطالة يكون ضئيلا وهو ما يعني السياسة لم تحقق أهدافها.

ومنه فإن أنصار هذه المدرسة يرون أن السياسة النقدية لا بد أن تلتزم بأن تتزايد غرض النقود بمعدل سنوي ثابت، ولعلاج البطالة يتعين توفير الحرية الاقتصادية وأن تتوفر نقاوة⁽²⁾.
الأسواق وأن تكون هناك مرونة تامة في تغيرات الأسعار والأجور بحسب حالة العرض والطلب.

(*) يؤكد د. رمزي زكي، أن هذه الأفكار أدت إلى تقادم عجز الموازنة وليس لها تأثير إيجابي على خفض معدل البطالة.

(1) رمزي زكي، مرجع سابق، ص 424.

(2) ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 244.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

من هنا أنه لو تمكن الناس من توقع اتجاه السياسة الكلية وآثارها في أعمالهم بشكل صحيح، وقاموا بالتكيف مع هذه السياسة تبعاً لذلك، فسوف تكون سياسة غير فعالة وسوف تستمر الأسعار في الارتفاع، وهذا هو الأثر الأولي، كما أن معدل البطالة لن ينخفض وسوف يأخذ منحني فيليبس في الأجل القصير وضعاً رأسياً أو قريباً من هذا الوضع.⁽¹⁾

الفرع الرابع: من وجهة نظر المدرسة المؤسسية.

يعتقد أنصار هذه المدرسة أن المنافسة واقتصاديات السوق قد فقدت فاعليتها كمنظم شامل وفاعل للاقتصاد القومي مع سيادة وانتشار الاحتكارات، ويتفق أنصار هذه المدرسة بأن مشكلة البطالة تعود إلى الفجوة القائمة بين مستويات التطور المرتفعة للإنتاج والتكنولوجيا وبين النظام المؤسسي للرأسمالية وأنه لتجاوز هذه الفجوة يحتاج إلى إصلاح مؤسسي بين الأطراف الثلاثة الفاعلة في النظام الرأسمالي وهي (الشركات، العمال، الحكومة)، فهم يدعون بشكل عام إلى نوع من الإصلاح الاجتماعي يتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية والدعوة إلى الرقابة على الأجور والأسعار حتى يمكن السيطرة على التضخم أولاً ثم تهيئة المناخ المناسب لارتفاع معدلات النمو.

ويرى الاقتصادي جالبرت أن الأمر يتطلب وجود قوانين خاصة بالحد الأدنى للأجور واستمرار وإعانات الضمان الاجتماعي للعمال العاطلين بشرط أن تكون أقل من الأجور السائدة ويدعو لأخذ بنوع من التخطيط الاقتصادي لتحقيق اعتبارات النمو والتوازن الاقتصادي، ويرى أنصار هذه المدرسة أن للثروة التكنولوجية أثر مباشر في تفاقم مشكلة البطالة، كما يرون بأن علاج مشكلة البطالة سيكون من خلال التوسع في مجال الخدمات الإنسانية، مثل رعاية المسنين، ورياض الأطفال والخدمات... الخ.⁽²⁾

الفرع الخامس: من وجهة نظر الكينزيين الجدد.

تضم هذه المدرسة عدد من الاقتصاديين البارزين وقد دافعوا عن سياسات الاستقرار الكينزية التي طبقت في و.م.أ والبلدان الصناعية الأخرى في العالم ما بعد الحرب وحتى عام 1973، وأرجعوا إلى تلك السياسات ذلك الازدهار اللامع والمستقر الذي كانت عليه هذه البلدان أما بعد عام 1973 فإن التدهور استقرار الاقتصاد (التضخم، البطالة، الركود...)⁽³⁾.

(1) ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، مرجع سابق، ص 248.

(2) رمزي زكي، مرجع سابق، ص 466.

(3) مرجع نفسه، ص 431.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

ويعود طبيعة الصدمات التي حدثت وفي مقدمتها ارتفاع أسعار النفط و الواردات والفائدة والتقلبات في أسعار الصرف وهي الصدمات حدثت في جانب العرض وليس في جانب الطلب وكان لها تأثير شديد في إخلال بحالة الاستقرار الاقتصادي.

ويرى الكنزيون الجدد بأن الخروج من أزمة الركود التضخمي ليس بالأمر السهل ويعتقدون بأن التركيز على مكافحة التضخم من خلال أدوات السياسة المالية والنقدية الانكماشية، سينطوي على تكلفة مرتفعة فقد يتعرض مستوى الدخل والناتج والتوظيف للتدهور الشديد ولهذا يقترحون ضرورة دمج السياسات المالية والنقدية بشكل مرن وأن تكون أقل توسعية، وهم لا يعارضون تطبيق برامج لترشيد الأجور والأسعار والرقابة عليهما، وأن علاج البطالة⁽¹⁾.

يكن في زيادة معدلات النمو الاقتصادي، حتى ولو كان ذلك بزيادة معدلات التضخم، قصد الانتقال من مرحلة الركود إلى مرحلة الانتعاش، الذي يتطلب موارد مالية كبيرة يمكن توفير جزء كبير منها عن طريق المدخرات الوطنية والتراكم والإنتاج⁽²⁾.

وإعادة تأهيل القوى العاملة من خلال برامج واسعة للتدريب وإعادة التدريب، وينادوننا في ظل استفحال البطالة بالعودة لسياسة الأشغال العامة الكبرى التي تهدف إلى خلق فرص واسعة للتوظيف والدخل.

- رأينا حالا كيف اختلفت المدارس الاقتصادية في اقتراحاتها لمواجهة محنة البطالة، وأن تمرد البلدان الصناعية على الكينزية وتبنيها لمزيج من السياسات التي أوصى بها النقديون وأنصار اقتصاديات جانب العرض، وأنصار التوقعات الرشيدة خلال عقد الثمانينيات وحتى النصف الأول من التسعينيات لم يؤدي إلا إلى تفاقم هذه المحنة، وأصبحت البطالة خطرا يهدد هذه البلدان وغيرها من بلاد العالم، وبعيدا عن جهود التنظير والتحليل المتعمق هناك الآن ركام ضخمة من المقترحات العاجلة التي أدلى بها بعض السياسيين والخبراء، وبعض المنظمات الدولية للتغلب على البطالة أملا في الاقتراب من حالة التوظيف الكامل، وهذه الحلول تتوجه أساسا للبلدان الصناعية المتقدمة، وكثير منها يدخل في باب "السينغيات" التي تخلو من التفسير العلمي وتفتقد الرؤية السليمة لواقع الرأسمالية ولا تمتلك آليات التنفيذ، ويمكن تصنيف هذه المقترحات إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:⁽³⁾

1/الارتفاع بمعدل النمو الاقتصادي. 2/خفض تكلفة العمل. 3/تعديل ظروف سوق العمل.

(1) رمزي زكي، المرجع نفسه، ص432

(2) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص245.

(3) رمزي زكي، مرجع سابق، ص433.

المبحث الرابع: أسباب البطالة وأثارها.

إن مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك المجتمعات ولكن نجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد وهي إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم، خاصة الدول النامية التي تعاني من آثار السلبية للبطالة التي تنعكس على الجانب الاجتماعي بالدرجة الأولى، ثم على الجانب الاقتصادي والسياسي الذي سيحرم من طاقات بشرية التي تصنف ضمن الطاقات العاطلة، ومن هذا المنطلق سنتناول في هذا المبحث أسباب هذه المشكلة والآثار المترتبة عليها سواء اجتماعياً، سياسياً، اقتصادياً، لان هذه المشكلة.

المطلب الأول: أسباب البطالة.

تعد ظاهرة البطالة من أخطر الظواهر التي يمكن أن تواجه المجتمعات، حيث أنها تشكل عامل تهديد اقتصادي واجتماعي وأخلاقي وثقافي وأخر سياسي، حيث تختلف هذه الأسباب باختلاف ظروف كل مجتمع ويمكن تقسيمها على النحو التالي:

الفرع الأول: الأسباب الاقتصادية.

1- في الدول المتقدمة.

- تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشو ونمو الصناعة والتقدم الصناعي، وقد ازدادت نسب البطالة مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجية.
- البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثاً عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات، مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسب البطالة فيها.
- بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعياً أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري.⁽¹⁾

2- في الدول النامية:

- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية.

(1) هابل عبد المولي طشطوش، البطالة - المسببات والآثار رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج، ملحق دولي: إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة 15 - 16 نوفمبر، 2011، ص4.

الفصل الأول الإطار النظري للبطالة

- إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.
- ارتفاع معدل نمو العمالة في كثير من الدول ومنها الدول العربية، مقابل انخفاض نمو الناتج القومي، حيث أن نمو الناتج القومي الإجمالي لا يسير بالتوازي مع معدل نمو العمالة في كثير من الاقتصاديات وخاصة النامية منها.
- فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولى الوظائف.
- ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.
- تفاقم المديونيات الخارجية للدول النامية والتي دفعتها إلى سياسات التقشف.
- عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

الفرع الثاني: الأسباب الاجتماعية.

- ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصاديات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.
- الثقافة الاجتماعية السائدة في كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.
- تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكديسها داخل الدولة وبالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.

الفرع الثالث: الأسباب السياسية.

- تلعب الظروف والأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.
- عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حيث يتولى الوظائف غير الأكفاء ويتعطل من هم اقدر وأكفاء على تولى الوظائف.⁽¹⁾
- استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن.
- تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.
- تباين التوزيع السكاني فاغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.⁽²⁾

⁽¹⁾ هايل عبد المولي طشطوش، مرجع سابق، ص5.

⁽²⁾ بن عزة محمد، شليل عبد اللطيف - دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15 - 16 نوفمبر، 2011، ص2.

المطلب الثاني: أثارها.

تنجم عن البطالة أثار عديدة منها الآثار الاقتصادية والاجتماعية بل وحتى السياسية، فمن الآثار الاقتصادية الهدر الكبير في الموارد البشرية الإنتاجية غير المستغلة ونجد أيضا انخفاض مستوى الدخل الشخصي وما يترتب على ذلك من انخفاض القوة الشرائية وانخفاض الإنفاق الاستهلاكي وانخفاض حجم الادخار وما قد ينتج عن ذلك من كساد وفائض في الناتج الكلي الاقتصادي، ومن جانب آخر فإن للبطالة آثار اجتماعية منها انخفاض التقدير الشخصي للعاطل عن العمل وارتفاع معدلات الجريمة.

أما من الجانب السياسي نجد المظاهرات التي يقوم بها العاطلون عن العمل وما يترتب على ذلك من محاولات حكومية لمعالجة الوضع.

الفرع الأول: الآثار الاقتصادية.

إن البطالة تعني ترك بعض الإمكانيات المتاحة للمجتمع دون استغلال، ويعتبر ذلك بمثابة إهدار للموارد، وتجد الإشارة هنا إلى أن عنصر العمل يختلف عن بقية العناصر الأخرى في أنه غير قابل للتخزين، فالعمل إذا لم يستخدم في حينه فإنه لا يستخدم أبداً ومنه فإن البطالة تؤثر مباشرة على حجم الإنتاج.

إن للبطالة تأثير واضح على حجم الدخل وتوزيعه ويتمثل تأثيرها على حجم الدخل من تغير في الناتج المحلي، أما تأثيره على توزيع الدخل فيمثل في أن تغير في مستوى التشغيل من شأنه أن يؤدي إلى تغير مستوى الأجور في نفس الاتجاه لا يقتصر الأمر على الآثار المباشرة للبطالة ولكن هناك أيضا أثار أخرى غير مباشرة تتمثل في التأثير على الاستهلاك والتأثير على الصادرات والواردات مما يؤثر على ميزان المدفوعات.⁽¹⁾

كما تؤثر البطالة في كل المجتمعات والاقتصاديات والتي تتمثل في:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.⁽²⁾
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفراد والإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعانات المقدمة للعاطلين عن العمل.

(1) رمزي ركي، مرجع سابق، ص 433.

(2) مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 200 - 201.

الفصل الأول _____ الإطار النظري للبطالة

- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقاً غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.⁽¹⁾
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن البطالة.⁽²⁾

الفرع الثاني: الآثار الاجتماعية.

البطالة ظاهرة عالمية تعاني منها كل الدول، والبلدان التي ترتفع فيها معدلات البطالة نسبة إلى سكانها عامة وقوتها العاملة وخاصة تترك ولاشك تأثيرات مصاحبة بنية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، فالبطالة قد تقود بعض الأشخاص للقيام بأعمال غير شرعية لإعانة أنفسهم وأسرتهم فوقت البطالة نفسه ربما يقود بعض الأشخاص لارتكاب الجرائم.⁽³⁾

- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق لديه جو نفسي مضطرباً.⁽⁴⁾
- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والمتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء.⁽⁵⁾
- تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك مما يترك آثاراً سيئة على الإناث والذكور.⁽⁶⁾

الفرع الثالث: الآثار السياسية.

- تؤدي تداعيات البطالة نتيجة آلة تأثير الوضع السياسي والأمني العام، إلى تداعيات البطالة خطيرة ومنها ما يتعلق بمبدأ الشفافية حيث أن انتشار البطالة يؤدي إلى اختفاء مفهوم الشفافية والنزاهة.⁽⁷⁾
- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى التطرف والإرهاب.
 - تؤدي بالشخص العاطل إلى ارتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو.
 - تؤدي البطالة إلى الهجرة للخارج للبحث عن عمل.⁽⁸⁾

⁽¹⁾ مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 200 - 201.

⁽²⁾ أسامة السيد عبد السمیع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، طبع الأول، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008، ص 9.

⁽³⁾ إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009، ص 119 - 120.

⁽⁴⁾ المرجع نفسه، ص 47.

⁽⁵⁾ غزوي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، أبو بكر بلقايد، تلمسان، ص 32.

⁽⁶⁾ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة تحليلية - مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009، ص 14.

⁽⁷⁾ خبايا عبد الله، خبايا صهيب - الإستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة، 15 - 16 نوفمبر

ص 7.

⁽⁸⁾ أسامة السيد عبد السمیع، مرجع سابق، ص 56.

- ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء ولا مبالاة.
- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغيير الحكومات فيها.⁽¹⁾

الفرع الرابع: الآثار النفسية.

فتمثل في مشاعر الإحباط لدي العاطلين عن العمل، فهم يعيشون في قلق دائم، ولا يشعرون بالأمن أو تحقيق الذات، الأمر الذي يجعلهم يشعرون بالحزن وخيبة الأمل، فإن العاطلين من العمل يكونون عرضة للأمراض النفسية المختلفة بسبب الفراغ والقلق الدائمين.⁽²⁾

⁽¹⁾ سليم عقون، مرجع سابق، ص15.

⁽²⁾ لؤي أديب العيسى، الفساد الإداري والبطالة، الطبعة الأولى، المملكة الأردنية الهاشمية، 2014، ص176.

خلاصة:

تعد مشكلة البطالة كما أوضحنا في هذا الفصل واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات، فبعد سرد مختلف النظريات للبطالة تبين أن هناك جدلا واختلافا بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع إذ أن النظريات التقليدية للبطالة تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل، وفقا للنظرية الكلاسيكية التي تضمن مرونة كل من الأجور والأسعار تحقيق التوازن التلقائي في سوق العمل عند مستوى العمالة الكاملة ومن ثم هي لا تعترف بوجود البطالة الإجبارية عكس النظرية الكينزية تعترف بوجود البطالة الإجبارية الناتجة عن قصور الطلب الكلي الفعال وقد أضفت النظريات الحديثة للبطالة فروضا أكثر واقعية على النظريات السابقة كي تستطيع تفسير الظواهر الحديثة في سوق العمل، لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم المتعلقة بهذه المشكلة حيث تبين أن أغلب تعاريف الاقتصاديين تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة، معتمدين في ذلك على المعايير الذي حددها المكتب الدولي للعمل، كما ارتأنا أن البطالة تأخذ أشكال متعددة تختلف وتتغير إما حسب طبيعة البطالة الخاصة، أو حسب نمط التشغيل، أو حسب طبيعة النشاط الاقتصادي السائد في البلد بحسب العوامل المرتبطة بها مع اختلاف طرق قياسها من دولة إلى أخرى هذا فضلا عن الأسباب الاقتصادية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة تفشي هذه الظاهرة، هذه الأخيرة التي تظهر مدى تأثيرها على الاقتصاد من ضياع في القوة العاملة ونقص في الناتج الوطني وهي تؤثر كذلك على المجتمع مخلفة أزمات كانتشار ظاهرة الفقر والجرائم.



مكتبة
العلم
عام
اول
للا
سوق
العمل

تمهيد

يعتبر سوق العمل من بين أهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين وذلك لأهمية هذا الموضوع كونه تحدي اجتماعي واقتصادي في نفس الوقت، كما يشكل سوق العمل أحد الأركان العامة في الاقتصاد الكلي فاختلقت المدارس والمذاهب في تحليلي مشاكل هذا السوق وتوازنه بالذات، فعلى سبيل المثال أنه يمثل سوق العمل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع الطالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد السلعة محل التبادل في هذا السوق، أي أنه يخضع لقانوني العرض والطلب، حالياً يمكننا القول أن سوق العمل قد دخل مرحلة جديدة، مرحلة عولمة الاقتصاديات، تشكل أسواق جهوية وكذا حركة اليد العاملة على المستوى الدولي، ما يؤثر بصفة أكيدة على مستويات وتوازنات العرض والطلب، كما أن الأفراد لا يتصرفون دوماً بالشكل الذي يحقق لهم أعظم منفعة وإشباع ممكن، وحتى نتمكن من بلوغ هدفنا لا بد من توضيح هذا السوق بالتطرق إلى المفاهيم الأساسية حول العمل من حيث أنواع العمل والقوة العاملة وإنتاجية العمل كما سنحاول التعرف على النظريات المفسر له، وتمييز خصائصه ومحددات سوق العمل في هذا الفصل.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

المبحث الأول: أساسيات سوق العمل.

لا يتفق علماء الاقتصاد على أن العمل العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية وتعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو، ولذلك أصبح معني بتطور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة.⁽¹⁾

ولكن هذا الاتجاه لا يعبر عن العمل، فالإنسان لا يعمل من أجل الكسب فقط، فهو يعمل من أجل تحقيق ذاته وحاجاته الأساسية والمكانة الاجتماعية، وتحقيق ما لم يحققه غيره، سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى قضايا هامة، تتعلق خاصة بالعمل وأنواعه، تم تقديم تعريف شامل ودقيق للقوى العاملة وكيفية تحديدها وفي آخر هذا المبحث إلى إنتاجية العمل ومحددات سوق العمل.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول العمل.

إن مشكلة تحديد المفاهيم واختلاف التعاريف وتفسيراتها يمكن أن يزعزع الثقة في كثير من الأجهزة الإحصائية، فما تزال هناك الكثير من المفاهيم المستخدمة في تحديد القوى العاملة، غامضة وغير واضحة من الناحية الإحصائية، كالسكان النشطين وغير النشطين اقتصادياً، من هنا يعد العمل كأحد أهم عناصر الإنتاج، ومن ثم برزت أهمية دراسته من طرف العديد من الاقتصاديين بمختلف توجهاتهم الفكرية.

الفرع الأول: مفهوم العمل.

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي، إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لجملة العملية الإنتاجية، لذلك نجد عدة تعاريف للعمل يختلف فيها معظم الباحثون.

1-تعريف العمل:

يعرف العمل بأنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، وهو العنصر الذي اعتبره الاقتصادي آدم سميث (Smith Adam) كأساس لثروة الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها.⁽²⁾

(1) كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، القاهرة- مصر، 2001، ص137.

(2) محمد طافة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008، ص19.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

كذلك يعبر العمل عن ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.⁽¹⁾

كما يعرف العمل على أنه ذلك الجهد الفكري والجسدي الذي يبذله الإنسان لإضافة قيمة وخلق المنفعة، مقابل دخل يتلاءم والجهد المبذول، ينفق بدوره لتلبية حاجاته المتنامية باستمرار.⁽²⁾

أيضا يدل العمل على بذل طاقة عقلية أو عصبية أو عضلية.⁽³⁾

ومن ثم يمكن تعريف العمل على أنه عنصرا لا يمكن الاستغناء عنه في تحقيق أهداف النشاط الإنتاجي، لما يتطلب من عمل ومهارة مستوى معين، وتهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع بصرف النظر عن الأسلوب الذي يتم به النشاط سواء في نظم الإنتاج التقليدية أو المؤتمتة، فضلا عن نوعية النشاط وأهدافه.⁽⁴⁾

الفرع الثاني: أنواع العمل.

للعمل أنواع وأنظمة مختلفة نذكر منها:⁽⁵⁾

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

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

- أن العبد يقوم بأعمال مجانية لسيدته لاسيما خدمة الأرض.
- في حالة زراعة قطعة أرضه الشخصية (للعبد) يدفع قسط معين من الثمار لسيدته.

(1) جلال محمد النعيمي، دراسة العمل- في إطار إدارة الإنتاج والعمليات- إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص17.

(2) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص15.

(3) محمد فاروق، محمد الشبول، العمل وأثر الأجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الإسلامي، عماد الدين للنشر والتوزيع، 2009، ص 35-36.

(4) جلال محمد النعيمي، مرجع سابق، ص 38.

(5) أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 56-57.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

- الالتزام بالبقاء على قطعة أرضه لا يغادرها.

ج. العمل بالأجرة: هو العمل الذي أصبح اليوم سائداً، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصه، كما انه يتقاضى أجرة نقدية مقابل عمله إضافة إلى إبرام عقد العمل ينص على مدة العمل وطبيعته وكذا الأجر المقابل له.

د. أنواع أخرى للعمل: منها نظام العمل بالخمس الذي مبدأه هو أداء عمل مقابل خمس ثماره، كذلك نجد نوعاً آخر للعمل كنظام العمل بالمكافئة، وهو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئة على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.

الفرع الثالث: إنتاجية العمل.

الإنتاجية هي مؤشر اقتصادي يقيس فعالية عوامل الإنتاج، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين كمية الإنتاج وكمية إحدى عوامل الإنتاج "كالعمل مثلاً" فإنتاجية العمل مفهوم اقتصادي يستخدم للتعبير عن فعالية العمل المنتج الحي في مجال إنتاج المنتجات والخدمات المادية حيث زيادة إنتاجية العمل تعني:⁽¹⁾

- إنتاج كمية أكبر من الكمية الاستعمالية بنفس الفترة الزمنية (مرتبطة باستخدام نفس العمل الحي المبذول)، كما يمكن قياسها بطرق مختلفة حيث:⁽²⁾

$$\text{أ- إنتاجية العمل (حسب العدد)} = \frac{\text{الإنتاج كمية}}{\text{عدد العمال}}$$

$$\text{ب- إنتاجية العمل (حسب وقت العمل)} = \frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{عدد ساعات العمل}}$$

$$\text{ج- إنتاجية العمل (حسب القيمة)} = \frac{\text{القيمة المضافة قيمة الإنتاج الإجمالي} - \text{قيمة مستلزمات الإنتاج}}{\text{عدد العمال أو عدد ساعات العمل}}$$

المطلب الثاني: هيكل وبنية السكان وطرق تحديدها.

إن مجموع السكان في أي بلد يتكون من فئتين، فئة بلغت السن القانونية للعمل ونطلق على هذه المجموعة مصطلح السكان في سن العمل (PAT)، وفئة أخرى لم تبلغ هذا السن أو تجاوزته، وكما يقسم

(1) محمد طاقة، حسين عجلان حسن، مرجع سابق، ص 169.

(2) فارس شلال، مرجع سابق، ص 10.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

السكان كذلك إلى سكان نشطين أي سكان ينتمون للقوى العاملة (PA) وسكان غير نشطين أي سكان خارج القوى العاملة (PNA) وهذين الصنفين أطلق عليهما الاقتصاديون سكان نشطين وغير نشطين.⁽¹⁾

الفرع الأول: السكان النشطين داخل القوى العاملة.

تمثل القوى العاملة ما يعرف بالفئة النشطة اقتصاديا من السكان، وهي الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين 15 سنة و65 سنة، بعد استبعاد الفئة خارج القوى العاملة السابقة الذكر، وهي تتكون من مجموع الأشخاص العاملون فعلا.

المشتغلون (po) والأشخاص الذين ليس لهم عمل ولكنهم يسعون إليه بطريقة جدية، ويبحثون عنه باستمرار، أي البطالين (STR) حيث أنه كلما ارتفعت نسبة قوة العمل إلى حجم السكان كلما كان ذلك من العوامل الايجابية، لأنه يساعد على زيادة حجم الإنتاج والدخل في البلد والعكس صحيح.⁽²⁾

أ- فئة العمال المشتغلون (po): هم الأشخاص الذين صرحوا خلال عملية المسح أو الإحصاء بأنهم يشتغلون (يحتجون) مناصب عمل، مهما كان جنسهم أو سنهم (أكبر من 15 سنة)، أي يزاولون عمل مقابل أجر ولو لساعة واحدة خلال الفترة المرجعية*، وهي تشمل الفئات التالية:⁽³⁾

- الأشخاص العاملون خلال عملية المسح أو الإحصاء.
- الأشخاص الغائبون عن مناصبهم خلال عملية المسح.
- الأشخاص الذين هم في حالة عطلة طبية لمدة لا تزيد عن ثلاثة 3 أشهر.
- المرتبطون أو الأشخاص في مرحلة التكوين (التمهين).
- المتقاعدون المزاولون لعمل مأجور.
- الطلبة الذين يشتغلون لفترات قصيرة مقابل أجر.
- الأشخاص الذين يزاولون الخدمة الوطنية.
- الأشخاص من الجنسين الذين يزاولون أعمال منزلية أو يعملون لحسابهم الخاص.

