



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة قاصدي مرياح ورقلة .
كلية الحقوق والعلوم السياسية .
قسم العلوم السياسية.



الموضوع:

أزمة البطالة في ولاية ورقلة 2004-2016
(حالة وكالة التشغيل الولائية بورقلة)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية
تخصص تنظيمات سياسية وإدارية.

من إعداد الطالب : بن بوبكر رضوان .

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الصفة
د.شليغم غنية	مشرفا
أ. بو عافية محمد الصالح .	رئيسا
أ. زموري ليندة	مناقشا

السنة الجامعية : 2017/2016



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة قاصدي مرياح ورقلة .
كلية الحقوق والعلوم السياسية .
قسم العلوم السياسية.



الموضوع:

أزمة البطالة في ولاية ورقلة 2004-2016
(حالة وكالة التشغيل الولائية بورقلة)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم السياسية
تخصص تنظيمات سياسية وإدارية.

من إعداد الطالب : بن بوبكر رضوان .

أعضاء لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الصفة
د.شليغم غنية	مشرفا
ب. بوعافية محمد الصالح .	رئيسا
ب. زموري ليندة	مناقشا

السنة الجامعية : 