(1) البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، الشلف، ص 176.

(2) مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 24.

(*) الفترة المرجعية هي الأسبوع الذي سبق عملية المسح.

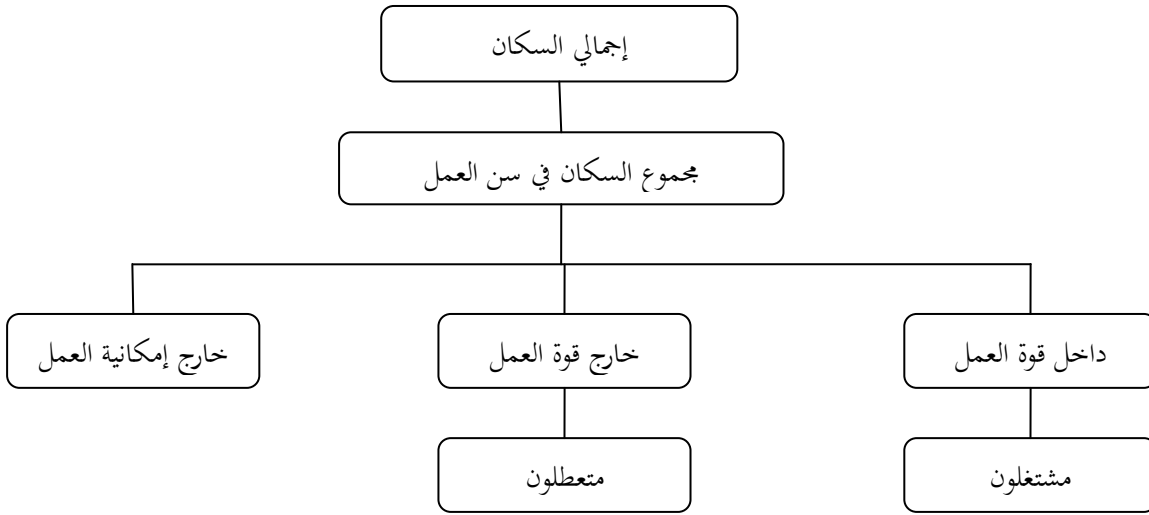
(3) رابع بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966-2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، ENSSEA، الجزائر، 2012/2011، ص 11.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

ب- فئة البطالين العاطلين عن العمل (STR): هم الأشخاص الذين صرحوا بأنهم لم يشتغلوا ولو ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية رغم رغبتهم في العمل والبحث عنه، وتتكون هذه الفئة من نوعين هما:⁽¹⁾

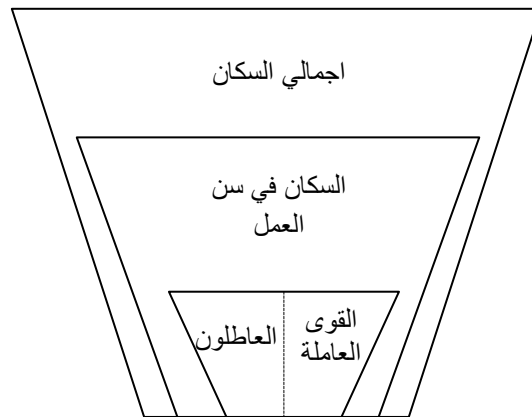
- العاطلون عن العمل الذين لم يسبق لهم وأن اشتغلوا (STR2)، وذلك إما لأنهم حديثو الانتماء بالفئة النشطة من السكان بحكم السن، أو أنهم وجدوا صعوبات في إيجاد مناصب عمل، وهذا النوع من البطالة هو أخطر من النوع الأول لافتقار أصحابهم للخبرة المهنية، مما يصعب من عملية إدماجهم في سوق العمل. والشكل الموالي يوضح هيكل وبنية السكان وعلاقته بالبطالة والعمل:

شكل رقم (1-2): علاقة البطالة بالسكان والعمل.



المصدر: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010، ص48.

شكل رقم (2-2): مخطط السكان والقوى العاملة.



المصدر: البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد السادس، الشلف، ص178.

⁽¹⁾ رايح بلعباس، مرجع سابق، ص32-33.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

الفرع الثاني: السكان غير النشطين (خارج القوى العاملة).

هي الفئة التي لا تعمل ولا تبحث عن عمل، كما أنها لا تستطيع أو ليست جاهزة لشغل منصب عمل، وهي تشمل كل من:⁽¹⁾

- ربات البيوت.
 - الأطفال الأقل من 15 سنة (أي الذين لا يسمح لهم القانون بالعمل).
 - طلاب المدارس والجامعات ولو زادت أعمارهم عن 15 سنة، ولكن يستثنى منهم الطلبة الذين يعملون في غير أوقات الدراسة.
 - المتقاعدون والعاجزون عن العمل بسبب الشيخوخة أو العاهات البدنية والمصابون بالأمراض المزمنة، وكذلك السجناء والمتسولون، كما أن الشكل أعلاه يوضح أن السكان النشطين أو القوى العاملة محتواة في السكان الذين هم في سن العمل وتتكون من الأفراد العاملين بأجر والأفراد الذين عملوا على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية (رغم تصريحهم أنهم بدون عمل أثناء المقابلة)، بالإضافة إلى الأفراد العاطلين عن العمل لكنهم يرغبون في العمل بأجر في أي وقت، كما تشمل الأفراد الذين هم في الخدمة الوطنية.
- أما متوسط القوة العاملة المشاركة فهو يساوي القوة العاملة في الاقتصاد مقسومة على عدد السكان.⁽²⁾

متوسط القوة العاملة = القوة العاملة

عدد السكان

المطلب الثالث: دراسة تحليلية لسوق العمل.

إن ضرورة المعرفة المعمقة بالمفاهيم الخاصة بسوق العمل ومؤشراته تحتل مكانة خاصة في الفهم الجيد لديناميكية سوق العمل والمتمثلة في الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل كما القينا الضوء على دالة العرض من العمل ودالة الطلب على العمل ثم آلية تحقيق التوازن في سوق العمل من خلال إعطاء بعض التعاريف والمفاهيم لسوق العمل لأجل التحليل الدقيق لواقع الطلب والعرض والتوازن في سوق العمل.

(1) محمد طاقة، حسين عجلان، مرجع سابق، ص 23-24.

(2) عاصم بن ظاهر عرب، اقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1994، ص 12.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

الفرع الأول: مفهوم وأنواع سوق العمل.

I. مفهوم سوق العمل:

- هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها (وبالتالي تسعير خدمات العمل).⁽¹⁾
- يعطي كودمان " man good " تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي، فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين.⁽²⁾
- يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف أي "تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل"^(*).⁽³⁾
- يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل، وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري.⁽⁴⁾

II. أنواع سوق العمل:

ينقسم سوق العمل حسب: الوضع القانوني للعمل، وتغطية سوق العمل.

1- الوضع القانوني للعمل:

- السوق القانوني: ونعني به العمل وفقا للقانون ويحصل الدفع فيه وفقا لنشاط الضمان الاجتماعي والصحي.
- المنظمة الرمادية: أي العمل في السوق السوداء.
- الحصول على العمل دون تسديد أي قسط يعود بالدفع لصاحب العمل أما الموظفين فهي غير نافعة لهم وهذا يعود إلى أسباب عدة أبرزها أنه لا يمكننا أن نشتكى على صاحب العمل عند وقوع حادث فهو غير متكفل بدفع العلاج الطبي، وعلى الموظف أن يدفع العلاج بنفسه.

2- تغطية سوق العمل:

تنقسم حسب البعد الجغرافي كما يلي:

⁽¹⁾ محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، /ص 24-19/02/2014
Http: www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27c27-2.pdf
⁽²⁾ ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والتحديات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، الجزائر، ص 11.
^(*) خدمة العمل هي السلعة محل التبادل في سوق العمل.
⁽³⁾ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1997، مصر، ص 11.
⁽⁴⁾ مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 21.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

- السوق المحلي: العمل من مكان قريب من محل السكن (60-70 كم).
- السوق الإقليمي: يتعلق بالمنظمة برمتها مثل المقاطعة.
- السوق القطري: يتعلق بالبلد بأكمله.
- السوق الأجنبي: أي العمل خارج حدود البلد الأم.

الفرع الثاني: مفهوم القوة العاملة ومؤشرات سوق العمل.

I. مفهوم القوة العاملة:

تعرف القوة العاملة بأنها "تشمل عدد السكان القادرين على العمل والراغبين فيه، وينتمون لفئات عمرية معينة (*) تختلف باختلاف قوانين العمل المعمول بها في الدول".⁽¹⁾

تنقسم القوة العاملة إلى قسمين بارزين هما: العاملون، البطالون.

1- العاملون "المشتغلون":

تسمى القوة العاملة المستخدمة وهي التي يمارس أفرادها العمل فعلا للحصول على الكسب الذي يكون بشكل أحر أو راتب أو رباح أو حصة في الإنتاج، وهذا يعني أنها تشمل الأفراد الذين يعملون لدى الغير والذين يعملون مشاركة والذين يعملون لحسابهم الخاص وهم أصحاب الحرف والمهنة المستقلة.⁽²⁾

2- البطالون:

يعرف البطال أو العاطل على العمل بأنه: "كل شخص راغب في العمل وقادر عليه وباحث عنه ولم يجده، وعليه فإن من لا يرغب في الحصول على عمل لا يعتبر ضمن أعداد العاطلين عن العمل".⁽³⁾

والعاطلون قسمان، عاطلون سبق لهم العمل وعاطلون لم يسبق لهم العمل.

II. مؤشرات سوق العمل:

تستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقاييس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط ومعدل التشغيل ومعدل البطالة.

(*) حسب الديوان الوطني للإحصائيات فإن هذه الفئة العمرية تتراوح ما بين 15-64 سنة، أما حسب المكتب الدولي للعمل فهذه الفئة تتراوح بين 16-59 سنة، ومن المهم الإشارة إلى أن هذا الاختلاف ينجر عنه تضارب في المعلومة الإحصائية.

(1) ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، "البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية - بن عكنون - الجزائر، 2010، ص 57.

(2) البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، ص 177.

(3) مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 25.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

1. معدل النشاط: "Taux d'activité" ⁽¹⁾

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن.

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{عدد السكان النشطين}}{\text{عدد السكان الاجملي}} \times 100$$

$$\text{معدل النشاط حسب الفئة العمرية} = \frac{\text{عدد الإشخاص النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية (س)}}{\text{مجموع السكان في الفئة العمرية (س)}}$$

2. معدل العمالة:

هو نسبة السكان المشتغلين إلى السكان في سن العمل ⁽²⁾ يعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية:

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

يعكس هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة، وضعف هذا المعدل دلالة على هدر لعنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية.

3- معدل البطالة: "taux chômage" ⁽³⁾

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

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}} \times 100$$

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{حجم البطالة}}{\text{مجموع القوى العاملة}} \times 100$$

4- معدل التشغيل "taux d'emploi"

هو نسبة حجم العمالة إلى مجموع القوى العاملة (الفئة النشطة). ⁽⁴⁾

⁽¹⁾ البشير عبد الكرم، مرجع سابق، ص 181.

⁽²⁾ Bachir Boulahbal " EMPLOI, chômage, saïtes et productivité du travail", fondation Friedrich Ebert, Alger, 2008, p5.

⁽³⁾ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، "النظرية الاقتصادية الكلية"، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص 310.

⁽⁴⁾ راجع بلعباس، مرجع سابق، ص 17.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

$$\text{معدل التشغيل} = \frac{\text{حجم العمالة} \times 100}{\text{مجموع القوى العاملة}}$$

(*) معدل التشغيل = نسبة حجم العمالة (PO) إلى مجموع السكان في سن العمل (15 سنة فما فوق) بالرجوع إلى بيانات إجمالي السكان يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل: (1)

$$\text{نسبة الأمية} = \frac{\text{عدد الأميين} \times 100}{\text{عدد السكان}}$$

$$\text{نسبة لإلمام بالقراءة والكتابة} = \frac{\text{عدد الملمين بالقراءة والكتابة} \times 100}{\text{عدد السكان}}$$

$$\text{نسبة المسجلين (الخام)} = \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو أحدها)} \times 100}{\text{عدد السكان من الفئات العمرية المقابلة لتلك المراحل التعليمية}}$$

الفرع الثالث: مكونات سوق العمل.

يرتكز سوق العمل على دراسته سلوك المؤسسة الاقتصادية في طلبها للعمل باعتباره احد عناصر الإنتاج وسلوك الأفراد في عرضهم للعمل وما تأثيرها على توازنات العرض والطلب.

أولاً: الطلب على العمل.

يعرف بأنه طلب مشتقا، يعتمد على الطلب للسلع التي يتشارك في إنتاجها، فكلما كان الطلب على العمل الذي يدخل في عملية إنتاجها، ويتحدد الطلب على العمل بإيراد الإنتاجية الحدي له.

إن صاحب العمل يستمر باستخدام المزيد من وحدات العمل، حتى يتساوى إيراد الإنتاج الحدي مع التكلفة الحدية لعنصر العمل ففي ظل توفر الشروط التامة لسوق العمل، إلى أن يصل إلى الحد الذي عنده يتساوى إيراد الإنتاجية الحدي مع معدل الأجر الحدي، حيث يتحقق التوازن وتكون الأرباح في أعلاه. (2)

- ينص قانون الطلب على العمل على أن العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الأجر الحقيقي، هي علاقة عكسية مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ذات العلاقة، كما أن طالبي العمل المطلوبة ومعدل الأجر

(*) هو المعدل المعمول به من طرف الديوان الوطني للإحصاءات الجزائرية أنظر لتقرير التشغيل على الموقع: <http://www.ons.dz>

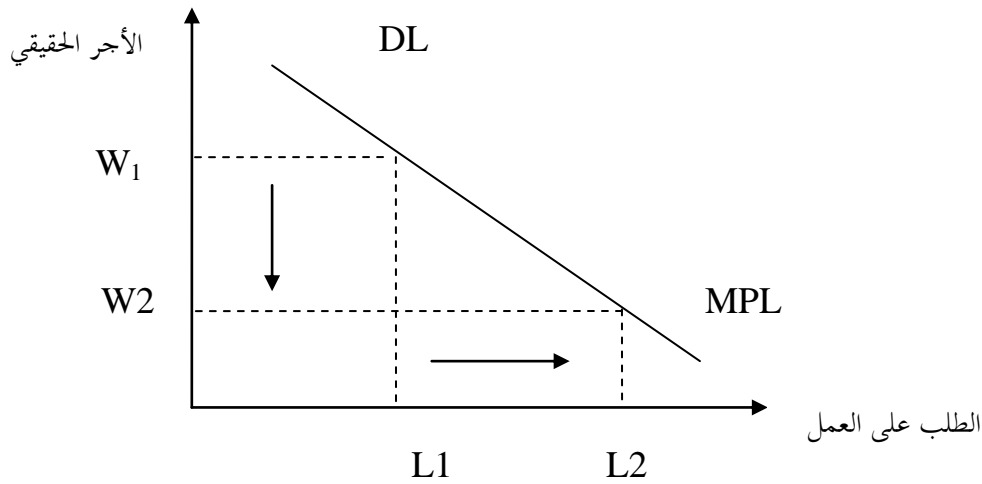
(1) حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد الوطني العربي للتخطيط، العدد 16، الكويت، أبريل 2003، ص 09.

(2) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 23.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

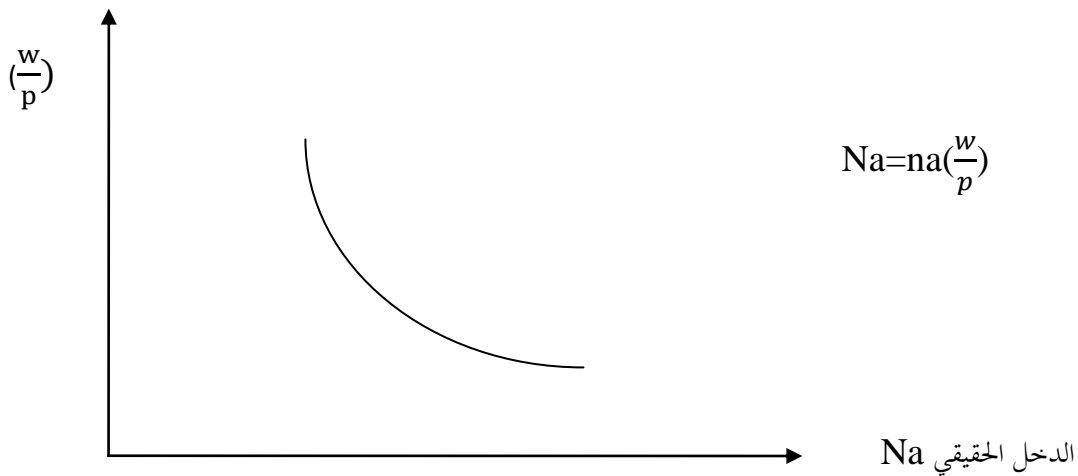
الحقيقي، هي علاقة عكسية مع افتراض ثبات العوامل الأخرى ذات العلاقة، كما أن طالبي العمل عند تقييمهم يعتمدون على الأجر الحقيقي من جهة والإنتاجية الحدية للعامل (MPL) من جهة أخرى. إن منحنى الطلب على العمل بالنسبة للمنشأة الإنتاجية يمثل قيمة الناتج الحدي للعمل تحت فرضيتي المنافسة التامة وثبات كمية خدمات عوامل الإنتاج الأخرى، وتتناقص قيمة الناتج الحدي للعمل بتزايد العاملين، أي أن زيادة عدد العمال يزداد الإنتاج ولكن بمعدل متناقص وذلك بسبب قانون تناقص العوائد الحدية.⁽¹⁾

الشكل رقم (2-3): منحنى الطلب على العمل.



المصدر: مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص33.

الشكل رقم (2-4): منحنى الطلب على العمل.



المصدر: عمر الصخري، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، الجزائر، 2005، ص42.

⁽¹⁾ مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 32.

الفصل الثاني مدخل عام حول سوق العمل

كما أن تأثيرات التغير في الأجر على حجم الطلب على العمل تنتج عن عاملين هما: (1)

أ- تأثير الحجم أو السلعة: إن زيادة الأجور تعني زيادة تكاليف الإنتاج، وهو عادة ما يؤدي إلى ارتفاع أسعار المنتجات وبالتالي انخفاض الإنتاج الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض الطلب على العمل.

ب- تأثير الإحلال: إن الزيادة في الأجر- بفرض ثبات سعر رأس المال- يولد حافزا لدى صاحب العمل بأن يخفض تكاليف الإنتاج عن طريق تبني أسلوب إنتاج كثيف رأس المال.

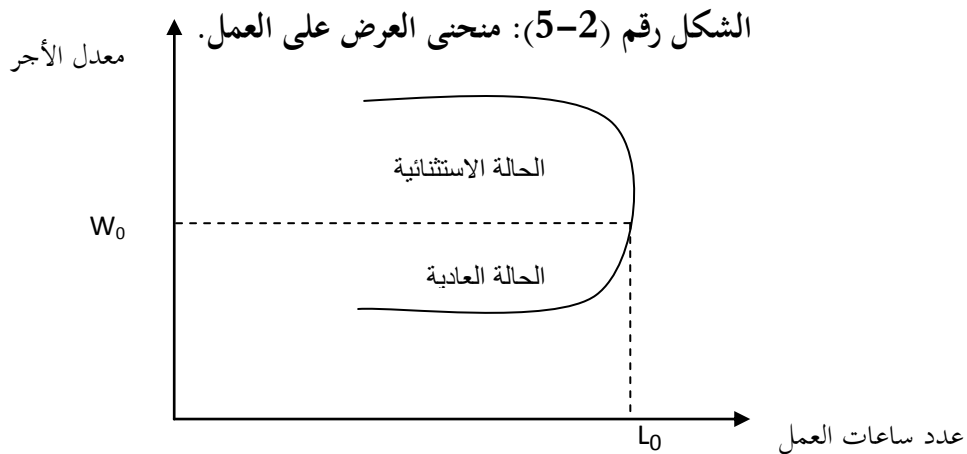
كما توجد عوامل أخرى تؤثر في الطلب على العمل عدا الأجر، منها معدل النمو الاقتصادي، الاستثمار، التطور التكنولوجي، معدلات النمو السكاني، نوع النشاط الاقتصادي، القوانين والتشريعات. (2)

ثانيا: العرض على العمل.

يمثل عرض العمل القوة العاملة الراغبة في عرض خدمات عملها لقاء اجر معين، وبصفة أدق يعني مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء اجر معين وخلال فترة زمنية معينة. (3)

- على الأفراد أن يقرروا أنواع العمل التي يرغبون في أدائه، محددين بذلك عرض العمل لحرفة معينة.
- على الأفراد أن يقرروا الجهة التي يعملون لأجلها، محددين بذلك عرض العمل لمؤسسات معينة. (4)

كما ينص قانون عرض العمل على أنه في الحالات العادية، هناك علاقة طردية بين كمية العمل المعروضة ومستوى معين من الأجر، لكن في بعض الحالات الاستثنائية تصبح العلاقة بينهما عكسية، لأن العامل عند مستوى معين من الدخل قد يميل إلى تفضيل وقت الراحة على العمل، وهذا ما يبينه الشكل الموالي:



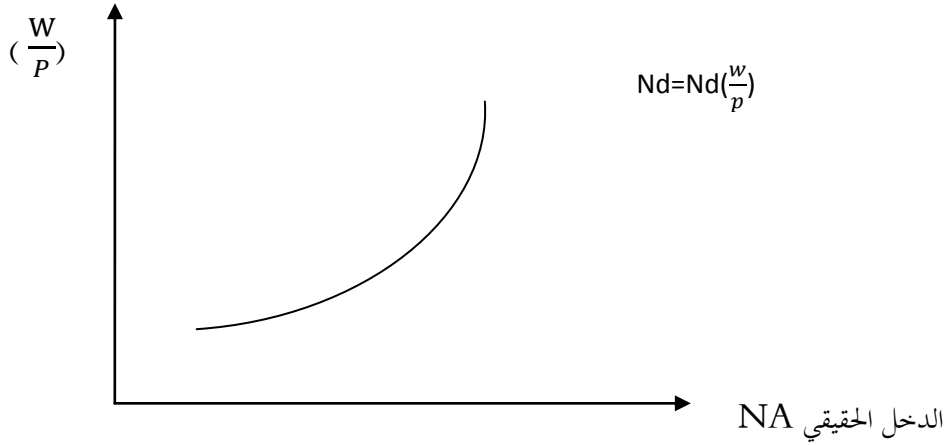
(1) مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 33.

(2) راجع بلعباس، مرجع سابق، ص 39.

(3) مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 77.

(4) المرجع نفسه، ص 37.

الشكل رقم (2-6): عرض العمل.



المصدر: عمر الصخري، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، الطبعة الخامسة ص 43.

من خلال الشكل رقم (06) يتضح أن منحنى عرض العمل موجب الميل في الحالة العادية، ينحدر من الأسفل إلى الأعلى نحو اليمين عاكسا بذلك العلاقة الطردية بين كمية العمل والأجر، حتى بلوغه مستوى الأجر (w_0) ، لينعكس ميل المنحنى من الأسفل إلى الأعلى نحو اليسار لتصبح بذلك العلاقة عكسية، بسبب تفضيل العمال الراحة على العمل حيث يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل نذكر منها: (1)

أ- حجم السكان: كلما زاد حجم السكان زاد عدد الأشخاص القادرين على العمل.

ب- ساعات العمل: زيادة ساعات العمل تعني زيادة عرض العمل.

ج- نسبة السكان في سن العمل: فكلما زادت نسبة الفئة النشطة إلى مجموع السكان (أي زيادة معدل النشاط) كلما زاد عرض العمل، وتتأثر بالعادات والتقاليد السائدة.

د- حرية اختيار العمل: حسب ظروف وطبيعة وتقسيم العمل، الكفاءة، التعليم، وظروف المعيشة.

هـ- التركيب النوعي للسكان: من حيث الجنس والعمر.

و- الهجرة: فنقل العمال يؤثر في المتوفر من اليد العاملة، ويؤثر في نوع الخبرات الموجودة ومدى تخصصها.

ثالثا: توازن سوق العمل.

يحدث التوازن في سوق العمل نتيجة تفاعل قوى العرض والطلب على العمل، مما ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وعدد ساعات العمل المعروضة والمطلوبة، ومن ثم يتوازن سوق العمل يعني: (2)

(1) حسين عجلان حسن، مرجع سابق، ص 48-49.

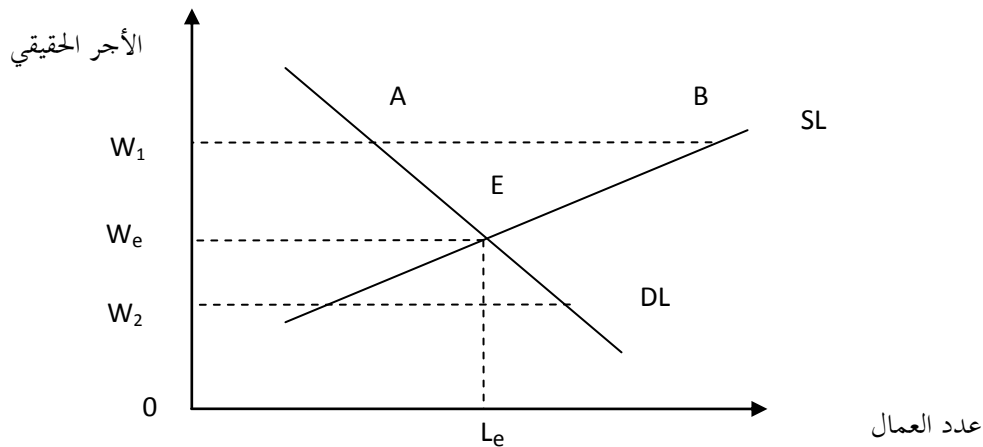
(2) مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 111.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

"عدد الساعات التي يرغب العمال في عرضها وبيعها، والتي تساوي عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها".

يتم تحديد مستوى الأجر التوازني في السوق من خلال تقاطع منحنى العرض ومنحنى الطلب على العمل، ويحدث هذا عند نقطة توازن السوق، وفي حالة اختلال التوازن فإن قوى العرض والطلب سوف تعيده إلى وضعه التوازني، في ظل مرونة الأجور، كما هو مبين في الشكل الموالي:

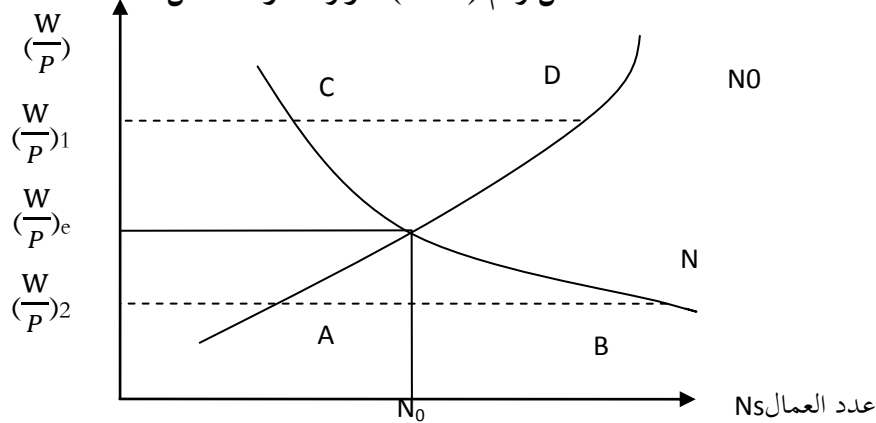
الشكل رقم (2-7): مستوى الأجر التوازني في السوق.



المصدر: مدحت القريشي، مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007، عمان، ص 112.

ففي حالة ارتفاع معدل الأجر بأعلى من المستوى التوازني، أي إلى (W_1) فإنه يكون هناك فائضا في العرض على العمل مقداره (AB)، مما يصعب على العمال الحصول على فرص للعمل، الأمر الذي يدفعهم إلى قبول أجور ادني، وصولا إلى المستوى التوازني والعكس يحدث عندما تنخفض الأجور إلى المستوى (W_2)، أي يكون هناك فائضا في الطلب على العمل.⁽¹⁾

الشكل رقم (2-8): توازن سوق العمل.



المصدر: عمر الصخري، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، الطبعة الخامسة، ص 44.

(1) مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 111.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

المبحث الثاني: خصائص ومميزات سوق العمل.

أدت التحولات في المجال الاقتصادي والانتقال نحو اقتصاد السوق مع مطلع التسعينات إلى ظهور مجموعة من الخصائص والمميزات لأن سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى يتوفر على عنصرين العرض والطلب.⁽¹⁾

المطلب الأول: خصائص سوق العمل.

لسوق العمل مجموعة من الخصائص نذكر منها:

الفرع الأول: غياب المنافسة الكاملة.

وهو عدم وجود أجر واحد لنفس الأعمال المتشابهة بسبب نقص المعلومات لدى العمال حول فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة ولعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو المهني من جهة ثانية.

الفرع الثاني: سهولة التمييز بين خدمات العمل.

حتى وأن تشابه لأسباب عنصرية كالجنس، اللون والدين، أو أسباب أخرى كالسن والثقافة.

الفرع الثالث: تأثير عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم.

سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ، مستوى الدخل ونوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات والمعاشات... الخ، وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق السلع والخدمات، الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

الفرع الرابع: تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني.

وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري "الآلة محل الإنسان"، كذلك ظهور خبرات لم تكن موجودة، مستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

المطلب الثاني: مميزات سوق العمل.

قبل التطرق لمميزات سوق العمل يتوجب علينا التعرف على الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل.

⁽¹⁾ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، 2002، ص 15 - 18.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

الفرع الأول: الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل.

إن سوق العمل هو السوق الذي تباع فيه خدمات العمل وتشتري، حيث تمثل جانب الطلب المؤسسات وقطاع الأعمال، بينما تمثل جانب العرض قوى العاملة "العمال والبطالون"، أما في سوق الشغل فتبادل الأدوار فيصبح جانب الطلب في هذا السوق ممثل في مجموع القوى العاملة، والمؤسسات هي التي تمثل جانب العرض لأنها هي التي تعرض مناصب الشغل، كما أن السلعة محل التبادل في سوق الشغل هي مناصب الشغل.⁽¹⁾

الفرع الثاني: مميزات سوق العمل.

يتميز سوق العمل عن باقي الأسواق بالاختلافات التالية في جانبي الطلب والعرض:⁽²⁾

أ- بالنسبة لجانب الطلب:

فالطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، ومن ثم فهو لا يعكس تحقيق منفعة مباشرة، ما عدا بعض الخدمات كالطب والتعليم مثلاً.

ب- بالنسبة لجانب العرض:

فالعامل يبيع خدمات عمله محتفظاً برأس ماله لنفسه، كالطبيب مثلاً، فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خبراته إلى مشتري هذه الخدمة، كما أنه يستحيل الفصل بين العامل وخدمات العمل التي يقدمها، بالإضافة إلى أن تقديم قنوات متخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل، يتطلب فترة طويلة لإعدادها (التعليم والتدريب).

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك عوامل أخرى غير نقدية ذات أهمية، تتحكم في تحديد ظروف عرض العمل كعدد ساعات العمل الأسبوعية، وتفضيل العامل لوقت الفراغ على حساب الدخل.

⁽¹⁾ رايح بلعباس، مرجع سابق، ص 13.

⁽²⁾ نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سابق، ص 15-18.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

المبحث الثالث: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل.

يشهد الفكر الاقتصادي الحديث مدارس عدة يُرجع الاقتصاديون أصولها لفكر مدرستين تقليديتين هما المدرسة الكلاسيكية والمدرسة الكينزية، أما المدرسة الكلاسيكية فقد سادت الفكر الاقتصادي قبل الثلاثينيات في حين ولدت المدرسة الكينزية على يد جون مينر كينز^(*) صاحب المؤلف الشهير "النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936.

وضمن أفكار هاتين المدرستين نجد أفكارا عديدة عن سوق العمل تتبع من أهمية الدور الذي يلعبه العمل في الحياة الاقتصادية للمدرستين الكلاسيكية والكينزية لسوق العمل.

المطلب الأول: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكلاسيكي.

تعود جذور الفكر الاقتصادي الكلاسيكي إلى المدرسة الكلاسيكية الأم التي ظهرت في إنجلترا بأواخر القرن الثامن عشر على يد مجموعة من المفكرين الاقتصاديين أشهرهم على الإطلاق آدم سميث^(**) صاحب المؤلف الشهيرة "ثروة الأمم"، وقد ارتكزت النظرية الكلاسيكية على افتراضين هما:⁽¹⁾

- خضوع النظام الرأسمالي لمبدأ المنافسة الكاملة التي تمنع بائعي السلع والخدمات من السيطرة على أسعارها في السوق التنافسي.
- التشغيل الكامل هو الوضع الطبيعي للاقتصاد.

الفرع الأول: التحليل الكلاسيكي لسوق العمل.

قامت المدرسة الكلاسيكية على جملة من الفرضيات أهمها:

- المرونة المالية للأجور والأسعار.
- التوظيف الكامل، أي الاستغلال الأمثل لعوامل الإنتاج بما فيها عنصر العمل.
- العرض هو الأساس في عملية التوازن الذي يكون تلقائيا وحاميا "قانون صاي للمنافذ"^(*)
- تحقيق أقصى ربح بأقل تكلفة.

(*) John Maynard KENES

(**) Adam SMITA

(1) عبد المنعم السيد علي، مدخل في علم الاقتصاد: دراسة في مبادئ الاقتصاد الرأسمالي والاشتراكي، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية، بغداد، 1984، ص 38.

(*) قانون صاي للمنافذ: هو القانون الذي صاغه صاي في سنة 1803 في كتابه "الاقتصاد السياسي" والذي ينص على أن كل عرض يخلق الطلب الخاص به.

الفصل الثاني مدخل عام حول سوق العمل

- كمية النقود هي التي تؤثر في المستوى العام للأسعار وليس العكس، كما أنها حيادية فهي مجرد وسيلة للتبادل ومقياس للقيمة.

- بناء النموذج في الأجل القصير.

1- دالة الإنتاج وحجم العمل:

تعتبر دالة الإنتاج المرتكز الأساسي الذي قام عليه النموذج الكلاسيكي في تحديد مستوى العمل ومعدل الأجر، حيث يرتبط حجم الإنتاج الكلي للسلع والخدمات بمتغيرات عوامل الإنتاج المتاحة وهي: $Y=F(L, K, T \dots)$

حيث أن: y : حجم الإنتاج الكلي، L : قوة العمل الكلية، K : رأس المال، T : مستوى التكنولوجيا. وبما أن النموذج الكلاسيكي مبني على التحليل في الأجل القصير، فإن كل عوامل الإنتاج بالنسبة لهم تعتبر كمخزون ثابت، ما عدا عنصر العمل وعليه فإن دالة الإنتاج تصبح على الشكل التالي: $y = F(L)$ وبما أن دالة الإنتاج هي دالة متزايدة بالنسبة لعنصر العمل، وأي زيادة في الناتج تكون بمعدل متناقص حسب قانون تناقص الغلة، فإن الإنتاجية الحدية للعمل تكون موجبة أي:

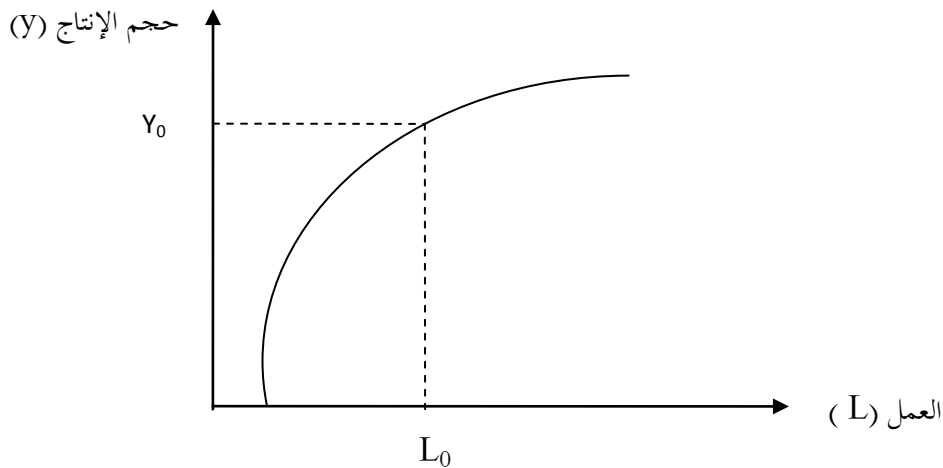
$$y' = dy/dL \dots (y' > 0)$$

ولكنها متناقصة أي:

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

وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (2-9): منحنى دالة الإنتاج.



الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

وبما أن حجم العمل هو الذي يحدد حجم الإنتاج حسب الكلاسيك، فإن حجم اليد العاملة المستخدمة في فترة ما، ضروري لمعرفة توازن سوق العمل.

الفرع الثاني: توازن سوق العمل عند الكلاسيك.

يحدد توازن سوق العمل عند تقاطع منحنى الطلب (LD) مع منحنى العرض على العمل (LS).

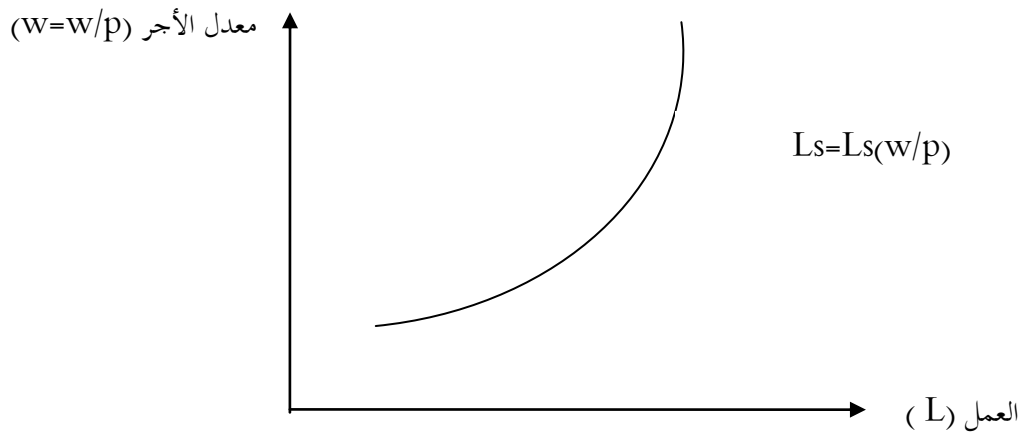
I. عرض العمل: حسب الكلاسيك عرض العمل له علاقة طردية بمعدل الأجر الحقيقي، ومنه:

$$L_s = L_s(w) = L_s(w/p) \quad L_s' = dL_s/dw \dots > 0 \quad \text{حيث أن: } w = w/p$$

LS: عرض العمل، w: الأجر الحقيقي، w: الأجر الحقيقي، p: المستوى العام للأسعار.

وإذا افترضنا بأن دالة العرض (LS) هي دالة مستمرة وقابلة للاشتقاق، فإن التمثيل البياني لها يكون حسب الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-10): منحنى عرض العمل.



المصدر: محمد شريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات بريقي، الجزائر، 1994، ص 98.

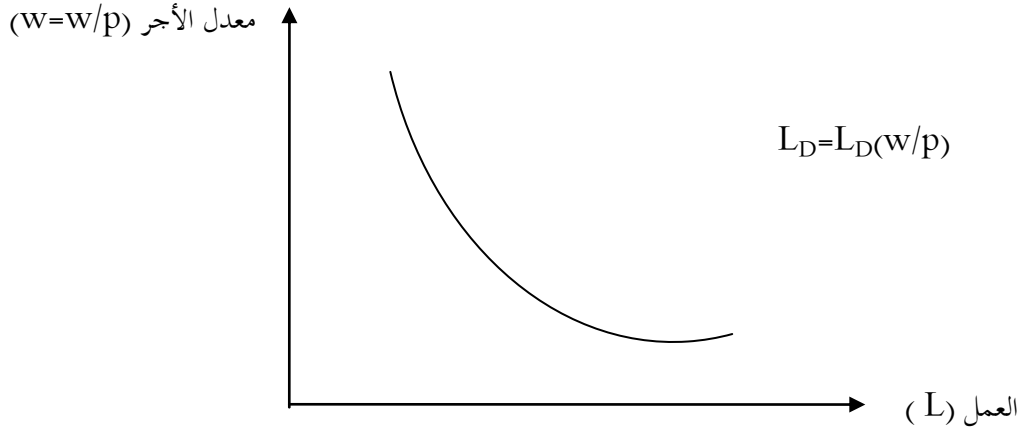
II. الطلب على العمل: إن الطلب على العمل له علاقة عكسية مع معدل الأجر الحقيقي، ففي ظل

المنافسة الكاملة وقاعدة تعظيم الربح، فعلى أصحاب المؤسسات اختيار حجم الإنتاج والتشغيل المناسبين الذين يتساوى عندهما سعر المنتج والخدمة مع التكلفة الحدية للعمل.

ومع اعتبار أن الإنتاجية الحدية لعنصر العمل هي متناقصة كما سبق وأن تم شرحه، فإن منحنى الطلب

على العمل عند الكلاسيك يأخذ الشكل التالي:

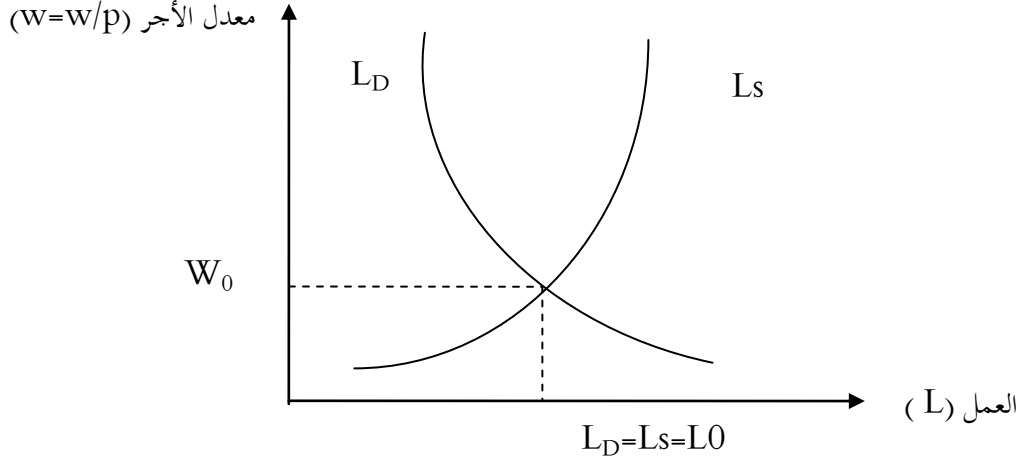
الشكل رقم (2-11) منحنى طلب العمل.



المصدر: محمد شريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994، ص 101.

حيث أن أي زيادة في الطلب على العمل تستلزم انخفاض معدل الأجر الحقيقي، ويتحدد حجم العمالة التوازني ومعدل الأجر التوازني عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه أي: $(L_s = L_d)$

الشكل رقم (2-12): منحنى توازن سوق العمل عند الكلاسيك.



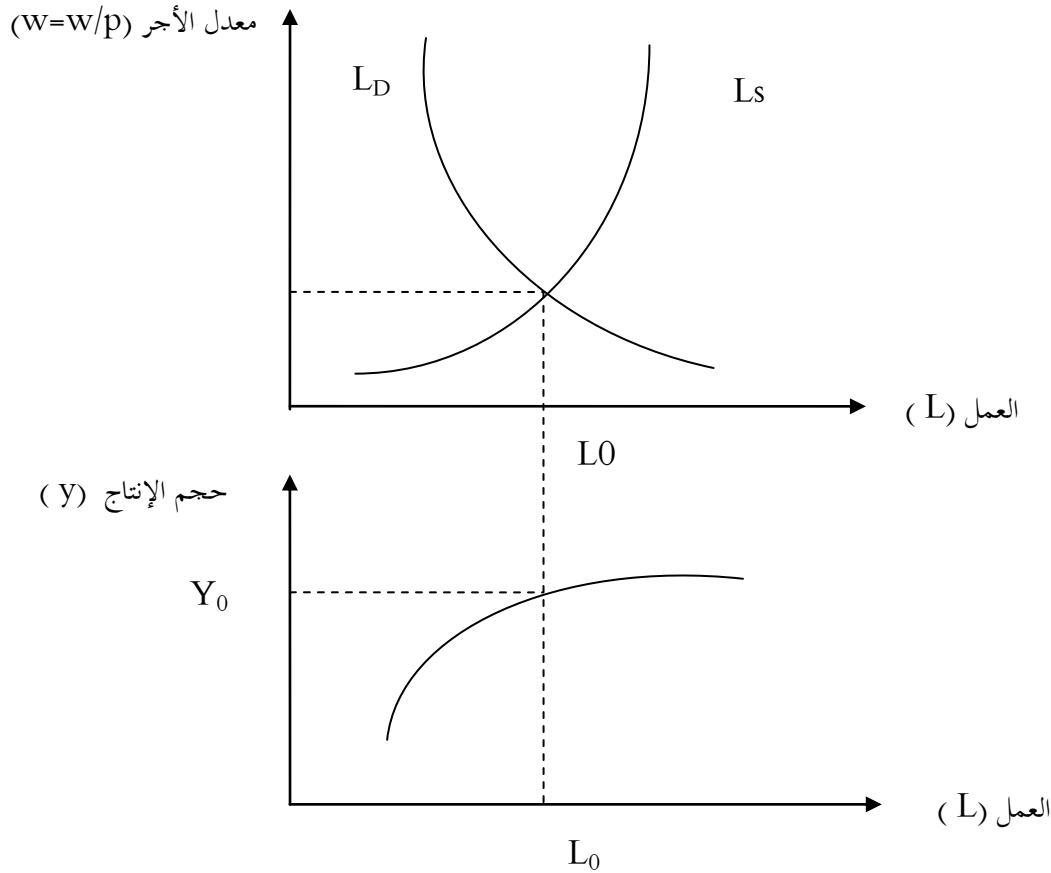
المصدر: محمد شريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994، ص 105.

فمن خلال قانون صاي يتحدد التوازن عند الكلاسيك، حيث أن عمليات الإنتاج على المستوى الكلي تصنع من المنتجات (السلع) النهائية ما قيمته تساوي تماما الدخل الذي يحصل عليه الأفراد المشاركون في مستوى الناتج والاستخدام، أي أن المنتجات التي صنعت وعرضت، ستباع بكاملها إلى الأفراد الذين حصلوا على دخول تساوي قيمتها وإلا ستحدث بطالة لا إرادية، وهذا لكون الادخار يتحول بصورة آلية إلى استثمار، فهو بذلك لا يؤثر على حجم الطلب الكلي، كونه سينفق على المشتريات من السلع والخدمات.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

إن تحديد حجم العمل في سوق العمل سيعطي لنا تلقائياً حجم الإنتاج الموافق له في دالة الإنتاج، كما هو مبين في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-13): منحنى توازن سوق العمل ودالة الإنتاج عند الكلاسيك.



المصدر: محمد شريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات بري، الجزائر، 1994، ص 107.

المطلب الثاني: سوق العمل في الفكر الاقتصادي الكينزي .

يرجع الفضل لظهور هذا الفكر للاقتصادي الانجليزي جون مينارد كينز، صاحب المؤلف الشهير "النظرية العامة في الاستخدام والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936 والذي هاجم فيه النظرية الكلاسيكية وعبر من خلاله عن رأي جديد جوهره أن الاقتصاد يمكن أن يكون في حالة توازن في أي مستوى معين للاستخدام. ولقد عرفت الأفكار التي جاء بها كينز تصحيحاً وتطويراً سمح بظهور خلف له من المفكرين الاقتصاديين كالكنتزيين والمحدثين والكينزيين الجدد.

سنتهم في هذا المطلب بما جاء به كل من كينز والكينزيين الجدد من أفكار ذات الصلة بسوق العمل.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

الفرع الأول: سوق العمل لدى كينز.

أصدر كينز مؤلفه الشهير "النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936، ولقد انطلق في وضع نظريته العامة هذه من ملاحظاته لأحداث الأزمة الاقتصادية لعام 1929 التي تمثلت بصفة خاصة في تفشي ظاهرة البطالة، فكان عليه أن يفسر أسباب هذه الظاهرة الخطيرة وأن يقترح الحلول المناسبة.

كما أن اهتمام كينز بدراسة البطالة وانتقاده وإغفال الكلاسيك لها أعطى لسوق العمل مكانة في تحليله، فهو يتبنى نفس وجهة نظرهم في تحليله للطلب على العمل في حين اختلف عنهم في تحليله لعرض العمل، ويقوم النموذج الكينزي على مجموعة من الفرضيات نذكر منها:

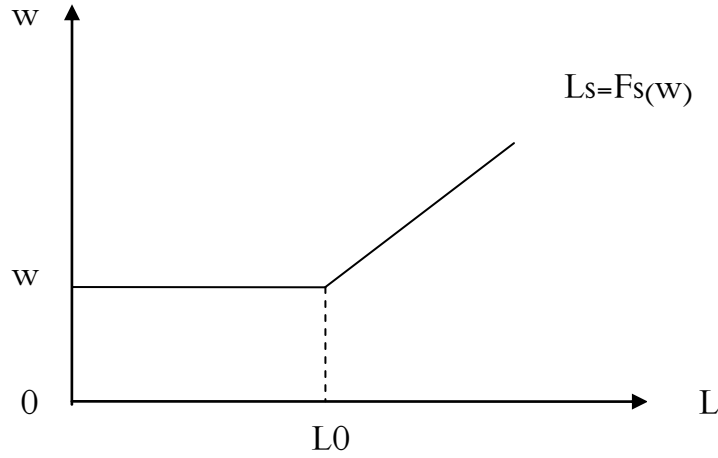
- ثبات الأسعار.
- وجود التشغيل الناقص.
- النظرية الكينزية صالحة في المدى القصير.

I- التحليل الكينزي لعرض العمل:

- اختلف التحليل الكينزي لعرض العمل عن التحليل الكلاسيكي، حيث يقوم على نقطتين أساسيتين هما:⁽¹⁾
- يرى كينز أن عرض العمل يعتمد على معدل الأجر الاسمي W وليس على معدل الأجر الحقيقي $(\frac{W}{p})$ كما جاء به الكلاسيك وذلك لأن العمال يتأثرون بالوهم النقدي حيث أن الأجر الاسمي الأكثر ارتفاعا هو الأجر المفضل من قبل العامل مهما كان مستوى الأسعار.
 - كما يرى كينز أن معدل الأجر الاسمي W غير مرن نحو الانخفاض، ففي معظم الدول نجد أن النقابات العمالية تلعب دورا أساسيا في سير المفاوضات حول الأجور بين أرباب العمل والعمال، بحيث أن هناك حد أدنى من الأجر المضمون، وهذا الحد الأدنى للأجر الاسمي أو النقدي نرسم له بالرمز (W) .
 - دالة العرض حسب كينز دالة لمعدل الأجر الاسمي، مع الشرطين التاليين:
 - $\frac{dls}{ddwx} > 0$: دالة عرض العمل متزايدة مع معدل الأجر الاسمي.
 - $w > \bar{w}$: هناك حد أدنى للأجر الاسمي هو \bar{w} وهو ما يجعل منحنى عرض العمل الكينزي، مكونا من جزئين كما هو موضح في الشكل رقم (2-14):

(1) السعيد بريش، "الاقتصاد الكلي: نظريات، نماذج وتمارين محلولة"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية - الجزائر، 2007، ص 221.

الشكل رقم (2-14): منحنى عرض العمل عند كينز.



المصدر: محمد شريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994، ص 283.

إذن عرض العمل عند كينز تابع لمعدل الأجر الاسمي ولهذا الأخير حد أدنى هو الأجر القاعدي لا ينخفض مستوى الأجر الاسمي لمستوى دونه، ويمثل الجزء الأفقي من منحنى عرض العمل مجموع النقاط التي تحدد الكميات المعروضة عند هذا المستوى من الأجر (w) والمحصورة في المجال $[0, L_0]$ ، أما الجزء المتصاعد من المنحنى فهو يبين أنه من أجل أجر اسمي أعلى من الأجر القاعدي يقبل العمال على عرض خدمات عملهم بقدر التزايد في هذا الأجر.

II. التحليل الكينزي لطلب العمل.

لم يختلف كينز عن الكلاسيك في تحليله لجانب الطلب على العمل، فهو بالنسبة إليه دالة مشتقة من دالة الإنتاج، وهي متناقضة بالنسبة للأجر الحقيقي، وهو ما توضحه المعادلة التالية:

$$LD = F(w) = F(w/p) \quad LD' = dLD/dw \dots > 0 \quad \text{حيث: } W = W/P$$

Ld : طلب العمل، w : الأجر الحقيقي، w : الأجر الاسمي، p : المستوى العام للأسعار.

ومن أجل أن يحقق المنتج أكبر ربح ممكن فإنه يقوم بتحديد كمية الإنتاج إلى الحد الذي يصبح فيه الإنتاج

$$\text{الحددي لعنصر العمل متعادلا مع الأجر الحقيقي.}^{(1)} \quad MPL = w = w/p$$

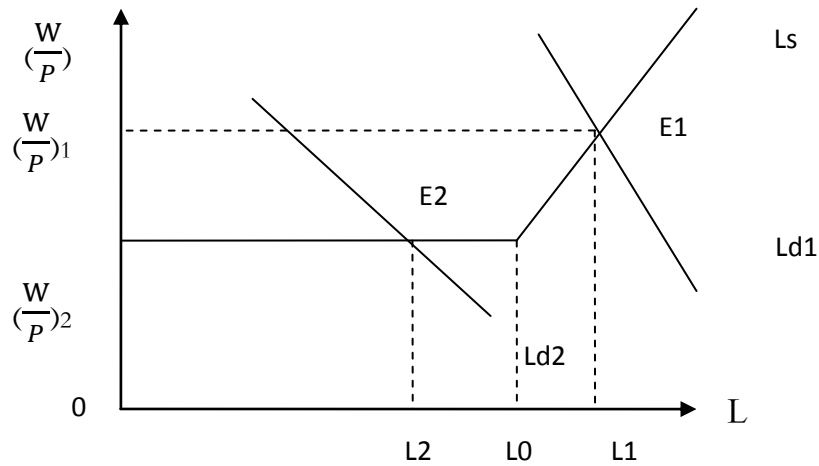
الفرع الثاني: توازن سوق العمل عند كينز.

(1) السعيد بريش، مرجع سابق، ص 185.

الفصل الثاني _____ مدخل عام حول سوق العمل

يحدد تقاطع منحنى عرض العمل ومنحنى الطلب على العمل التوازن في سوق العمل، ولأجل دراسة هذا التوازن في معلم واحد بمقابلة دالة الطلب ودالة العرض، نفترض ثبات المستوى العام للأسعار سنتمكن من التعبير عن هذه الأخيرة بدلالة الأجر الحقيقي والشكل رقم (2-15) أدناه بين ذلك.

الشكل رقم(2-15): منحنى توازن سوق العمل عند كينز.



المصدر: محمد فرحي، التحليل الاقتصادي الكلي الأسس النظرية، الجزء الأول، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، بدون طبعة ص284.

كما سبق وأشرنا إليه فإن التوازن في سوق العمل يتحدد بالمساواة بين عرض العمل والطلب عليه، ويلاحظ من الشكل البياني أعلاه أن التقاطع بين منحنى عرض العمل وطلبه يمكن أن يعرف حالتين توازن:

1. التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل الكامل:

ويكون ذلك عند تقاطع منحنى الطلب على العمل مع منحنى عرض العمل في جزئه المتصاعد، أي في النقطة F_1 التي يتحدد عندها مستوى الأجر الحقيقي التوازني $(\frac{w}{p})_1$ وحجم العمل التوازني في L_1 .

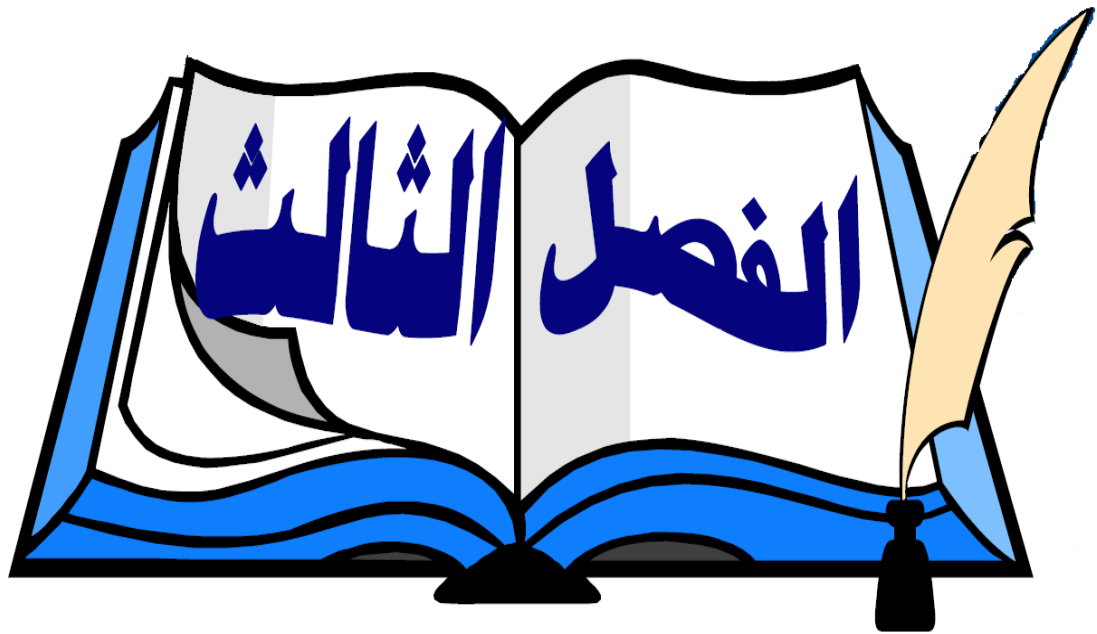
2. التوازن في سوق العمل عند مستوى التشغيل غير الكامل:

يرى كينز أن التوازن في سوق السلع والخدمات حتمية لا بد منها حتى يتحقق التوازن في سوق العمل، وذلك لا يكون إلا من خلال اعتماد سياسة دفع العمل لمواجهة البطالة.⁽¹⁾ حيث أنه ومن أجل مستوى أسعار ثابت (P) فإن التوازن عند كينز يتحقق عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، باعتبار أنه يمكن التعبير عن دالة العرض بدلالة الأجر الحقيقي بدلا من الأجر الاسمي.

⁽¹⁾عبد القادر بلعربي، مرجع سابق، ص 32.

خلاصة:

يمثل سوق العمل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع الطالبين عليها، وهذا راجع لأهمية العمل المتمثلة في أدوار مختلفة التي يلعبها في الحياة الاقتصادية سواء في مجال الإنتاج كمصدر للدخل أو كونه موردا بشريا إلى جانب مساهمته في تحقيق عملية التنمية الاقتصادية ولا شك أن الأيدي العاملة تمثل أحد أهم عوامل الإنتاج الأربعة إلى جانب الأرض، رأس المال والتنظيم ويتضح لنا من خلال دراستنا أن العمل أكثر المؤشرات دلالة على الإنتاجية وتعكس هذه الدلالة مدى الفاعلية التي يجري بها استخدام العمل في ارتباطه بالعناصر الأخرى، كما التجأنا إلى مكونات سوق العمل وخصائصه ومميزاته من ناحيتي العرض والطلب اللذان يمثلان أهم مؤشرات لسوق العمل، كما تطرقنا إلى عدة نظريات مفسرة لسوق العمل والتي اتضح لنا أن هناك جدالا قائما وعدم اتفاق بين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع، فالكلاسيك يرون أن سوق العمل في حالة توازن باستمرار والنتيجة هو دائما عند مستوى التشغيل الكامل وهذا غير مقبول، حيث إذا كان الناتج عند مستوى أقل من مستوى التشغيل الكامل، فإن هناك بعض العمال يرغبون في العمل ولكنهم لا يجيدون مناصب عمل إلا أن الحقائق تكون أكثر تأييداً للتحليل الكينزي لسوق العمل فالزيادة في الطلب الكلي المترتب على سياسة مالية أو تقنية توسعية إنما تؤدي إلى زيادة الناتج الحقيقي، إن هذه النظريات ليست الوحيدة في تفسير سوق العمل والبطالة، ويعتبر هذا الموضوع من المجالات الهامة لإجراء البحوث والدراسات، بصفة عامة إن المؤسسات والعمال والهيئات يتحركون ويعملون على حالة السوق ووضعيتهم في الأسواق.



البيات التشغيل والبرامج التي تدرجتها الأجزاء التقديرية
مع مكاتبات البيطرية خلال الفترة (2012-2017)

تمهيد:

تحتل سياسة التشغيل في معظم الدول بالأولوية باعتبارها تلعب دورا مهما في تحقيق جملة من الأهداف، وتندرج سياسة التشغيل ضمن السياسة العامة الكلية التي تعتمدتها الحكومة في سبيل استحداث مناصب الشغل، ولقد كانت سياسة التشغيل دوما جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب البشرية بحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير فرص عمل لكل قادرين على العمل، والباحثين عنه ووضع برامج ناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

كما أن لسياسة التشغيل الرشيدة والعقلانية دورا بارزا وإيجابيا في الحد من ظاهرة البطالة وبالتالي تحقيق الاستقرار السياسي والاجتماعي الذي تطمح له الدول مهما كانت توجهاتها وأيديولوجياتها والجزائر على وجه الخصوص من خلال تبني إجراءات كفيلة لمعالجة هذه الظاهرة.

ومن خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى أربع مباحث:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل ومستوياتها.

المبحث الثاني: أبعاد وأهداف سياسات التشغيل.

المبحث الثالث: فعاليات وانعكاسات سياسة التشغيل على البطالة في الجزائر.

المبحث الرابع: الاجراءات وبرامج التشغيل للتقليل من البطالة في الجزائر وتحدياتها.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل ومستوياتها.

إن الشغل باعتباره المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي فحسب بل هو واجب، والشغل كان وسيبقى الشرط الأساسي لوجود البشرية وتطورها، والحديث عن سياسة الشغل يقودنا إلى الحديث عن مستويات السياسة الاقتصادية العامة للدولة، التي تسعى من خلالها إلى الوصول إلى التشغيل الكامل، باعتباره محور انشغال الدائم لكل المجتمع مهما كان نظامه السياسي أو الاقتصادي.

المطلب الأول: ماهية سياسة التشغيل وأنواعها.

لسياسة التشغيل أهمية بالغة وذلك يعود إلى اهتمامها بالموارد البشري، فهي تعبر عن واقع أي مجتمع وذلك لكون التشغيل يمثل محورا واهتما جميع شرائح المجتمع، كما أن سياسة التشغيل لا تعبر عن سياسات الاقتصاد الكلي وإنما هي عبارة عن إجراءات تطبيق على مستوى كل السياسات "التعليمية الاقتصادية، الصحية، الصناعية..."، ويكون الهدف من الإجراءات أن تشترك كل السياسات بالنهوض بالتشغيل ومحاربة مشكل البطالة، حيث أصبحت هذه الظاهرة تستحوذ على جزء كبير من الدراسات واهتمامات الباحثين سعيا إلى زيادة حجم العمالة وتخفيض معدلاتها، فهي تعد من أهم الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمخططين وصانعي السياسات الاقتصادية، كما أن هناك نوعين من سياسات التشغيل، الأولى هي سياسات التشغيل النشطة التي تسعى من خلالها الدولة لخلق مناصب شغل دائمة لائقة ومنتجة، أما الثانية فهي سياسة التشغيل الخاملة وهي سياسات عقيمة ماصة للبطالة غير خالقة للشغل المنتج.

الفرع الأول: مفهوم سياسات التشغيل.

يعتبر مفهوم سياسات التشغيل أمر صعبا في تحديدها، لذا قمنا باختيار مفهومين اثنين وهما:

المفهوم الأول: تعرف سياسات التشغيل بكونها "جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل".⁽¹⁾

يعطي هذا التعريف مجالا محدودا لسياسات التشغيل، فهو يجعل منها سياسات خاصة بسوق العمل فحسب، فهي حسبه لا تعداه لتشمل باقي الأسواق الأخرى، بتعبير أخرى لتشمل السوق الاقتصادي ككل بما فيه سوق العمل، لهذا لا تعتبر سياسة التشغيل فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست قطاعية أو سياسية لسوق العمل فحسب، وإنما هي "عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر" أي أنها تندرج

⁽¹⁾ Nilles FERREQL, Philippe DEUBEJ " Economie du Travail ". Amand colin, paris, p123.

ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل.⁽¹⁾

المفهوم الثاني: تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هي توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو يتأتى بتوفير فرص العمل وذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين:⁽²⁾

* **سياسة:** وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية.

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

* **سياسة التشغيل:** إنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.⁽³⁾

الفرع الثاني: أنواع سياسات التشغيل.

يمكن التمييز بين نوعين من سياسات التشغيل حسب مدى ديناميكية سوق العمل وقدرته على استيعاب القوى العاملة العاطلة من خلال خلق مناصب شغل، ويتعلق الأمر بسياسة التشغيل المنظمة-سياسة ترقية التشغيل - وسياسة التشغيل الحاملة -سياسة محاربة البطالة -.

1- سياسة التشغيل النشطة:⁽⁴⁾

عندما نتحدث عن مفهوم التشغيل نضع أنفسنا ضمن سياق اقتصادي، حيث أن المؤسسات الإنتاجية والخدمية تطلب العمالة لتنفيذ خططها الإنتاجية، وفي سبيل ذلك تقوم بعملية حساب اقتصادي تقارن بموجبه بين تكلفة العمالة الموظفة ومردودها، استنادا إلى ذلك تقوم بتوظيف حجم معين من العمالة بناء على إنتاجيتها الحدية، هذا هو المنطق الاقتصادي للتعامل مع عنصر العمل.

(1) مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل: التجربة الجزائرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2008، ص164.

(2) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص46.

(3) مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر - 3 ديسمبر، 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص9.

(4) الطاهر لطرش، الإطار المؤسسي لسوق وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 15 - 16 نوفمبر 2011، ص06.

إن الاعتماد على سياسات التشغيل يعني إعطاء الفرصة للمؤسسات للتوظيف وفق ظروفها الخاصة وخططها الإنتاجية التي تعكس حساباتها الاقتصادية، ويشكل هذا الأمر عنصرا مساعدا للمؤسسات على ضمان توازناتها التشغيلية التي تسمح لها بالاستمرار بعملية التوسع.

ومن الإجراءات التي يمكن اتخاذها في إطار هذه السياسات نذكر:⁽¹⁾

- إجراءات الإنعاش الاقتصادي كدعم الاستهلاك، الاستثمار.
- مساعدة طالبي التشغيل في مجال البحث عن الشغل والتوجيه المهني لهم.
- تقديم التكوين المهني لازم وتوفير الترتيبات التكوينية للشباب لأجل تسهيل إدماجهم في عالم الشغل.

2- سياسات التشغيل الخاملة:⁽²⁾

بالمقابل عندما نتحدث عن سياسة التشغيل الخاملة فإننا نضع أنفسنا في سياق اجتماعي للعملية، حيث تتم هذه العملية بمحاولة توظيف أكبر عدد من العمالة بغض النظر عن الظروف التي تمر بها المؤسسات، يتمثل مقياس النجاح هنا في عدد العمال الذين تم توظيفهم، في هذا السياق لا تمثل الأفق الاقتصادي للمؤسسات بالضرورة أهمية كبرى، وبالتالي لا تؤدي شروط سوق العمل دورا حاسم في عملية التوظيف حيث تعتمد هذه الأخيرة على حزمة المحفزات التي تقدمها السلطات العمومية، ولذلك تندرج هذه السياسات ضمن منظور الفترة القصيرة، أين يتمثل الهدف الأساسي للسلطات في امتصاص أكبر قدر من القوى العاطلة، ويتنافى منطق هذه السياسات مع وجود أية ديناميكية في سوق العمل. لهذا يمكن اعتبار سياسات التشغيل الخاملة سياسات سلبية طالما أنها تستهدف امتصاص البطالة الموجودة والرجوع بها إلى مستويات يمكن تحملها، ودون أن يصل طموحها إلى غاية زيادة مستوى الطلب على العمل في الاقتصاد (خلق مناصب شغل)، كما يمكن الإشارة في الأخير إلى أن هذا المنطق لا يولي أهمية كبيرة لجودة العمل من زاوية الدخل.

المطلب الثاني: مستويات سياسات التشغيل.

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

(1) Frédéric teuton, le chômage et les politiques de l'emploi " Edition du seuil juin 1996, paris, p 55 - 56.

(2) الطاهر لطرش، مرجع سابق، ص 07.

الفرع الأول: على مستوى السياسات الاقتصادية الكلية.

تعرف السياسة الاقتصادية الكلية بأنها: "مجموع القرارات التي تتخذها السلطات العمومية بهدف توجيه النشاط في اتجاه مرغوب فيه".⁽¹⁾

ويمكننا التمييز بين عدة أنواع للسياسات الاقتصادية وذلك حسب الأجل، حيث هناك السياسة الاقتصادية الظرفية والسياسة الاقتصادية الهيكلية.

أ- السياسة الاقتصادية الظرفية:

تهدف هذه السياسة إلى استرجاع التوازنات الاقتصادية الكلية في الأجل القصير، وهناك مجموعة من السياسات الظرفية التي تستخدمها السلطات لتحقيق هذا الهدف والتي نذكر منها:⁽²⁾

سياسة الاستقرار، سياسة الإنعاش، سياسة الانكماش، سياسة التوقف ثم الذهاب.*⁽³⁾

ب- السياسة الاقتصادية الهيكلية:

تهدف السياسات الاقتصادية الهيكلية إلى تكييف الاقتصاد الوطني مع متغيرات المحيط الدولي، وتمس هذه السياسة كل القطاعات الاقتصادية.⁽³⁾

كما أنها مجال للاستراتيجية التنموية التي تهدف للمدى البعيد مثل سياسة البحث العلمي وتطوير الرأسمال البشري والسياسة الصناعية وتوزيع المداخل... الخ.⁽⁴⁾

الفرع الثاني: على مستوى سياسة سوق العمل.

وتتمثل في مجموع الأجهزة والبرامج التي وضعت خصيصا لتحسين أداء سوق العمل بشكل مباشر، كالأجهزة الداعمة للمبادرة المقاولاتية عن سبيل الذكر (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة...)، أو تلك البرامج الداعمة للعمل المأجور كجهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي تم اعتماده سنة 2008.

(1) وليد عبد الحميد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية تقييمية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون- الجزائر، الطبعة الثانية، 2005، ص 24.

(2) وليد عبد الحميد عايب، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الإنفاق الحكومي، مكتبة حسين العصرية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت- لبنان، 2010، ص 18 - 80.

(*) تستخدم هذه السياسة عادة الإنفاق الحكومي في التأثير على النشاط الاقتصادي.

(3) وليد عبد الحميد قدي، مرجع سابق، ص 81.

(4) أحمد شفير، "الاقتصاد الجديد وتشغيل الشباب"، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، الجزائر 15 - 17 - نوفمبر، 2009، ص 16.

المبحث الثاني: أبعاد وأهداف سياسات التشغيل في الجزائر.

إن سياسة التشغيل تتضمن أبعاد وأهداف تتناسب مع التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والغرض منها المفوض بتشغيل وتحقيقه بشكل كامل.

المطلب الأول: أبعاد سياسة التشغيل في الجزائر.

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

الفرع الأول: البعد الاجتماعي.

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.⁽¹⁾

الفرع الثاني: البعد الاقتصادي.

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية أي رأس المال البشري، ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة، مما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية أو الاجتماعية المستدامة للبلاد وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية، ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.⁽²⁾

الفرع الثالث: البعد التنظيمي والهيكلية.

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.⁽³⁾

⁽¹⁾أحيم سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و27 أبريل، 2009، ص 3.

⁽²⁾أحمد سليمان، المرجع نفسه، ص 4.

⁽³⁾ماجدة أبو زنت، عثمان غنيم، التنمية المستدامة- دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى - مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص 166.

المطلب الثاني: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر.

التشغيل يسمح للجميع الوصول إلى الوظائف والدخول التامة من القدرات البشرية في مجال الدخل والثروة.⁽¹⁾

وفي هذا الإطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:

أولاً: توفير فرص العمل لكل مواطن أو فرد في القوى العاملة الراغبة في العمل من أجل كفالة حرية اختيار العمل.

ثانياً: الرفع من مستوى الفاعلية الاقتصادية وزيادة الناتج القومي.

ثالثاً: الرفع من مستوى المعيشي عبر زيادة دخل الفرد.

رابعاً: تحقيق استقرار العمل والذي يعني دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغييرات على الحد الأدنى عن طريق حماية العامل من التعسف من كل أنواعه.

خامساً: ضبط أساليب ومواعيد التحسينات التقنية بشكل لا يؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.

سادساً: تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني واكتساب مهارة في الأداء.

سابعاً: تنظيم علاقات العمل ووضعها في الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده تشريعات العمل الخاصة بكل دولة.⁽²⁾

من خلال هذا يمكن القول أن سياسة التشغيل تسعى إلى تحقيق أهداف كثيرة، سياسية واقتصادية واجتماعية، وذلك يجعل هذه السياسات أكثر واقعية وقبول في الوسط الاجتماعي والاقتصادي، من أجل اشتراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع والاستخدام الجيد لقدرات العمال ووضع برامج لإعادة توظيف الأشخاص العاملين، وتحقيق الاستقرار في التوظيف من خلال إزالة الاختناقات داخل سوق العمل.

⁽¹⁾ حاجي فطيمة، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، الجزائر، بسكرة، 13 - 14 أبريل، 2011، ص 48.

⁽²⁾ عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، 1962 - 1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 125.

المبحث الثالث: فعاليات وانعكاسات سياسة التشغيل في الجزائر.

تشكل سياسة التشغيل في الجزائر الانشغال الأول لدى السلطات العمومية ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعنى ارتفاع مستويات البطالة، خاصة لدى الشباب من حاملي الشهادات مع ما يوافق ذلك من أفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من هدر للطاقات وهروب الكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وخاصة تشغيل الشباب، فإلى أي مدى ساهمت هذه السياسات في تقليص حجم البطالة وخلق فرص العمل؟

المطلب الأول: وضعية سوق العمل في الجزائر.

يتبين من خلال دراسة وضعية سوق العمل تنظم وتوزيع اليد العاملة على مختلف القطاعات الاقتصادية والمهن ومكان تركيزهم، لذا يقوم هذا المبحث بتحليل وضعية سوق العمل من خلال التطرق إلى دراسة أهم خصائص القوة العاملة سواء المشغلة أو العاطلة وتوزعها على مختلف القطاعات الاقتصادية، ثم نتطرق إلى معرفة أنواعها.

الفرع الأول: تحليل وضعية سوق العمل وأنواعه في الجزائر.

I. تحليل وضعية سوق العمل في الجزائر: يعرف المكتب الدولي للعمل (BIT) السكان النشطين على أنهم الأشخاص من الجنسين ذكرا كان أو أنثى الذين يساهمون في عملية الإنتاج خلال فترة زمنية معينة (فترة الاستقصاء)، أم الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) فيعرف الفئة النشطة على أنها الفئة التي تضم فئة المشغلين فعلا (STR_1) وإلى جانب فئة الذين يبحثون عن عمل (STR_2)، ويمكن ملاحظة تطور الفئة النشطة من خلال الجدول التالي:

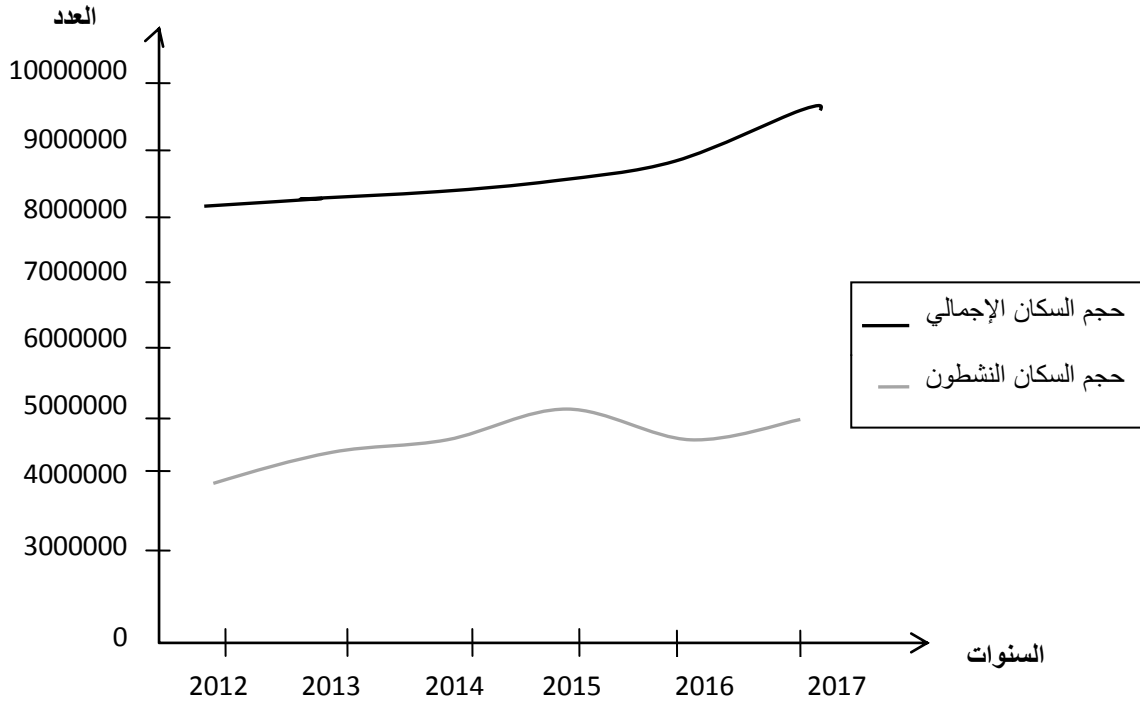
الجدول رقم (3-1): تطور حجم السكان الإجمالي والنشطين في الجزائر خلال الفترة 2012 - 2017

السنة	حجم السكان الإجمالي	حجم السكان النشيطون	معدل النشاط %
2012	811890	362233	44.60
2013	830570	429711	51.7
2014	849671	462405	54.4
2015	869215	495781	57
2016	889207	342473	32.5
2017	909657	379565	41.7

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات.

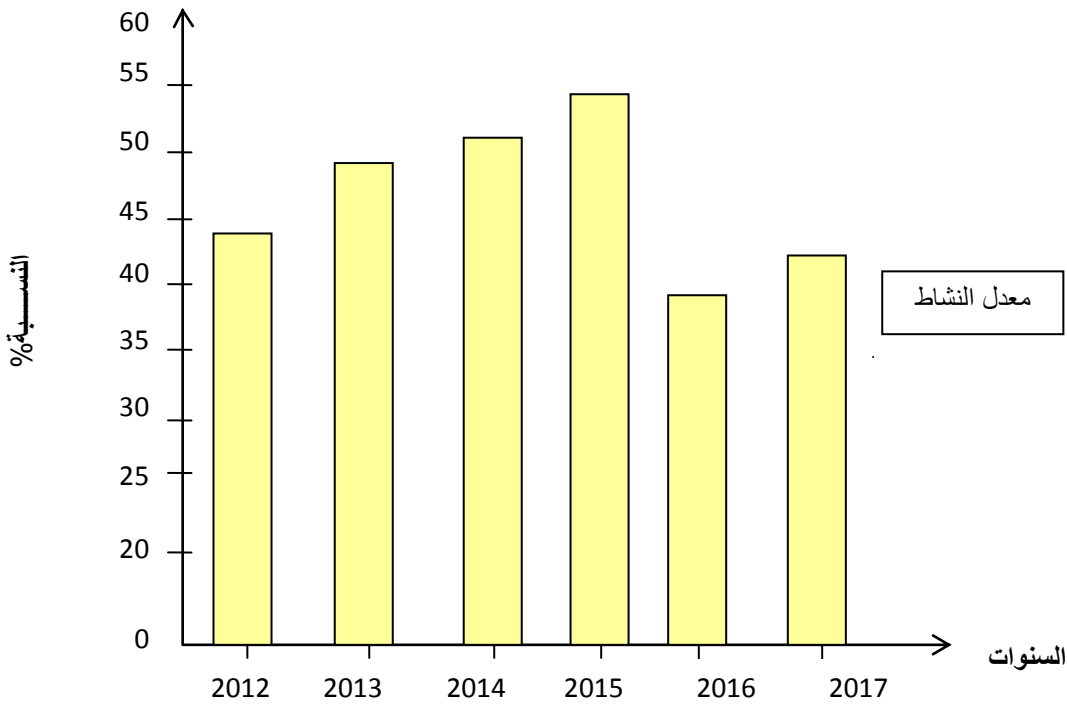
الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

الشكل رقم (3-1): تطور حجم السكان وحجم السكان النشطين في الجزائر خلال الفترة 2012 – 2017.



المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات.

الشكل رقم (3-2): تطور معدلات النشاط خلال الفترة 2012 – 2017.



المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات.

الفصل الثالث: أليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان النشطين اقتصاديا أو ما يصطلح على تسميته بمعدل النشاط من الأمور الهامة باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي يبلغه البلد في هذا السياق ومن خلال دراسة معدلات النشاط في الجزائر نلاحظ أنها تبدو إجمالا منخفضة مقارنة بالبلدان الصناعية المتقدمة، حيث أن حوالي ربع السكان يقوم بالنشاط الاقتصادي ويرجع هذا الانخفاض في رأينا إلى العديد من الأسباب أهمها:

- فترة التركيب العمري للسكان في الجزائر.
- ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم للجنسين معا.
- الانخفاض الملحوظ في توفير مناصب جديدة دائمة مما يؤثر على معنويات بعض الشباب من القيام بالبحث عن العمل وعدم تسجيل أسمائهم لدى مكاتب اليد العاملة المتواجدة في البلاد.

كما ذكرنا سابقا أن السكان النشطين (القوى العاملة) تنقسم بدورها إلى قسمين بارزين وهما الأفراد المشتغلين فعلا (العمالة) والباحثين عن العمل (المتعطلين أو البطالين) سوف نتناولها فيما يلي:

1.1. القوى العاملة المشتغلة (العمالة): إن الفهم الشاملة للعمالة حجما ونسبة وهيكلها أيضا يعتبر أساسيا لتحديد مستويات العمالة والتعرف على القطاعات التي تعاني النقص في بعض المهارات وكذلك التي تواجه زيادة في العمالة، ولكي نستخلص الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر توجد التصنيفات المتمثلة في توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية، توزيع العمالة حسب فئات العمل، وحسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس، وحسب قطاع النشاط.

1. توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية:

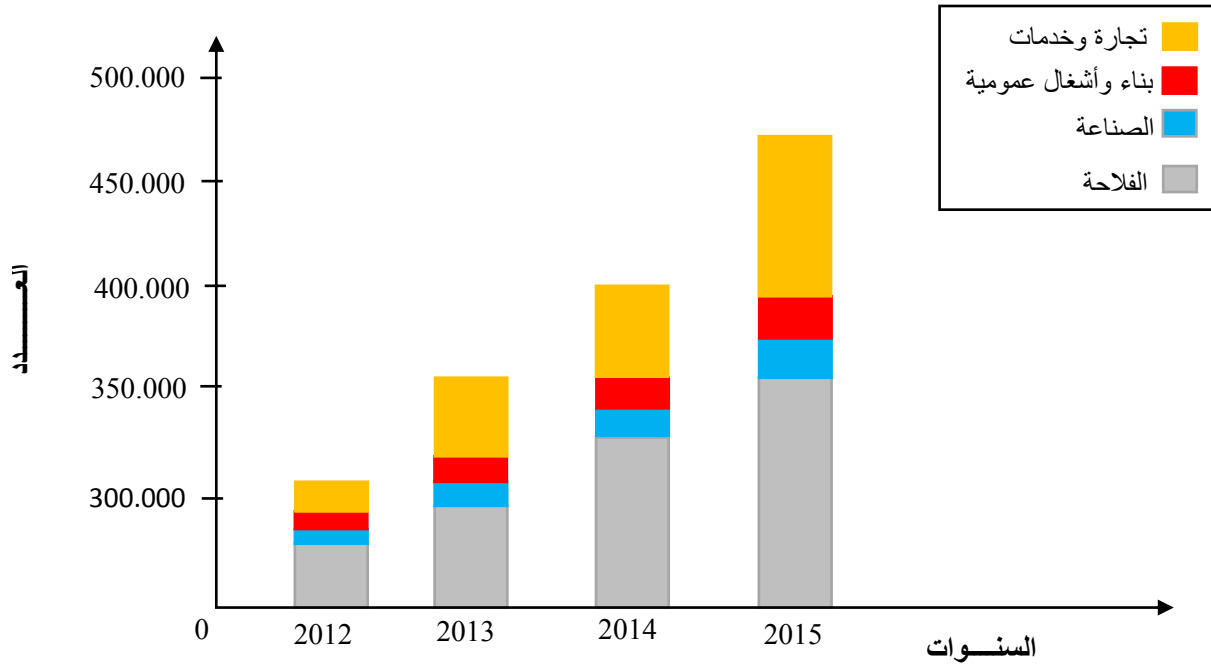
إن دراسة التوزيع القطاعي للعمالة يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار وتوجيهات التنمية الاقتصادية وانعكاساته على مساهمة القطاعات الاقتصادية في عمليات التنمية إن غالبا هنا تحولات جوهرية في هيكل التشغيل، لذا سنحاول التعرف فيما يلي على توزيع العمالة بين القطاعات على النحو التالي "أنظر الملاحق (1) و(2) و(3) و(4)".

الجدول رقم (3-2): تطور حجم ونسبة العمالة حسب في الجزائر خلال الفترة 2012 – 2015.

المجموع	التجارة والخدمات		البناء والأشغال العمومية		الصناعة		الزراعة		القطاعات السنوات
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
329607	115911	31.9	45428	15	19389	5.3	148879	41.1	2012
388021	139929	32.56	45577	10.60	23298	5.42	179217	41.7	2013
437722	154300	33.36	60160	13	25682	5.55	197580	42.72	2014
471071	166632	33.31	64481	13	27534	5.55	212424	42.84	2015

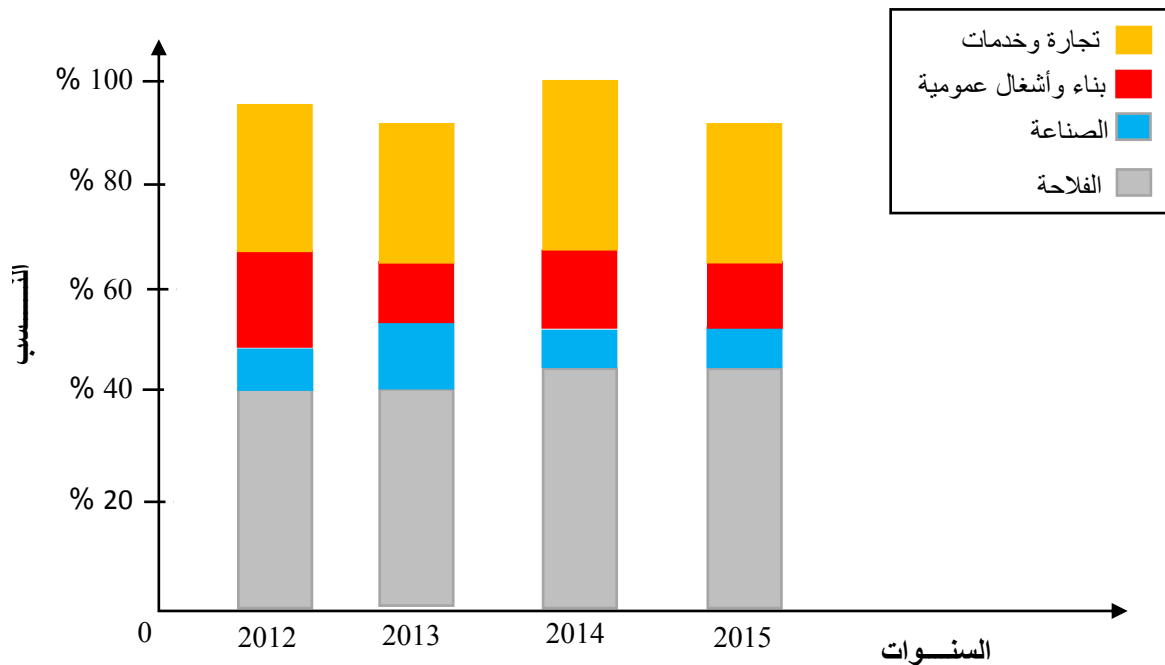
المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم (3-3): تطور حجم العمالة حسب القطاعات الاقتصادية خلال الفترة 2012 – 2015.



المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم (3-4): تطور نسبة العمالة الاقتصادية خلال الفترة 2012 – 2017.



المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات.

من خلال التوزيع القطاعي للعمالة إن أول ملاحظة نسجلها هي أن اليد العاملة المشغلة (العمالة) الكلية تزداد شيئاً فشيئاً وذلك من سنة إلى سنة أخرى.

1-1. **العمالة في القطاع الأول (القطاع الفلاحي):** العمالة في القطاع الفلاحي من المعطيات غير المحصورة في الجزائر، لأننا لا نستطيع بصورة الكافية عد الأشخاص المعنيين بالنشاط الفلاحي (يتغير حسب السنة والظروف الاقتصادية)، ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القطاع الفلاحي حسب حجم العمالة يرتفع من سنة إلى أخرى تدريجيا كونهم يمثلون السكان العاملون اقتصاديا في حقل الفلاحة 41.1 % من مجموع العمالة سنة 2012، ثم ارتفع إلى 41.7 % في السنة الموالية إلى أن وصلت 42.84 % سنة 2015، هذا الارتفاع كان نتيجة مساهمة السياسة الفلاحية في ترقية النشاطات الفلاحية وتدعيمها على إغراء المداخيل وجلب العمالة إليها، وكذلك بتوفير الإمكانيات المادية للفلاح مما ساعد على عدم الهجرة الريفية نحو المدن بحثا عن العمل في النشاطات الأخرى، وهذا راجع إلى أن بلدنا منطقة فلاحية.

1-2. **العمالة في القطاع الثاني (الصناعة والبناء الأشغال العمومية):** العمالة في القطاع الصناعي حيث كانت من أولويات الاستراتيجية التنموية الجزائرية من خلال تكوين اقتصاد متكامل يعتمد على الصناعة، إلا أن العمالة الصناعية في الجزائر تحتل المركز الرابع بعد كل من الفلاحة والإدارة والتجارة وخدمات أخرى، حيث نسبة السكان العاملين في قطاع الصناعة تقريبا تتراوح بين 5.30 % و 5.55 % (من خلال الجدول أعلاه) وهذا راجع إلى انخفاض الموارد المالية الخارجية مما ترتب على المؤسسات بتسريح عدد هائل من العمال، أما العمالة في القطاع البناء والأشغال العمومية فيشهد ارتفاعا طفيف في عدد العاملين حيث كانت نسبة العمالة في هذا القطاع متذبذبة من سنة إلى أخرى، حيث نرى في (الجدول أعلاه) 15% سنة 2012، ثم انخفضت سنة 2013 إلى 10 %، ثم تغيرت إلى 13 % سنة 2015، كما نلاحظ أن نسبة العمالة في هذا القطاع في الانخفاض وهذا راجع إلى تأثيرات تحول المسار الاقتصادي الذي تعرفه الجزائر، وكذلك ارتفاع أسعار المواد الأولية التي أثرت على ميزانية القطاع ولاسيما في الفترات الأخيرة.

1-3. **العمالة في القطاع الثالث (الخدمات):** إن قطاع الخدمات عكس القطاع الصناعي يستقطب أكبر عدد ممكن من العمالة في الجزائر، إن هذا القطاع الذي يحتوي بدوره على قطاعات أخرى كالتجارة والإدارة، النقل وخدمات أخرى، حيث تتزايد فيه العمالة من 31 % سنة 2012، إلى أن وصلت 33 % سنة 2015 وهذا ناتج عن عوامل يرجع أسبابها إلى الديناميكية الاقتصادية لأن الاستثمار في القطاع الصناعي يؤثر بالضرورة على قطاع الخدمات مما يؤدي إلى تطور نشاط الخدمات، كما يشير واقع توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية الرئيسية إلا أن القطاع الفلاحي كان ولا يزال من بين القطاعات الهامة (بعد قطاع الخدمات) حيث احتضن أكبر نسبة من القوى العاملة وهذا راجع إلى دعم السياسة للفلاحة الذي شجع على انتقال العمالة من قطاع الخدمات إلى قطاع الزراعة أي انتقالها من "نشاطات هامشية خدمية" إلى "نشاطات إنتاجية سلعية" بما أنه منطقتنا هي فلاحية هذا ما أدى إلى استقطاب العمالة نحو الزراعة بكثرة.

2. توزيع العمالة حسب فئات العمر:

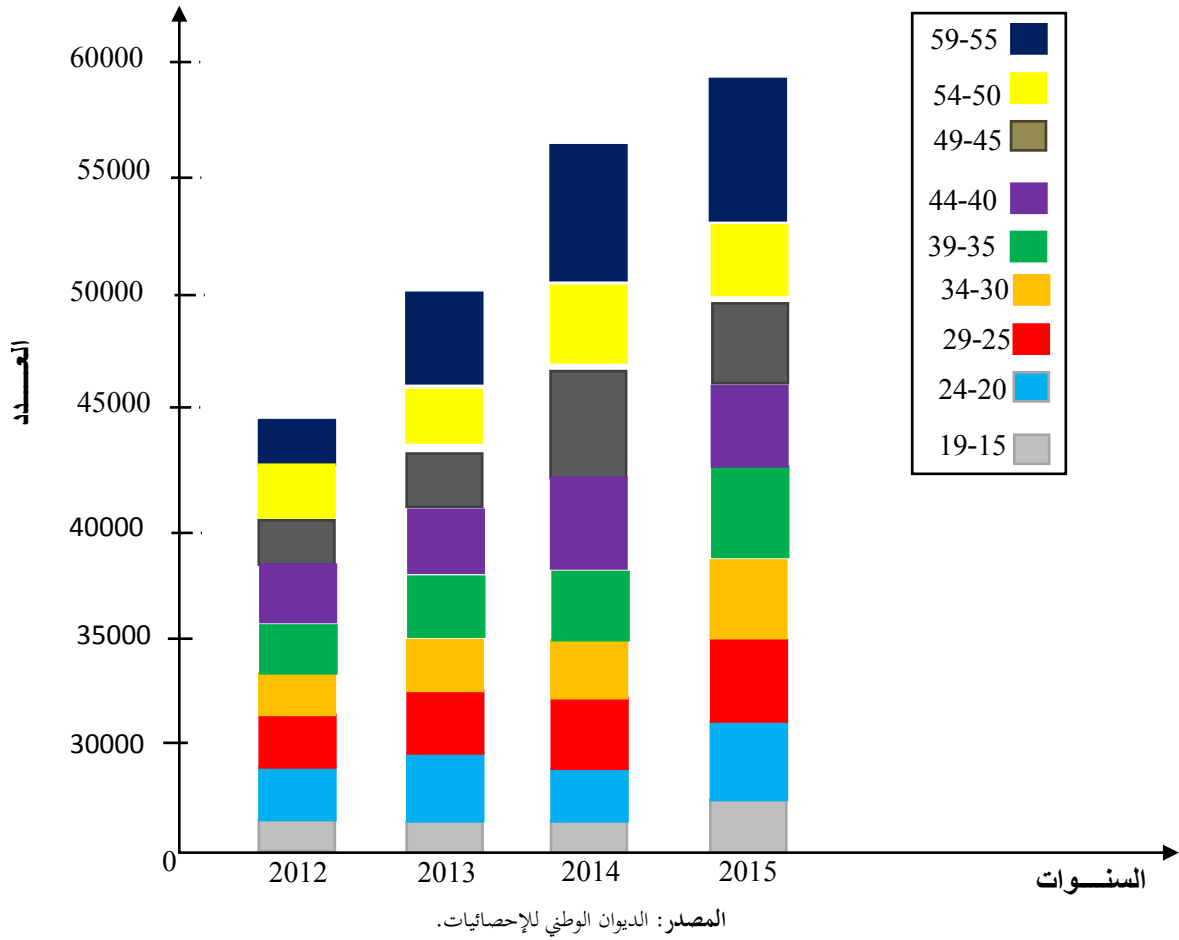
لقد تطرقنا في الفقرة السابقة إلى تطور العمالة في الجزائر حسب القطاع الاقتصادي الذي ينتمون إليه واختلافها من القطاع إلى آخر، أما في هذه الحالة سوف نحاول التعرف على الفئات التي تملك النسبة الكبيرة ومن ثم نتعرف على نوعية العمالة، هل هي شابة أو غير ذلك والجدول الموالي يوضح توزيع العمالة حسب فئات العمر (ملحق 5، 6، 7، 8).

جدول رقم (3-3): توزيع العمالة حسب الفئات العمرية 2012-2015.

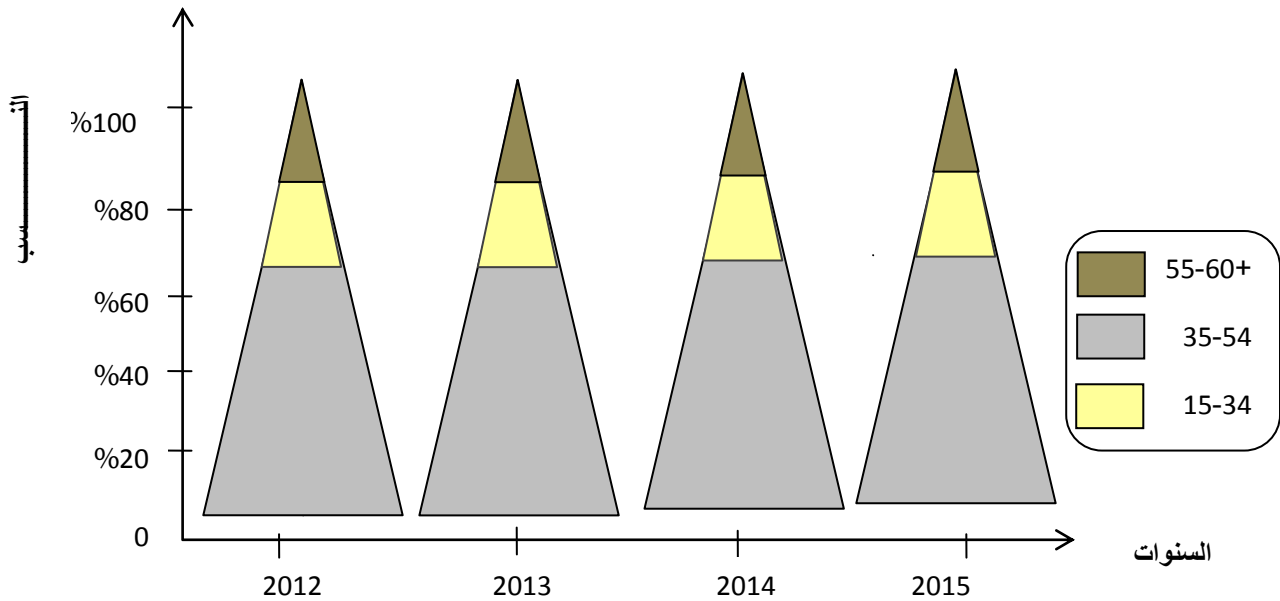
2015	2014	2013	2012	السنوات فئة السن
48305 9.37	44982 9.66	40824 9.34	34721 9.58	19-15 سنة %
37347 6.09	34712 6.27	36197 6.1	30358 8.38	24-20 سنة %
61617 10.37	57329 10.7	53608 10.4	44231 12.21	29-25 سنة %
59769 10.7	55633 11.3	54025 10.74	45005 12.42	34-30 سنة %
54239 10.12	50512 10.44	45278 10.19	39770 10.97	39-35 سنة %
58161 11.15	54163 11.5	50322 11.21	42288 11.67	44-40 سنة %
58324 11.22	54312 11.57	49671 11.29	42191 11.64	49-45 سنة %
59438 11.55	55351 11.71	50491 11.63	42146 11.63	54-50 سنة %
58581 11.4	54553 11.74	49286 11.48	41523 11.46	59-55 سنة %
495781	462405	429711	362233	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الشكل رقم (3-5): تطور حجم العمالة حسب فئات العمر خلال 2012-2015



الشكل رقم (3-6): تطور نسب العمالة حسب فئات العمر خلال 2012-2015



الفصل الثالث: أليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

يتبين من خلال توزيع العمالة حسب الفئة العمرية أن أعلى مستوى يوجد بين (25 – 35 سنة) بنسبة تقارب 24.63 سنة 2012، ثم تأتي الفئة العمرية (35 – 45 سنة) بحيث أن نسبتها تقارب 22.64 وتليها الفئة العمرية (15 – 25 سنة) بنسبة 17.96 %، هذا ما يؤكد على مدى اعتماد العمالة الجزائرية على الفئات الشابة التي لا تتعدى 35 من العمر على الخصوص، أما إذا حاولنا التدقيق أكثر نلاحظ أن العمالة في الفئات الكبرى وبالضبط فوق السن 35 سنة، فهي تتجه نحو الانخفاض خلال سنة 2012 بنسبة 11.46 %، أما بالنسبة للفئات الصغرى أي تحت السن 20 سنة فقد بلغت 9.58 % من العمالة الكلية على الفئات الشابة التي لا تتعد 35 سنة فقط، حيث نلاحظ في سنة 2015 إلى مستوى يوجد بين (40 – 54 سنة) بنسبة تقارب 33.92 %، ثم تأتي بعد ذلك (25 – 39 سنة) بنسبة 31.9 % سنة 2015، أما فوق سن 55 سنة فإن نسبتها هي 11.4 % وهي منخفضة، أما تحت السن 20 سنة فقد بلغت 9.37 % من العمالة الكلية خلال سنة 2015.

3. توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب الجنس:

إن النظر إلى العمالة الوطنية من هذه الزاوية يكشف لنا بلا شك عن مجموعة من التوترات والاختلالات إذ أن التوزيع الجغرافي للسكان له الأثر الكبير في توزيع العمالة، كونها لا يمكن أن تنفصل عن هؤلاء السكان باعتبارها جزء لا يتجزأ منهم، بالإضافة إلى المشاريع الاقتصادية والخدمات الاجتماعية التي لها دور بارز في تركيز العمالة، بناء على هذا الأساس يمكن تقسيم العمالة الوطنية إلى تجمعين كبيرين إحداهما (حظري) والأخر (ريفى) وسوف نرى من خلال هذا التقسيم كيف يتوزع الإناث والذكور على هذه المناطق وذلك من خلال الجدول الموالي.

الجدول رقم (3-4): توزيع العمالة حسب المناطق والجنس في الجزائر خلال الفترة 2012 – 2017.

المجموع النسبة	حضرى		ريفى		نوع المنطقة السنوات
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
329607 %40.59	18987	129336	23207	158077	2012
397022 %47.80	23437	155223	28645	189717	2013
437721 %51.51	25888	171087	31640	209106	2014
471071 %54.19	28911	183072	35334	223754	2015

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

الفصل الثالث: أليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

نلاحظ من خلال أرقام الجدول أعلاه أن معدل النشاط النسوي منخفض عن معدل النشاط لدى الرجال ويرجع ذلك إلى أسباب عدة أهمها الطابع الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري، أين نجد فيه المرأة مجبرة على ترك منصب عملها لأجل التكفل بأسرتها وتربية أبنائها.

الجدول رقم (3-5): توزيع العمالة حسب قطاع النشاط في الجزائر خلال الفترة 2012-2015.

2015		2014		2013		2012		قطاع النشاط
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
47.7	223754	47.7	209106	47.7	189718	47.9	158078	عام
52.6	170867	58.3	159681	52.3	144874	52.1	120713	خاص
100	394621	100	368787	100	334592	100	278791	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات.

حسب هذا الجدول غالبية القوى المشتغلة لسنة 2015 تركز في القطاع الخاص بنسبة 52.6% من مجموع هذه القوى مقابل 47.4% في القطاع العمومي، وتعد نسبة التشغيل في القطاع العام بالجزائر مرتفعة إذا ما قورنت بدول العالم حيث يقدر متوسط حصة القطاع العام من إجمالي التشغيل بـ: 11% بالعالم، أما متوسط بالدول العربية فيبلغ 17.5%، ويرتبط التشغيل بالقطاع العام للجزائر 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 والأمن الوظيفي.⁽¹⁾ (أنظر الملاحق 1 - 2 - 3 - 4)

2.1. القوة العاملة غير المشتغلة (البطالين): تتناول مشكلة البطالة في بلادنا اهتمام كبير، وإن تحديد هذه المشكلة يقتضي تمييز السكان الذين تمسوهم البطالة على أساس السن أي "الفئات العمرية" وحسب الجنس.

• توزيع البطالين حسب فئات العمر:

إن ظاهرة البطالة تمس بالدرجة الأولى مختلف فئات الشباب كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (3-6): توزيع البطالين حسب فئات العمر في الجزائر خلال الفترة 2012/2017

2017	2016	2015	2014	2013	2012	السنوات فئات السن
502	510	764	367	383	901	19-15
4920	4367	5511	7706	9921	8643	24-20
7405	5454	6875	9971	8845	7215	29-25
4501	3836	5551	7896	7833	6775	34-30

⁽¹⁾ لخضر عبد الرزاق مول، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر 2000 - 2010، مجلة البحث، العدد 10-2012، ص196.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

1666	1396	2548	3787	1574	3646	39-35
1971	1633	1619	3126	3429	2371	44-40
693	556	1078	974	704	2008	49-45
-	-	688	-	-	641	54-50
-	-	76	-	-	421	59-55

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

من الجدول نلاحظ أن العاطلين عن العمل "البطالين" معظمهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن الثلاثين سنة، حيث أن نسبة البطالة في هذه الفئة بلغت سنة 2012 حوالي 8643 في الفئة (20-24)، أما سنة 2017 التي تعاني أكثر من غيرها من البطالة حيث سجلت 7405، في رأينا يرجع هذا الارتفاع في حالة الشباب من طرف المنظومة التعليمية التي أصبحت لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل بصورة عامة، لأن هذه الفئة تتوافق مع السنوات التي يتخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين والمتكونين في المعاهد، كذلك المؤدين للخدمة الوطنية والذين معظمهم يقدمون لأول مرة لسوق العمل، وهم بدون تجربة أو خبرة ميدانية، حيث أن أغلب المؤسسات الاقتصادية تعطي أولية التوظيف للأفراد المؤهلين ذوي خبرة مهنية مما يجعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من فئات السكان، نفهم من هذا أن البطالة تتركز بين الشباب الداخلين إلى سوق العمل.

• توزيع البطالين حسب الجنس:

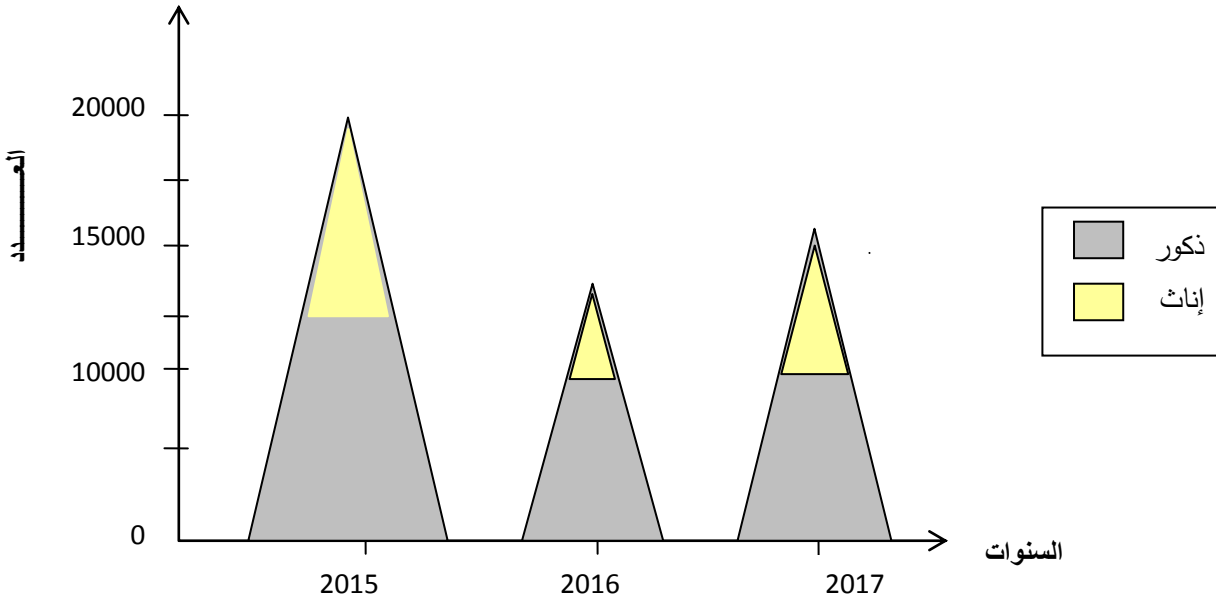
إن الشيء الذي يمكن ملاحظته كيف تنتشر البطالة بين الرجال والنساء وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (3-7) توزيع البطالة حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة 2012/2017

السنوات	الجنس	2015	2016	2017
ذكور		19669	13258	15000
إناث		5014	4494	6658
المجموع		24710	17752	21658

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

الشكل رقم (3-7): تطور حجم البطالة حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة 2017/2012



المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

يتضح لنا من الجدول بأن البطالة لدى الرجال أكبر من البطالة لدى النساء، حيث أن عدد العاطلين عن العمل سنة 2015 يقدر بـ 19666، بينما نجد البطالة عند الإناث تمثل 5014 عاطلة عن العمل، في الوقت نجد البطالة عند الرجال تتجه نحو الانخفاض بالمقارنة مع سنة 2017 والتي تقدر بـ 15000 عاطل عن العمل، أما بالنسبة للنساء فهي تتجه نحو الارتفاع حيث انتقلت من 5014 إلى 6658 سنة 2017.

إن التفسير الوحيد لهذه البطالة هو نوع المنطقة التي ينتمون إليها أي كل من الريفي والمدينة يعانون من شبح البطالة.

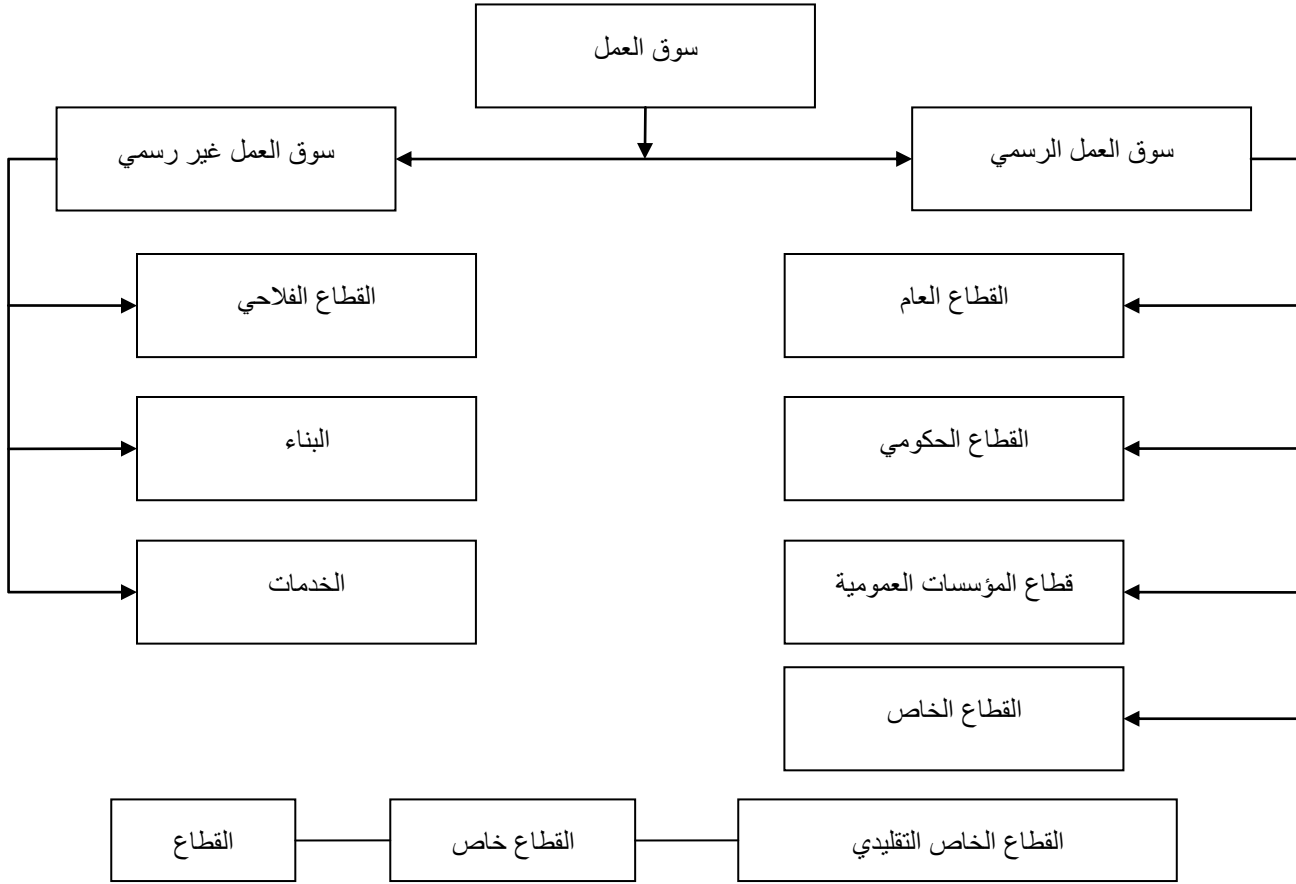
II. أنواع سوق العمل في الجزائر:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين هما: (1)

سوق العمل الرسمي وسوق العمل غير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية والشكل الثاني يوضح ذلك:

(1) مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 197.

شكل رقم (3-8): هيكل سوق العمل في الجزائر.



المصدر: من اعداد الطالبة، باعتماد عن: مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) دار الجامد، الطبعة الأولى، 2009، ص197.

أولاً: سوق العمل الرسمي:

هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملازم لأطراف التعاقد من بينها:

1- القطاع العام:

1-1. القطاع الحكومي: وهو القطاع الذي تعمل فيه الشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية وتعاقدية توفر كثير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية، وتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي وبالتالي نجد معلومات إحصائية من المتعطلين من سبق لهم العمل في الإطار، وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث، وعلى أثرها يمكن حساب نسبة مشاركة فئة من الأطفال والمرأة في قوة العمل، إلا أن وفرت العاملين والخاص في الإدارة الحكومية والقللة النسبية لساعات العمل الفعلية، مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تنشأ أعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر في بعض الوقت وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة، وبالتالي تجد وزارات القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة.⁽¹⁾

⁽¹⁾ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) دار الجامد النشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص197.

1-2. قطاع المؤسسات العمومية: لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ولكن هيكله وإعادة هيكلة هذا القطاع جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية، حيث تم تصنيفه وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن انهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، يعتبر دور القطاع العام من قطاع استيعاب اليد العاملة أهم مصادر إفراز البطالة في الجزائر، وما أسرى من امتيازات في قطاع الإدارة أسرى إلى القطاع العمومي إلا أنه يختلف من حيث الأجور، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي مقارنة بقطاع الإدارة لاستحدثاته بعض الحوافز.

2. القطاع الخاص: هي تعتبر فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد كذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة، وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع، وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين، واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على بحث الميادين ومن ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مستقرة لأي أساس نظري وحاجته للكثير من الدراسات.⁽¹⁾

ثانيا: سوق العمل غير الرسمي:

حيث أنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تزداد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني، ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة في الصعود، إن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت بحيث ارتفعت نسبته من 16.04% إلى 17.13% من مجموع الوظائف لسنة 1994 و 1995 على التوالي، كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفعت من 20% إلى 21% من مجموع الوظائف، وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من 26.6% خارج القطاع الفلاحي لسنة 1992 إلى 34.7% سنة 2000.⁽²⁾

من خلال عرضنا لأهم توزيعات البطالة حسب التصنيفات السابقة فإنه من الأصعب فهم البطالة بكل أبعادها في بلادنا على الخصوص لأن أرقام وإحصائيات البطالة غير منتظمة وغير دقيقة (إن وجدت أصلا)، بالإضافة إلى إظهارها أقل من أحجامها الحقيقية "الأصلية" وهذا في اعتقادنا يكون عملا مقصودا من جانب السلطات الحاكمة أو غير

⁽¹⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 197.

⁽²⁾ لحرر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014، دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1956، سكيكدة، 2013*2014، ص 11.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

مقصود والدليل على ذلك هو النقص الكبير في البيانات الاحصائية المتعلقة بهذه الفترة بصورة عامة، على سبيل المثال لم نجد كيف يتوزع البطالون حسب المدة الزمنية لسنوات 2017/2012 وحسب المستوى التعليمي، وكذلك لم تبرز لنا الاحصائيات الرسمية عن هيكله هذه البطالة ولم تكشف لنا عن البطالة الخفية أو المقنعة أو الأنماط الأخرى "الإجبارية أو الاختيارية ... الخ"، في الوقت يتبين لنا في كل عام وبكل وضوح والدقة أحجام ومعدلات البطالة بمختلف أنواعها ومظاهرها في الدول المتقدمة.

المطلب الثاني: البطالة في الجزائر وتطورها.

I. تطور البطالة في الجزائر:

بقيت ظاهرة البطالة الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية، لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية الفرد باعتبارها مشكلة في كل المجتمعات عندما يفشل النظام الاقتصادي في توفير فرص عمل دائمة لجميع أفراد الفئة النشطة، كما يعتبر استمرارها وتفشيها مصدر التوترات دائمة، ولهذا أستقدم بعض الاحصائيات في ما يخص تطور الفئة النشطة، الفئة العاطلة هو معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1973-2017، كما هو موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (3-8) تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2017/1973

الفترة	السنوات	الفئة النشطة	عدد العاطلين	معدل البطالة %
فترة البترو	1973	-	526000	18.6
	1977	-	671000	22
	1979	-	337000	11.1
	1982	-	566000	14.2
	1984	-	380000	8.7
فترة الأزمة الاقتصادية	1989	5588000	1120000	20.04
	1992	5851000	1344000	21.2
	1998	6318000	2333000	28.02
	2000	8153647	2427726	29.8
فترة النمو الاقتصادي	2001	8568221	2339449	27.3
	2003	8762326	2078270	23.7
	2004	9469946	1671534	17.7
	2005	9500000	1453500	15.3
	2007	9969000	14375722	13.8
	2008	10315000	1165595	11.3

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

10	10812000	10812000	2010
9	32626	362233	2012
7.6	32689	429711	2013
7.3	33826	462405	2014
4.9	24710	495781	2015
3.4	17752	513533	2016
3	21658	-	2017

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والديوان الوطني للإحصائيات

الفرع الأول: البطالة في فترة البترول "1974-1985"

لقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسة لهذه المرحلة، حيث ركزت الحكومة على استراتيجية التصنيع على أساس الاستثمار العمومي المكثف المخصص لتهيئة وتنفيذ المشاريع الصناعية بنحو 51.5% من إجمالي الاستثمارات، باعتبار أن الصناعة هي وحدها كفيلة بضمان الاندماج الاقتصادي في ما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي مما أدى إلى تطور هذا القطاع، وارتفاع معدلات نمو المحروقات على حساب القطاع الزراعي، والذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدوام.⁽¹⁾

وبالرجوع إلى الإحصائيات فلقد كان يشغل هذا القطاع نصف العاطلين عن العمل (49.9%) سنة 1967 وانخفض هذا المعدل إلى 30.19% سنة 1977.⁽²⁾

وأصبح برنامج التصنيع محفزا للنزوح الريفي نتيجة للتفاوت في الدخل بين الصناعة والزراعة إلى جانب تركيز المشاريع الصناعية في المدن الساحلية، فقد مكنت سياسة التصنيع المتبعة من تحويل اتجاه معدلات البطالة فانتقل من 6.18% إلى 8.7% في نفس الفترة (أنظر الجدول رقم: 2 من الجزء الأول).

الفرع الثاني: البطالة في فترة الأزمة الاقتصادية (1986-2000).

حقق الاقتصاد الجزائري نموا لا بأس به حتى منتصف الثمانينات، حيث زادت معدلات الاستثمار ومعدلات الناتج الداخلي الخام وكذلك معدلات التشغيل وانخفضت معدلات البطالة، لكن هذا النمو كان يعتمد أساسا على عوامل خارجية وبصفة خاصة على عائدات النفط، فما إن تعرضت أسعار النفط في الأسواق العالمية للتأثير حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وبالأخص مشكلة البطالة، التي بدأت معدلاتها تسجل ارتفاعا كبيرا.

⁽¹⁾ بحيات ملكة، مرجع سابق، ص 165.

⁽²⁾ أحمد الأخضر العمراني، التشغيل في الجزائر، سلسلة دراسات التشغيل، منظمة العمل العربي، مصر، 1993، ص 55.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

لقد أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز الميزانية العامة للدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية وديون داخلية) كان طبيعياً البدء في اتباع سياسة انكماشية في الانفاق بغرض التحكم في العجز، وكان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب عمل لأجهزة الحكومية والمرافق العامة، مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم إنشاء حوالي 75000 منصب عمل سنوي كمعدل للفترة 1985 – 1989، لينخفض إلى 5000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة من 1990 – 1994، ثم إلى 40000 كمعدل للفترة من 1994 – 1998، وهذا ما يظهر التراجع الكبير في عدد مناصب العمل المعروضة في سوق الشغل.⁽¹⁾

إضافة إلى هذا دخلت الجزائر في عملية التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للإنشاء والتعمير سنة 1994 والتي تقوم أساساً على الانكماش في الانفاق الحكومي وذلك بخصوص المؤسسات العمومية وتسريح أعداد كبيرة من العمال، حيث سرح أكثر من 500000 واغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994 – 1998 كل هذه العوامل جعلت معدلات البطالة تسجل ارتفاع كبير، كما نلاحظ في الجدول السابق أن معدل البطالة ارتفع من 20.04% لسنة 1989 إلى 29.8% سنة 2000 أي تقريباً بزيادة 150% في مدة 11 سنة فقط.

الفرع الثالث: البطالة في فترة النمو الاقتصادي 2001 – 2017.

إن حرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل وادماج الشباب جعلها تركز اهتمامها ودعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشئت خصيصاً لتحسين وتنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينات، وذلك من خلال برنامج انعاش الاستثمار التي توجه أساساً إلى دعم إنشاء مناصب عمل للشباب، بما في ذلك مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم، والحصيلة انخفاض معدل البطالة بستة نقاط خلال سنتي 2003 – 2004، وهذا باستحداث حوالي 720000 منصب شغل جديد منها 230000 منصب مؤقتة.⁽²⁾

ولكي تغطي على هذه البرامج الفاعلية ولغرض حشد الموارد في خدمة التنمية أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 07/04/2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد إلى غاية 2009 بهدف تدعيم النمو، حيث رصد له مبلغ 4200 مليار دينار جزائري، ليتمكن من استحداث 2 مليون منصب عمل بمختلف أنواعه لامتناس العرض الزائد من القوى العاملة، وهذا ما يتجلى لنا بعد هذه المدة الزمنية فقد سجل معدل البطالة انخفاض كبير إلى أن وصل إلى 10%

(1) العايب عبد الرحمان، البطالة واشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، رسالة ماجستير، 2004، جامعة الجزائر، ص 98.

(2) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول 2004، الدورة العامة العادية 25 ديسمبر 2004، ص 120.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر لتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

في السنة الماضية في رأينا إن تراجع نسبة البطالة خلال السنوات الأخيرة راجع بالدرجة الأولى الى تحسن الأمية للبلاد في اواخر التسعينات، والاستقرار السياسي والاقتصادي مع تحسن المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التي ساهم فيها بقدر كبير مخطط دعم الانعاش الاقتصادي* ، بالإضافة إلى حركية الاستثمار العمومي والتي سمحت بإنعاش بعض المجالات والقطاعات منزوعة الحيوية، كل هذه العوامل ساهمت فيها بشكل ايجابي تحسن الوضعية النقدية والمالية العمومية، بالإضافة إلى الاحتياطات من العملة الصعبة نتيجة تطور أسعار النفط، وارتفعت بذلك تحصيلات الميزانية العامة وان تأكيد ذلك تراجع البطالة على المستوى الإجمالي حيث بلغ 3% عام 2017، يجب أن لا يحجب خصائص هذه البطالة التي تجعلها مسألة حاسمة ومهم والمتمثلة في بنيتها الديمغرافية وتوزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية.

II. خصائص البطالة في الجزائر:

حقيقة إن ظاهرة البطالة لا يتحملها الفرد ولا المجتمع، فالفرد بالإضافة إلى انعدام عمل مستقر يعيش وضعية سيئة وتهميش وإقصاء، أما على مستوى المجتمع فيعتبر مصدر للتوترات داخل المجتمع مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي ومهما يكن من أمر فإن البطالة في بلادنا أصبحت تكتسي الخصائص التالية المتمثلة في ارتفاع نسبة البطالة عند الشباب أكثر من 82%.

كما أن نسبة البطالة عند الأشخاص دون الثلاثين تقدر بـ 73% وتصل إلى حوالي 59.8% في الوسط الحضري، علما أن البطالة في الوسط الحضري تكلف الاقتصاد أكثر من البطالة الريفية خاصة وأن التوترات والنزاعات الاجتماعية الناتجة عن البطالة تعتبر أكثر حضور في المدن.

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

كذلك سجلت البطالة عند النساء ارتفاع ملحوظ قدرة نسبتها 20% عام 2007.

*مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي: هو برنامج اقتصادي وضعت الدولة الجزائرية خلال الفترة 2001 – 2004 قيمته 525 مليار دينار جزائري، يعكس هذا البرنامج الرجوع إلى النفقة العمومية بهدف انعاش الاقتصاد عن طريق تفعيل الطلب عبر ثلاثة أهداف محورية "مكافحة الفقر، إنشاء مناصب شغل، التوازن الجهوي وإعادة تنشيط الفضاء الاقتصادي بالجزائر".

المبحث الرابع: الاجراءات وبرامج التشغيل للتقليل من البطالة في الجزائر وتحدياتها.

سوف يتم في المبحث التطرق إلى آلية التقليل من ظاهرة البطالة في الجزائر وكيفية الحد منها، وكذلك أفاق سياستها في المستقبل، كل ذلك سوف يتم توضيحه من خلال ثلاثة مطالب الآتية.

المطلب الأول: الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر.

سنحاول في هذا المطلب التعرف على أهم الإجراءات لمواجهة البطالة من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي اتخذتها الجزائر ولو بشكل مختصر حتى يتسنى لنا معرفة أثر تلك الإصلاحات على مستوى التشغيل.

الفرع الأول: تجربة سياسة الإصلاحات الاقتصادية في الفترة 1990-2000.

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة أثر سلب على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة، وتضخم الديون وشح مصادر التمويل الخارجي، هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات والمواد الأولية مما أدى إلى تراجع معدلات النمو وتسجيل معدل عالي للبطالة، حيث بات من الضروري الشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وأكثر انفتاح على الاقتصاد العالمي وذلك بتكليف برامج استعجاليه فكان ذلك بتطبيق برنامج التصحيح الهيكلي.⁽¹⁾

I. برنامج التعديل الهيكلي: التعديل الهيكلي بمحتواه الواسع يعني ضرورة تصحيح الاختلالات المالية والنقدية الخارجية

والداخلية التي تسبب عموما مديونية خارجية عالمية، أي عجز في ميزان المدفوعات الجارية وفي ميزانية الدولة.⁽²⁾ لقد عرف قطاع الشغل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي بسبب الشروط المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت أغلبيتها على:

- مواصلة تصحيح الاختلالات الهيكلية للوصول إلى الاستقرار الكلي بهدف بعث النمو.
- التركيز على مصادر النمو وتحرير الاقتصاد.

وهذا ما كان له الأثر البالغ على معدل البطالة فقد عرفت تزايد مستمر خلال سنوات البرنامج بسبب عمليات التسريح الجماعي للعمال نظرا لإجراءات إعادة الهيكلة الصناعية من جهة وانتهاج مبدأ الخصوصية الذي كان له دور كبير في تفاقم ظاهرة البطالة من جهة أخرى.⁽³⁾

⁽¹⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 147 - 175.

⁽²⁾ أحمد شقير، الإصلاحات الاقتصادية وأثرها على البطالة والتشغيل، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001، ص 128.

⁽³⁾ بن عزة محمد تسليط عبد اللطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ميلة، 15 - 16 نوفمبر، ص 2.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

I. 1. أثار البرنامج على الاقتصاد الوطني: قل عدد المؤسسات التي لم تدرج ضمن الاستقلالية المالية 1323 مؤسسة تشغل 220000 عامل، والتي أحيلت إلى الخوصصة بمعدل 2.5% سنويا، ولقد تم التنازل عن 1000 مؤسسة لفائدة العمال وعددهم 20000، كما أن عدد العمال المسرحين قد تجاوز 500000 عامل خلال الفترة 1994-1997 نتيجة التصفية، وخوصصة حوالي 633 مؤسسة محلية و268 عمومية 58 مؤسسة خاصة، كما أن خمسي طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 بعد ما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة، أيضا زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم وهذا ما أثر على السياسة العامة الاقتصادية.

I. 2. قطاع التشغيل في الفترة 1993-2000: لقد عرف قطاع الشغل تخصصات مالية ضمن الميزانية العامة ولكن هذه التخصصات لم تسلم هي الأخرى من التقليل جراء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي وسياسة التقشف المنتهجة في تلك الفترة مما أثر على خلق مناصب الشغل والتي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (3-9): تطور معدل التشغيل في الجزائر خلال الفترة 1993/2000

المعدل السنوي لمعدل التشغيل	نسبة تحويلات التشغيل كمجموع التحويلات	مجموع التحويلات لقطاع التشغيل (مليار دج)	نسبة النفقات العامة من PIB	السنوات
-	2.12	2000	32.8	1993
10	1.96	2200	31	1994
15.9	2.09	2550	29.4	1995
2	1.69	2500	28.2	1996
20	1.82	3000	30.4	1997
26.66	1.77	3800	31.2	1998
64.47	2.64	6250	29.9	1999
26.4	3.15	7900	28.9	2000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

يبين الجدول أعلاه تدني نسبة الإنفاق العام بالنسبة لـ PIB، حيث انخفضت النفقات العامة ضمن برنامج الإصلاح الاقتصادي، وقلة التحويلات المخصصة للتشغيل حيث سجل 2000 مليار دج سنة 1993 و3000 مليار دج سنة 1997، حيث كانت هذه الزيادات جد بطيئة مما أثر على خلق مناصب شغل وزيادة معدل البطالة، وواصل الارتفاع إلى 29.29% سنة 1999، و29.8% سنة 2000، والسبب في ذلك عدم تعافي الاقتصاد الوطني من برنامج التعديل الهيكلي، كما أن الجدول التالي يوضح تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2000.

جدول رقم (3-10): معدل البطالة في الجزائر 1990-2000

السنوات	1990	1991	1992	1993	1994	1995
النسبة %	19.7	21.2	23.8	23.15	24.36	28.1
السنوات	1996	1997	1998	1999	2000	-
النسبة %	27.99	26.41	28.02	29.29	29.8	-

المصدر: الصدر: ONEC, commission "perspectives de développement économique et social", rapport regards sur la politique monétaire en Algérie, 2005, p 152.

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة شهدت تطورا سريعا خلال السنوات 1990-2000 والتي تميزت بإتباع الجزائر برامج الإصلاح الاقتصادي المدعومة من طرف صندوق النقد الدولي، والتي اهتمت فقط بإعادة الهيكلة التنظيمية للمؤسسات العمومية مصحوبة بالتطهير المالي لهذه الأخيرة.

الفرع الثاني: برنامج الاستثمارات العامة وواقع التشغيل في الفترة 2001 - 2014.

I. برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001 - 2004:

هو برنامج مهم وضخم رصدت له إمكانيات مالية معتبرة تقدر بـ 525 مليار دج أي 7.7 مليار دولار⁽¹⁾، موزعة على أربعة سنوات 2001 - 2004، يكتسي هذا البرنامج أهمية بالغة من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الاقتصادية الكبرى وتهيئة الأرضية المناسبة للمنافسة الشديدة، لمباشرة شراكتها مع الاتحاد الأوروبي وانضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة هذا من جهة، والقضاء على الفقر والتخفيف من حدة البطالة من جهة أخرى، وكان البرنامج يهدف إلى ثلاثة محاور أساسية:

- الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة.
- تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني وبالتالي توفير الشروط المناسبة لجلب الاستثمار الأجنبي.
- توفير المزيد من مناصب الشغل للتخفيف من ظاهرة البطالة التي بلغت مستويات حرجة.⁽²⁾

II. برنامج تكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005 - 2009:

أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 07 أبريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد على مدار خمسة سنوات وهو مشروع يهدف إلى تدعيم النمو، ورصد له 4200 مليار دج.⁽³⁾

⁽¹⁾التقدم في مجال التنمية، اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد الأول، الجزائر المغرب، تونس، السادسة الثاني، 2004، ص 263 - 271.

⁽²⁾غزوي سليمة، مرجع سابق، ص 127.

⁽³⁾منصوري الزين، تداعيات سياسات الإصلاح الاقتصادي على مستوى الفقر-حالة الجزائر-، عنوان الملتقى مجهولة، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2006، ص 10.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

جاء هذا البرنامج في إطار مواصلة وتيرة البرامج والمشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في إطار مخطط دعم الانعاش الاقتصادي، وذلك بعد تحسن الوضعية المالية للجزائر بعد الارتفاع الذي سجله سعر النفط الجزائري والذي بلغ سنة 2004 حدود 38.5 دولار، مما نتج عنه تراكم احتياطي الصرف الى ما يقارب 43.1 مليار دج في السنة ذاتها.⁽¹⁾ كانت أهداف هذا البرنامج ترمي إلى تدعيم النمو وتحقيق التنمية.

جدول رقم (3-11): مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009.

النسب %	المبالغ بالملايير دج	القطاعات
45.5	1908.5	برنامج تحسين ظروف معيشة السكان
40.5	150	برنامج تطوير المنشآت الأساسية
8	10.15	برنامج دعم التنمية الاقتصادية
48	4	تطوير الخدمة العمومية و تحديثها
1.1	5	تطوير التكنولوجيات الجديدة للاتصال
100	4202.7	المجموع

المصدر: نشرة صادرة عن الوكالة الوطني لدعم الاستثمار أبريل 2005.

يبين لنا الجدول أعلاه أن برنامج تحسين ظروف معيشة السكان يحتل النسبة الأكبر من قيمة البرنامج، حيث وزع هذا البرنامج على عدة قطاعات السكن، التربية، مشاريع التنمية المحلية، التعليم العالي، يحتل برنامج تطوير المنشآت الأساسية حوالي 40.5% من إجمالي البرنامج، ويأتي قطاع النقل في صدر اهتمامات هذا البرنامج ويليه قطاع الأشغال العمومية، أما برنامج دعم التنمية الاقتصادية فيتضمن خمسة قطاعات رئيسية تتمثل في الفلاحة، الصناعة، الصيد البحري، ترقية الاستثمار، السياحة ثم برنامج تطوير الخدمة العمومية والهدف منه تحسين الخدمة العمومية، أما برنامج تطوير تكنولوجيا الاتصال فكان يهدف الى فك العزلة عن المناطق النائية، كما ساهم برنامج دعم النمو في انشاء 122000 منصب شغل الى غاية سنة 2007 منها 75600 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة بمعدل 400000 منصب عمل سنويا.⁽²⁾

III. برنامج توظيف النمو الاقتصادي 2010 – 2014:

جاء برنامج توظيف النمو الاقتصادي في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في البرنامجين السابقين، حيث خصصت الجزائر لهذا البرنامج غلظا ماليا لم يسبق لبلد سائر في طريق النمو أن خصصه حتى الآن، حيث قدر بحوالي

⁽¹⁾ بودخدخ كرم، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة دالي ابراهيم، الجزائر، 2009، ص 202 – 203.

⁽²⁾ غزري سليمة، مرجع سابق، ص 127.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

286 مليار دولار والذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ عشر سنوات لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولقد استهدفت الجزائر من خلال هذا البرنامج تحقيق ما يلي:⁽¹⁾

- استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية والطرق والمياه.
- إطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج.

جدول رقم (3-12): مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010 - 2014.

المبلغ (مليار دج)	القطاع
9386.6	التنمية البشرية
379	الخدمة العمومية
6447	المنشآت القاعدية
أكثر من 895	الجماعات المحلية والأمن الوطني و الحماية المدنية
2501	البحث العلمي والتكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال

Source: programme de développement quinquennal 2010-2014.

يخصص هذا البرنامج أكثر من موارده لتحسين التنمية البشرية من خلال تحسين التعليم في مختلف أطواره، التكفل الطبي وتحسين ظروف السكن، والاهتمام أيضا بقطاعات الشبيبة والرياضة، كما خصص 40% من موارده لمواصلة تطوير المنشآت القاعدية الأساسية وتحسين الخدمة العمومية، دعم التنمية الريفية، ترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وساهم هذا البرنامج في مجال الشغل بمبلغ قدره 350 مليار دج من إجمالي البرنامج لمراجعة الإدماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة وتمويل آليات إنشاء مناصب شغل جديدة.

المطلب الثاني: أجهزة وبرامج التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة في الجزائر ودورها في الحد من البطالة.

إن ارتفاع معدلات البطالة منذ منتصف التسعينات أدى بالدولة إلى التدخل عن طريق إنشاء هيئات لدعم التشغيل ولدعم العمال الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية، وقد تقرر انشاء هذه الأجهزة منذ 1987 من أجل امتصاص البطالة التي عرفت في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات معدلات مرتفعة ومتزايدة، وهذه الأجهزة متعددة وسنحاول التطرق إلى أغلبها معرفة مدى إسهامها في إدماج الفئة العاطلة عن العمل في مناصب عمل لائقة.

⁽¹⁾ عثمانى وبوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة و انعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، ص 09-10.

الفرع الأول: جهاز الإدماج المهني للشباب.

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب، بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية، كما يهدف الى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة انتاجية أو إدارية لفترة تتراوح بين 03 أشهر و12 شهر⁽¹⁾.

الفرع الثاني: صندوق دعم تشغيل الشباب (FAEJ):

تم إنشاء هذا الصندوق سنة 1989 بهدف منه تمكين الشباب من الحصول على عمل بمبادرة محلية، أو إنشاء ما يسمى بالتعاونيات، حيث يساهم فيها الشباب 30% والباقي تساهم به البنوك⁽²⁾.

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

تمثل أهم نشاطات هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل، خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال وتتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية:

- دفع تأمين من البطالة ومراقبة المنظمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدعم والمساعدة من أجل الرجوع إلى العمل.
- المساهمة في إنشاء مؤسسات خاصة بالبطالين الحاملين لشهادات أو حتى الذين يملكون خبرة في ميدان معين⁽³⁾.

الفرع الرابع: وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).

أنشئت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 223/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996، مهمتها محاربة الفقر، البطالة والتهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير ومتابعة العقود ما قبل التشغيل CPE العمل المؤقت ESIL والأعمال ذات المنفعة العامة، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة الى غاية سنة 2000⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 257.

⁽²⁾ علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في معالجة البطالة-دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15 - 16 نوفمبر 2011، ص5.

⁽³⁾ تيرير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15 - 16 نوفمبر 2011، ص9.

⁽⁴⁾ CNES, rapport national sur le développement humain, pnud, 2006, pp55-65 .

الفرع الخامس: الوظائف المأجورة بمبادرة محلية.

في سنة 1990 تبنّت الحكومة جهازا يهدف إلى إنشاء مكثف لمناصب الشغل لمدة سنة واحدة، تقتصر هذه الوظائف على الأشغال غير المنتجة.

الفرع السادس: الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة، مع تطور وصيانة الهياكل العمومية، وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175131 منصب شغل.⁽¹⁾

الفرع السابع: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).

لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم التشغيل في 02 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم، كما تكلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، ويهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية:

- إدماج نشاطات الشباب في آليات السوق.
- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار واتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.
- إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة والاستشارة.⁽²⁾

الفرع الثامن: عقود ما قبل التشغيل (CPE).

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، موجه لإدماج الشباب المتحصلين على شهادات جامعية والذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصلين على شهادات علمية في سوق الشغل، من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم هذا العقد في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج المهني لدى أصحاب العمل.⁽³⁾

⁽¹⁾ مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 282.

⁽²⁾ غرزي سليمة، مرجع سابق، ص 11.

⁽³⁾ غالم عبد الله، اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 5.

الفرع التاسع: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI).

تتكون هذه الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها سواء بالقبول أو الرفض، وتهدف الى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها، وتطبيق المزايا الجبائية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس ايجابا في احداث مناصب العمل.⁽¹⁾

الفرع العاشر: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM).

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 22-01-2004 وهي آلية جديدة تهدف الى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ومتابعتها، يخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالبيت وتتراوح قيمة هذه القروض ما بين 50000 دج و400000 دج.⁽²⁾

الفرع الحادي عشر: الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08/09/1990 المعدل والمكمل للأمر 42/71 لمؤرخ في 17/06/1971، وبذلك فإن الوكالة تعتبر من بين أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، وتتكون من المديرية العامة، 11 مديرية جهوية، 165 وكالة محلية، تكمن مهامها الأساسية في تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب.⁽³⁾

الفرع الثاني عشر: تجربة صندوق الزكاة.

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003 حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية والولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية والأوقاف، حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة وتوزيعها وتحديد طرق صرفها، ومن أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق تقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين ويسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ دحماني دغوش، مرجع سابق، ص 255.

⁽²⁾ علواني عمار، مرجع سابق، ص 6.

⁽³⁾ طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970 - 2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010، ص 73.

⁽⁴⁾ دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 114.

الجدول رقم (3-13): أجهزة وبرامج الشغل في الجزائر

الهيئات	الوصاية	المهام	الفئات المعنيين	الاجهزة
الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM التي انشأت عام 1990	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	-ضبط سوق العمل- تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	كل طالبي مناصب شغل	
وكالة التنمية الاجتماعية ADS انشأت عام 1996	وزارة التشغيل والتضامن الوطني مصالح رئاسة الحكومة	-إعانة السكان المحرومين -ترقية تطوير التشغيل	-الأشخاص سنهم 60 فما أكثر بدون مداخيل. -الأشخاص القادرين على العمل بدون مداخيل - الجامعيين والتقنيين السامين الباحثين عن أول منصب شغل	- المنحة الجزافية للتضامن 1000 دج - تعويض النشاط دون المنفعة العامة 3000 دج. - قرض ما قبل التشغيل 4500 دج. -القروض المصغرة برنامج التنمية الجموعية الخلايا الاجتماعية الجواري
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ 53 فرع جهوي أنشأ عام 1996	مصالح رئاسة الحكومة + وزارة التشغيل والتضامن الوطني	الإعانة على إنشاء النشاط النسبة للشباب العاطل عن العمل طالبي	طالبي مناصب التشغيل سنهم بين 19 و 35 سنة مع امكانية التوسيع لذوي 40 سنة	المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة 1994	وزارة العمل والضمان الاجتماعي	إدماج العاطلين على العمل الذين يستفيدون من التأمين على البطالة	العاطلين 35 سنة - 50 سنة المسجلين منذ 6 أشهر على الأقل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل المستفيدين من الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	مركز البحث حول التشغيل - مركز إعادة العمل المستقل، التكوين، تغيير النشاط، تمويل انشاء النشاطات ب 5 ملايين دج كحد أقصى
الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004	وزارة التشغيل والتضامن الوطني	تسيير القروض المصغرة	النساء بالمنازل الحرفيين الصغار المستفيدين من الشبكة الاجتماعية الشباب العاطلين عن العمل	القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 دج و 400000 دج

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

الفصل الثالث: آليات التشغيل والبرامج التي اتبعتها الجزائر للتقليل من معدلات البطالة خلال الفترة 2012*2017

لقد استطاعت أجهزة الشغل أن تنشئ حوالي 1641216 منصب شغل خلال الفترة 1999-2004، بنسبة 45.7% من مناصب الشغل المحققة في تلك الفترة⁽¹⁾، وهذه النسبة تؤكد مدى اهتمام الدولة بهذه الأجهزة.

المطلب الثالث: تحديات، معوقات وآفاق سياسة التشغيل.

إن السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على أهداف كثيرة سياسية واقتصادية واجتماعية وذلك قصد جعلها أكثر واقعية وقبولا في الوسط الاجتماعي والاقتصادي الجزائري، ومع ذلك فإن تلك السياسة واجهت تحديات وصعوبات قللت من فعاليتها، لذا سنتطرق في هذا المطلب الى أهم هذه التحديات وكذا الآفاق المستقبلية لسياسة التشغيل قصد الحد من زيادة البطالة.

الفرع الأول: تحديات ومعوقات سياسة التشغيل.

إن حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة باعتبار أن الجزائر من المجتمعات التي فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع، ويمكننا حصر التحديات التالية:⁽²⁾

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كبيرة) على حساب الاستثمار المولد لمناصب شغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور.
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

⁽¹⁾ بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990 - 2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2009، ص 77.

⁽²⁾ ترير عبد الله رابع، مرجع سابق، ص 23.

الفرع الثاني: آفاق سياسة التشغيل في الجزائر:

من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، ومن أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتحميد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:

- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي.
- إعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة أو بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.

خلاصة:

إن مشكلة التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها، ومن ثم فإنه لا بد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن، ولنجاح سياسات التشغيل لا بد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك، بالإضافة إلى التنسيق بين كل القطاعات والهياكل وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل، والعمل على عصرنه قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

كما أن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءاً بالتعديل الهيكلي، وتردي الوضع الأمني، وتفاقم معدلات البطالة خلال هاته الفترة وتأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري، إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة والتسيير الجيد لها.



خاتمة عامة

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية، ذلك أن معدلاتها تدق ناقوس الخطر خاصة في عشرية التسعينات، فهي من بين الانشغالات التي توليها الدولة اهتماما خاصا في برامجها التنموية حيث سعت جاهدة للحد من هذه الظاهرة وذلك بانتهاجها لعدة اصلاحات، حيث حققت الجزائر خطوات عديدة في مجال التشغيل ومحاربة البطالة من خلال الاعتماد على سياسة التخطيط التي سعت قدر الامكان أن تكون جادة بغية توضيح أهم سياسات التشغيل التي اتبعتها الحكومة للتقليل من حجم البطالة في الجزائر خلال الفترة 2012/2017، وهي الاشكالية الاساسية التي بنيت عليها دراسة بحثنا والتي تناولنا فيها ثلاثة فصول، وهي:

الفصل الأول: تم التطرق إلى البطالة من الجانب النظري وذلك بإعطاء المفاهيم والتعاريف الاساسية للبطالة، ثم تطرقنا الى تحليل لأهم النظريات المفسرة لظاهرة البطالة والأكثر شيوعا في الفكر الاقتصادي.

الفصل الثاني: ارتأينا إلى العديد من المفاهيم المتداخلة في ما بينها والمستعملة في سوق العمل الذي يعتبر عنصرا أساسيا للإنتاج، ثم تطرقنا إلى خصائص ومميزات سوق العمل في الجزائر من ناحيتين العرض والطلب وكيفية توزيعهما، ثم أعطينا نبذة عن النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل.

الفصل الثالث: الذي يتناول عنصرا ذو أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر ألا وهو سياسات التشغيل التي اتبعتها الحكومة للتقليل من البطالة من خلال الإطالة على مفهومه وأبعاده وأهدافه الرئيسية، ثم تناولنا وضعية سوق العمل في الجزائر وذلك بالاستعانة بمختلف البيانات الاحصائية خاصة تلك المتعلقة بالقوى العاملة في الجزائر بنوعها المشتغلة وغير المشتغلة وتوزيعاتها المختلفة، وبالإضافة إلى إبراز بعض الاصلاحات خلال مرحلة تطبيق برنامج الاصلاح الاقتصادي ومن بعدها الترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة.

نتائج اختبار الفرضيات:

الفرضية أولى: أي مرحلة تطبيق برنامج الاصلاح الاقتصادي التي وضعتها الدولة الجزائرية كمعالجة مشكل البطالة أدت إلى زيادة فرص العمل وتقليل من البطالة، حيث وصل معدل البطالة سنة 2015 إلى 4.9% وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

خاتمة عامة

الفرضية الثانية: أخذت الجزائر مجموعة من التدابير كإجراءات لمكافحة البطالة تمثلت في الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل تتمثل في: ANSEJ، ANDI، ANGEM، ANEM، CPE، CNAC، ADS، FAEJ، صندوق الزكاة، جهاز الإدماج المهني للشباب، هذه الأجهزة حققت نتائج إيجابية وهذا ما يثبت صحة الفرضية.

الفرضية الثالثة: إن أجهزة الشغل التي ساهمت بشكل كبير في انقاص معدل البطالة، وذلك بفعل الانشاء المكثف لمناصب الشغل خلال السنوات القليلة الماضية في ظل مخطط دعم الانعاش الاقتصادي الذي استند أساسا إلى الرجوع إلى النفقة العامة بهدف انعاش الاقتصاد، حيث ساهمت هذه الاخيرة باستحداث مناصب شغل جديدة وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

نتائج الدراسة:

أولا- نتائج الجانب النظري: أهم النتائج النظرية التي خلصت إليها هذه الدراسة نجيزها في ما يلي:

- وجود اختلاف بين النظريات الاقتصادية في طرحها وتفسيرها ومعالجتها لظاهرة البطالة.
- تأخذ البطالة أشكال متعددة تختلف وتتغير إما حسب طبيعة البطالة الخاصة وإما حسب نمط التشغيل أو حسب نشاط الاقتصاد السائد في البلد.
- اختلاف طرق قياسها من دولة إلى أخرى.
- الفصل بين العديد من المفاهيم المتداخلة فيما بينها والمستعملة في سوق العمل.
- إن أهم مؤشرات سوق العمل أدت إلى جدال وعدم اتفاق بين الاقتصاديين حول توازن العرض والطلب.
- أن أي اختلال في سوق العمل لاسيما إذا زاد العرض عن الطلب فانه حتما يؤدي إلى حدوث ظاهرة البطالة.

ثانيا- الجانب التطبيقي: أسفرت هذه الدراسة من جانبها التطبيقي عن مجموعة من النقاط تمثلت في ما يلي:

- تقدير العلاقات بين معدل البطالة والمتغيرات المفسرة له من خلال نموذج قياسي اقتصادي وإحصائي.
- هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حجم السكان ومعدل البطالة في المدى القصير والطويل.
- تدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
- لنجاح سياسات التشغيل لابد من المساهمة والتنسيق بين كل القطاعات والهيكل.

خاتمة عامة

التوصيات والمقترحات:

على ضوء النتائج التي تحصلنا عليها نستطيع أن نقدم بعض التوصيات والاقتراحات على النحو الآتي:

- ◀ تبني سياسة إعلامية تسمح بالتعريف بهيئات التشغيل وأجهزتها، وبشروط الاستفادة منها وذلك عن طريق ملتقيات وندوات محلية، وكذا الاحتكاك الأكثر بالمؤسسات المعنية كمراكز التكوين المهني والصناعات الحرفية التقليدية مع اتحاد الفلاحين.
- ◀ ضرورة تأهيل اليد العاملة العاطلة وتوجيه طلبة الجامعات والمعاهد إلى ما يتوافق مع متطلبات سوق العمل في الجزائر.
- ◀ الاهتمام أكثر بقطاعات لا زالت خامة منذ الاستقلال لا سيما منها القطاع الزراعي والصناعي لعل هذين القطاعين يوفران ما لا توفرهما القطاعات الأخرى من التشغيل والإيرادات المالية وبالتالي التقليل من البطالة في الجزائر.
- ◀ إعادة تأهيل المؤسسات العمومية إذ أنها تستقطب عدد هام من العمالة وهذا من شأنه أن يضمن الاستمرار والابقاء على الأقل على الحجم المشغول، وهذا في المنافسة الأجنبية المقترحة.
- ◀ السعي إلى زيادة معدل التكوين في المجالات التي تعتمد على مؤهلات عالية وهذا لتغطية الحاجات مستقبلا بدلا من اللجوء إلى التشغيل الأجنبي، كما حدث في التعليم أو مجال الصحة.
- ◀ إقامة معاهد تكوينية متخصصة عالية في مجالات تتميز بها الجزائر كما هو الحال في الصناعات البترولية عن طريق إجراء تربصات الميدانية، وهذا لإيجاد منافذ وأسواق أخرى للفائض من العمالة الجزائرية.
- ◀ ضرورة الربط بين الجامعة كمركز إشعاع وابتكاري بالمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.
- ◀ ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية للقيام بالتوقع العقلاني والمتغيرات الاقتصادية.

أفاق الدراسة:

بعد دراستنا لموضوع بحثنا توجد مجموعة من جوانب أخرى يمكن اقتراحها في سبيل فتح آفاق جديدة

لِلدراسة والبحث في هذا المجال الواسع مستقبلا من بينها:

● سياسة التشغيل في الجزائر وسبل حوكمتها من خلال تنظيمات المجتمع المدني والقطاع الخاص.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع باللغة العربية:

الكتب: 

1. إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009.
2. أحمد الأخضر العمراني، التشغيل في الجزائر، سلسلة دراسات التشغيل، منظمة العمل العربي، مصر، 1993.
3. أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
4. أحمد السعودي، أحمد طاهر، البطالة المشكلة والحل، مركز المحروسة، بدون سنة.
5. أحمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
6. أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، مصر، 2008.
7. بشرى عبد الكريم، حمود راوية، مشكلة البطالة في الجمهورية اليمنية الأسباب والحلول، عمان، بدون سنة.
8. جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
9. حسين عمر، موسوعة الفكر الاقتصادي، دار الكتاب الحديث للنشر، جزء 2، الأردن، 2008.
10. خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004.
11. السعيد بريس، "الاقتصاد الكلي: نظريات، نماذج وتمارين محلولة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2007.
12. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
13. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
14. عاصم بن ظاهر عرب، اقتصاديات العمل، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1994.
15. عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، "النظرية الاقتصادية الكلية"، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.
16. عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، 1980/1962، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
17. علي عبد الوهاب نجا، البطالة وأثر البرنامج الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، مصر، 2005.
18. عمر الصخري، التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
19. كمال عبد الحميد الزيات، العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب، مصر، 2001.
20. لؤي أديب العيسي، الفساد الإداري والبطالة، الطبعة الأولى، المملكة الأردنية الهاشمية، الأردن، 2014.

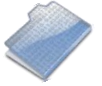
21. محمد شريف المان، محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي، منشورات برقي، الجزائر، 1994.
22. محمد طافة، حسين عجلان حسن، اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008.
23. محمد فاروق، محمد الشبول، العمل وأثر الأجر على عرض العمل والنمو في الاقتصاد الإسلامي، عماد الدين، 2009.
24. محمد فرحي، التحليل الاقتصادي الكلي الأسس النظرية، الجزء الأول، دار أسامة، الجزائر، بدون سنة.
25. مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، "التجربة الجزائرية"، دار الحامد، عمان، 2009.
26. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
27. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
28. نجما عبد الوهاب، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها "دراسة تحليلية تطبيقية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
29. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2002.
30. وليد عبد الحميد عايب، الآثار الاقتصادية لسياسة الإنفاق الحكومي، مكتبة حسين العصرية، لبنان، 2010.
31. وليد عبد الحميد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية تقييمية، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون - الجزائر، الطبعة الثانية، 2005.

الرسائل الجامعية:

32. أحمد خير، تطور التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التحليل الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2006/2005.
33. أحمد شقير، الإصلاحات الاقتصادية وأثرها على البطالة والتشغيل، حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001.
34. أممية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 27/26 أفريل، 2009.
35. بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990/2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2009.
36. دارني سميرة، صندوق الزكاة بين الواقع والآفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010.
37. سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة - دراسة تحليلية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009.
38. سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007.

39. شوق فوزي، التحليل النظري والكمي لظاهرة البطالة في الجزائر، 1990 - 2006، رسالة ماجستير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي 2009/2008.
40. طحين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970/2008، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010.
41. العايب عبد الرحمان، البطالة واشكالية التشغيل في اطار برنامج التعديل الهيكلي، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004.
42. عبد الحكيم سعيح، الناتج الوطني والنمو الاقتصادي، دراسة اقتصادية قياسية للنمو، رسالة مقدمة ضمن متطلبات قبل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية حالة الجزائر (1974-1999)، جامعة الجزائر، 2001.
43. غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2008.
44. فارس شلاي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004.
45. لحر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014، دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير، جامعة 20 أوت 1956، سكيكدة، 2013*2014.
46. ودخدخ كريم، أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي، مذكرة ماجستير، جامعة دالي ابراهيم، الجزائر، 2009.

الأطروحات:



47. رابح بلعباس، إشكالية البطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية في الفترة 1966*2010، أطروحة دكتوراه في الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، المدرسة الوطنية العليا للإحصاء والاقتصاد التطبيقي، ENSSEA، الجزائر، 2012/2011.
48. عبد القادر بن العربي، الجزائر بين البطالة والقطاع غير الرسمي دراسة قياسية لمنطقة تلمسان الحضرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2009.

الملتقيات والندوات:

49. أحمد شقير، "الاقتصاد الجديد وتشغيل الشباب"، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، الجزائر 17/15 نوفمبر، الجزائر، 2009.
50. بتير علي، استراتيجية التشغيل في الجزائر ودورها في معالجة البطالة، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر 2011، الجزائر.
51. بن عزة محمد، تسليط عبد الطيف، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، ميله، 1516 نوفمبر، الجزائر.

52. جميل أحمد محمود خضر، مصطفى شلابي، محمد غانم، متولي عبد المومن، محمد الموسي، البطالة: الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية واليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.

53. حاجي فطيمة، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية-الجزائر، بسكرة، 14/13 أفريل، 2011.

54. خبابة عبد الله، خبابة صهيب، الاستراتيجية التوفيقية بين التنمية المستدامة والبطالة، ملتقى دولي، استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة، 16/15 نوفمبر، الجزائر، 2011.

55. الطاهر لطرش، الإطار المؤسسي للسوق وسياسة التشغيل في الجزائر: خصائصه وأثره على ديناميكية التشغيل، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، يومي 16/15 نوفمبر، الجزائر، 2011.

56. عثمانى بوحسان، دراسة قياسية لأثر الاستثمارات العامة على النمو الاقتصادي في الجزائر، مؤتمر بعنوان تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، الجزائر.

57. علوني عمار، دور هيئات دعم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة -دراسة تقييمية بولاية سطيف، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر، الجزائر، 2011.

58. غالم عبد الله، اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر، ملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة، جامعة المسيلة، 16/15 نوفمبر، الجزائر، 2011.

59. منصورى الزين، تداعيات سياسات الاصلاح الاقتصادي على مستوى الفقر-حالة الجزائر-، عنوان الملتقى مجهولة، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2006.

60. هايل عبد المولي طشطوش، البطالة - المسببات والآثار رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج، ملتقى دولي: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، المسيلة 16/15 نوفمبر، الجزائر، 2011.

المجلات:



61. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، الجزائر، 2004.

62. حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 16، الكويت، 2003.

63. ماجدة أبو زنت، عثمان غنيم، التنمية المستدامة- دراسة نظرية في المفهوم والمحتوى - مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006.

64. لخضر عبد الرزاق مولى، تقييم سياسات التشغيل في الجزائر 2000*2010، مجلة البحث، العدد 10، 2012.

65. رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، العدد 26، الكويت، 1998.



التقارير:

66. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الأول 2004، الدورة العامة العادية 25 ديسمبر، الجزائر، 2004.

67. الديوان الوطني للإحصائيات.

68. نشرية صادرة عن الوكالة الوطني لدعم الاستثمار ، الجزائر، 2005.

مواقع الإنترنت:

69. محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، ص 24، 2014-02-19

Http: www.arab-api.org/images/training/programs/1/2007/27c27-2.pdf:

ثانيا-المراجع باللغة الأجنبية:

الكتب:

70. Bachir Boulahbal " EMPLOI, chômage, saïtes et productivité du travail", fondation Friedrich Ebert, Alger, 2008.

71. EDWARD N.WOLFF, poverty and income distribution, 02end Edition, John Wiley sons td publication, UK, 2009.

72. Ehernbery R.G., Smith R.S, Modern labor Economics, Theory and public Policy, The Macmillan presse, Third Edition, 1988.

73. Frédéric teuton, le chômage et les politiques de l'emploi " Edition du seuil, paris, 1996.

74. Nilles FERREQL, Philippe DEUBEJ, "Economie du Travail", Amand colin, paris.

75. Sinclair P. Unem ployment, Economic Theory and Evidence Basil Blackwell Ltd, U.K, 1987.

المجلات:

76. Bureau international du travail, la normalisation du travail, nouvelle série 53, UNEVE, 1953,

التقارير:

77. CNES, rapport national sur le développement humain, pnud, 2006.

78. L'office national des statistiques, l'emploi et le chômage, données statistiques, n226, édition ONS, Algérie, 1995.

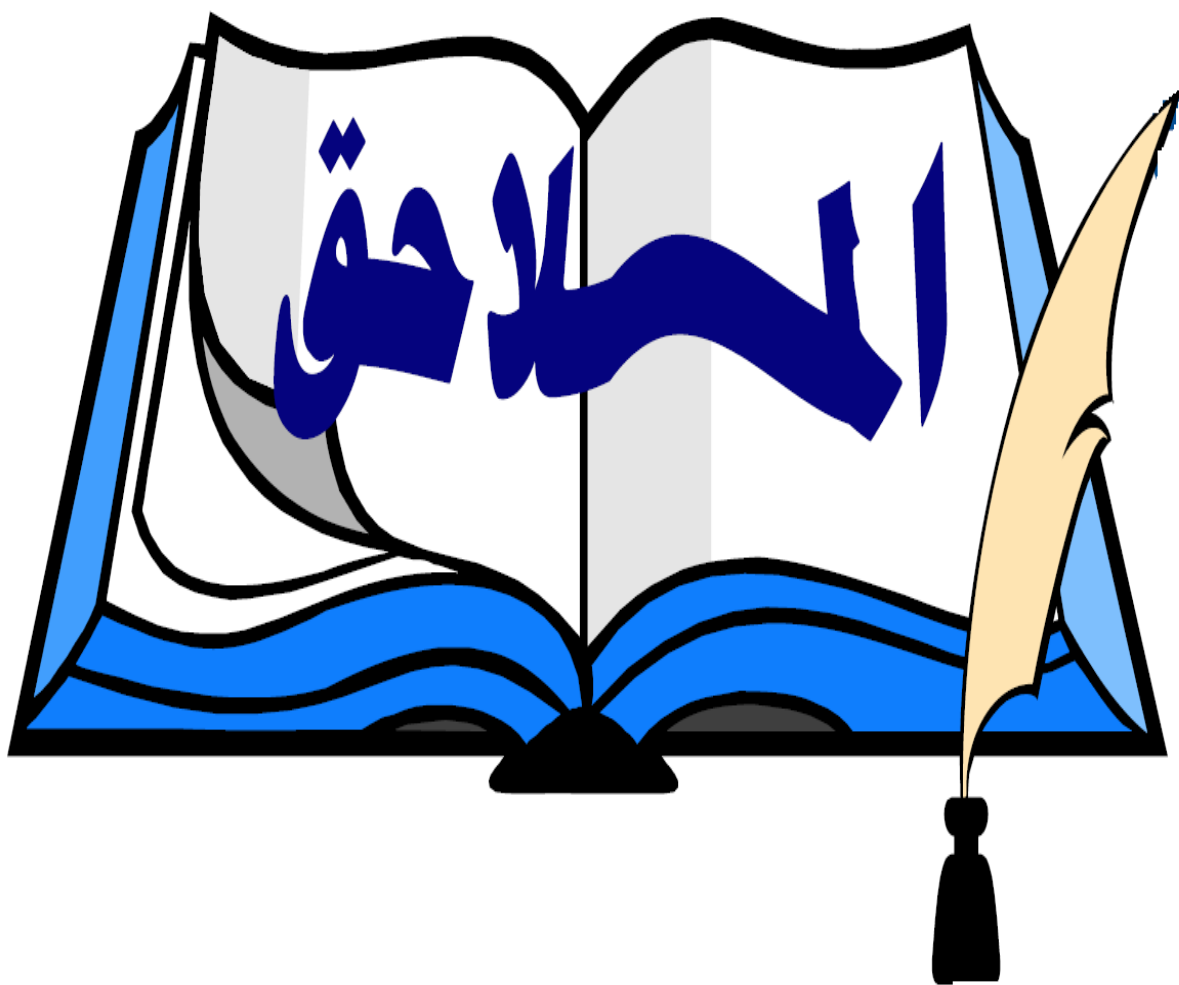
79. ONU, Rapport mondial sur le développement humain, De Boeck université, Bruxelles, 2000.

80. Programme de développement quinquennal, Alger, 2010-2014.

مواقع الإنترنت:

81. www.ons.dz





الملحق رقم: (1)

٢٠١٤

III. EMPLOI - CHOMAGE :

III.1/ EMPLOI:

III.1.1/ Population occupée : 329607

A- Taux d'occupation : 40.59%

B- Répartition de la population occupée selon le secteur juridique et le sexe :

Effectif	Masculin	Féminin	Total
URBAIN			
Public	86943	12764	99707
Privé	66392	9747	76139
Mixte	4742	696	5438
Total urbain	158077	23207	181284
RURAL			
Public	71135	10442	81577
Privé	54321	7975	62296
Mixte	3880	570	4450
Total rural	129336	18987	148323
ENSEMBLE			
Public	158078	23206	181284
Privé	120713	17722	138435
Mixte	8622	1266	9888
TOTAL	287413	42194	329607

C- Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité et le sexe :

(en milliers)

Effectif	Masculin	Féminin	TOTAL
URBAIN			
Agriculture	73209	8674	81883
Industrie	10204	480	10684
BTP	24066	919	24985
Commerce-Services	50598	13154	63752
Total urbain	158077	23207	181284
RURAL			
Agriculture	59899	7097	66996
Industrie	8349	378	8725
BTP	19691	752	20443
Commerce-Services	41397	10762	52159
Total rural	129336	18987	148323
Ensemble			
Agriculture	133108	15771	148879
Industrie	18553	836	19389
BTP	43757	1671	45428
Commerce-Services	91995	23916	115911
TOTAL	287413	42194	329607

الملحق رقم: (2)

1.2- Population active :

٢٠١٣

A- Répartition de la Population active par tranche d'âge et sexe :429711

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	35462	5362
20 - 24 ans	28949	7248
25- 29 ans	45268	8340
30 - 34 ans	46791	7234
35 - 39 ans	39402	5876
40 - 44 ans	43770	6552
45 - 49 ans	43200	6471
50 - 54 ans	43949	6551
55 - 59 ans	42838	6448
60 ans et +	/	/
TOTAL	369629	60082

E- Taux d'emploi (Ratio emploi /population) par tranche d'âge et sexe: 92.39%

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	8.14%	1.20%
20 - 24 ans	5.29%	0.81%
25- 29 ans	9.03%	1.37%
30 - 34 ans	9.32%	1.42%
35 - 39 ans	8.84%	1.35%
40 - 44 ans	9.75%	1.46%
45 - 49 ans	9.81%	1.48%
50 - 54 ans	10.11%	1.52%
55 - 59 ans	9.97%	1.51%
60 ans et +	/	/
TOTAL	80.26	12.13

٤٨

الملحق رقم: (3)

2014

A- Répartition de la Population active par tranche d'âge et sexe : 462405

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	39216	5766
20 - 24 ans	29194	5518
25- 29 ans	49176	8153
30 - 34 ans	48109	7524
35 - 39 ans	44112	6400
40 - 44 ans	47262	6901
45 - 49 ans	47352	6960
50 - 54 ans	48305	7046
55 -59 ans	47595	6058
60 ans et +	/	/
TOTAL		

E- Taux d'emploi (Ratio emploi /population) par tranche d'âge et sexe: 94.83%

شبهات

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	8,39	1,27
20 - 24 ans	5,44	0,83
25- 29 ans	9,29	1,41
30 - 34 ans	9,58	1,45
35 - 39 ans	9,06	1,38
40 - 44 ans	10,00	1,50
45 - 49 ans	10,05	1,52
50 - 54 ans	10,35	1,55
55 -59 ans	10,21	1,53
60 ans et +	/	/
TOTAL		

الملحق رقم: (4)

1.2- Population active :

A- Répartition de la Population active par tranche d'âge et sexe :429711

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	35462	5362
20 - 24 ans	28949	7248
25- 29 ans	45268	8340
30 - 34 ans	46791	7234
35 - 39 ans	39402	5876
40 - 44 ans	43770	6552
45 - 49 ans	43200	6471
50 - 54 ans	43949	6551
55 -59 ans	42838	6448
60 ans et +	/	/
TOTAL	369629	60082

B- Répartition de la Population en age d'activité(15 ans et plus) par tranche d'âge et sexe :

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	35462	5362
20 - 24 ans	28949	7248
25- 29 ans	45268	8340
30 - 34 ans	46791	7234
35 - 39 ans	39402	5876
40 - 44 ans	43770	6552
45 - 49 ans	43200	6471
50 - 54 ans	43949	6551
55 -59 ans	42838	6448
60 ans et +	/	/
TOTAL	369629	60082

الملحق رقم: (5)

I. EMPLOI – CHOMAGE :

III.1/ EMPLOI:

III.1.1/ Population occupée : 471 071

A- Taux d'occupation : 54.19%

Effectif	Masculin	Féminin	Total
URBAIN			
Public	123065	19434	142499
Privé	93976	14841	108817
Mixte	6712	1060	7772
Total urbain	223754	35334	259088
RURAL			
Public	100689	15999	116688
Privé	76891	12143	89033
Mixte	5493	869	6361
Total rural	183072	28911	211983
Public	223754	35333	259087
Privé	170867	26983	197850
Mixte	12205	1929	14134
TOTAL	406826	64245	

C- Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité et le sexe :

Effectif	Masculin	Féminin	TOTAL
URBAIN			
Agriculture	103625	13207	116831
Industrie	14444	700	15144
BTP	34066	1398	35464
Commerce-Services	71620	20029	91648
Total urbain	223754	35334	259088
RURAL			
Agriculture	84786	10807	95593
Industrie	11818	573	12391
BTP	27872	1145	29016
Commerce-Services	58597	16386	74984
Total rural	183072	28911	211983
Ensemble			
Agriculture	188410	24014	212424
Industrie	26261	1273	27534
BTP	61938	2543	64481
Commerce-Services	130217	36415	166632
TOTAL	406826	64245	471071

الملحق رقم: (6)

04^{eme} Trimestre 2017

TAB.4 : REPARTITION DES CHOMEURS

Tranches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15-19 ans	433	69	502
20-24 ans	2 987	1 933	4 920
25-29 ans	4 393	3 012	7 405
30-34 ans	3 410	1 091	4 501
35-39 ans	1 415	251	1 666
40-49 ans	1 756	215	1 971
50 et plus	606	87	693
Total	15 000	6 658	21 658

(*) Inscrits auprès de l'ANEM et des agences de placement privées non placés

01^{er} Trimestre 2018

TAB.4 : REPARTITION DES CHOMEURS

Tranches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15-19 ans	220	28	248
20-24 ans	2 306	801	3 107
25-29 ans	4 344	2 609	6 953
30-34 ans	3 739	1 374	5 113
35-39 ans	1 511	308	1 819
40-49 ans	1 842	280	2 122
50 et plus	654	86	740
Total	14 616	5 486	20 102

(*) Inscrits auprès de l'ANEM et des agences de placement privées non placés

الملحق رقم: (7)

04 Trimestre 2015

TAB.4 : REPARTITION DES CHOMEURS
PAR SEXE ET PAR TRANCHES D'AGE (*)

Tranches d'age	Masculin	Féminin	Ensemble
15-19 ans	684	80	764
20-24 ans	3858	1653	5511
25-29 ans	5192	1583	6875
30-34 ans	4657	884	5551
35-39 ans	2249	299	2548
40-44 ans	1429	190	1619
45-49 ans	952	126	1078
50-54 ans	599	89	688
55-59 ans	66	10	76
Total	19696	5014	24710

(*) Inscrits auprès de l'ANEM et des agences de placement privées non placés

REPARTITION DES CHOMEURS 2016

PAR SEXE ET PAR TRANCHES D'AGE (*)

sexes TRANCHES d'age	MASCULIN	FEMININ	ENSEMBLE
15-19 ans	448	62	510
20-24ans	2901	1466	4367
25-29 ans	3708	1746	5454
30-34 ans	3075	761	3836
35-39 ans	1186	210	1396
40-49ans	1442	191	1633
50 et plus	498	58	556
TOTAL	13258	4494	17752

الملحق رقم: (8)

III.1.2- Population active : 362233

2012

A- Population active :

- 15 - 19 ans : Masculin : 30187
Féminin : 4534
- 20 - 24 ans : Masculin : 26274
Féminin : 4084
- 25 - 29 ans : Masculin : 38387
Féminin : 5844
- 30 - 34 ans : Masculin : 39403
Féminin : 5602
- 35 - 39 ans : Masculin : 34730
Féminin : 5040
- 40 - 44 ans : Masculin : 36906
Féminin : 5382
- 45 - 49 ans : Masculin : 36969
Féminin : 5222
- 50 - 54 ans : Masculin : 36757
Féminin : 5389
- 55 - 59 ans : Masculin : 35848
Féminin : 5675
- 60 ans et + : Masculin : /
Féminin : /

مجموع السكان النشطين
- 1 212233

TOTAL السكان النشطين

211894 / 894 = 811 212

الملحق رقم: (9)

2015

1.2- Population active :

A- Répartition de la Population active par tranche d'âge et sexe : 495781

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	41783	6522
20 - 24 ans	31105	6242
25- 29 ans	52394	9223
30 - 34 ans	51256	8511
35 - 39 ans	46999	7240
40 - 44 ans	60355	7806
45 - 49 ans	50451	7873
50 - 54 ans	51467	7971
55 -59 ans	50710	7871
60 ans et +	/	/
TOTAL	426522	69259

E- Taux d'emploi (Ratio emploi /population) par tranche d'âge et sexe:

91.96%

Tranche d'âge	Masculin	Féminin
15 - 19 ans	8,09	1,28
20 - 24 ans	5,25	0,84
25- 29 ans	8,95	1,42
30 - 34 ans	9,24	1,46
35 - 39 ans	8,73	1,39
40 - 44 ans	9,64	1,51
45 - 49 ans	8,69	1,53
50 - 54 ans	9,98	1,57
55 -59 ans	9,85	1,55
60 ans et +	/	/
TOTAL	79,42	12,54

الملحق رقم: (10)

I. EMPLOI - CHOMAGE :

III.1/ EMPLOI: 4013

III.1.1/ Population occupée : 397022

A- Taux d'occupation : 47.80%

B- Répartition de la population occupée selon le secteur juridique et le sexe :

Effectif	Masculin	Féminin	Total
URBAIN			
Public	104345	15755	120100
Privé	79681	12031	91712
Mixte	5691	859	6550
Total urbain	189717	28645	218362
RURAL			
Public	85373	12889	98262
Privé	65194	9844	75038
Mixte	4657	704	5360
Total rural	155223	23437	178660
Public	189718	28644	218362
Privé	144874	21875	166749
Mixte	10348	1563	11910
TOTAL	344340	52082	397022

2

4013

الملحق رقم: (11)

EMPLOI - CHOMAGE :

2014

III.1/ EMPLOI:

III.1.1/ Population occupée : 437721

A- Taux d'occupation : 51.51%

Effectif	Masculin	Féminin	Total
URBAIN (يقتي)			
Public (ادارة و خدمات)	115009	17402	132411
Privé (خاص)	87824	13289	101113
Mixte (مزيج)	6273	949	7221
Total urbain	209106	31640	240746
RURAL (حصري)			
Public	94097	14237	108334
Privé	71857	10873	82730
Mixte	5133	778	5911
Total rural	171087	25888	196975
Public	209106	31639	240746
Privé	159681	24162	183844
Mixte	11406	1726	13132
TOTAL			

C- Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité et le sexe :

Effectif	Masculin	Féminin	TOTAL
URBAIN (يقتي)			
Agriculture (زراعة)	96841	11826	108668
Industrie (صناعة)	13498	627	14125
BTP (بناء)	31836	1252	33087
Commerce-Services (تجارة و خدمات)	66931	17935	84866
Total urbain	209106	31640	240746
RURAL (حصري)			
Agriculture	79235	9677	88912
Industrie	11044	513	11557
BTP	26047	1025	27072
Commerce-Services	54761	14673	69434
Total rural	171087	25888	196975
Ensemble			
Agriculture	176077	21504	197580
Industrie	24542	1140	25682
BTP	57883	2277	60160
Commerce-Services	121692	32608	154300
TOTAL			

الملحق رقم: (12)

2016

495781

ش	م	ن
15 - 19 ans	41783	6522
20 - 24 ans	31105	6242
25- 29 ans	52394	9223
30 - 34 ans	51258	8511
35 - 39 ans	46999	7240
40 - 44 ans	50355	7806
45 - 49 ans	50451	7873
50 - 54 ans	51467	7971
55 -59 ans	50710	7871
60 ans et +	/	/
	426522	69259

E- Taux d'emploi (Ratio emploi /population) par tranche d'âge et sexe:

91.96%

ش	م	ن
15 - 19 ans	8,09	1,28
20 - 24 ans	5,25	0,84
25- 29 ans	8,95	1,42
30 - 34 ans	9,24	1,46
35 - 39 ans	8,73	1,39
40 - 44 ans	9,64	1,51
45 - 49 ans	9,69	1,53
50 - 54 ans	9,98	1,57
55 -59 ans	9,65	1,55
60 ans et +	/	/
TOTAL	79,42	12,54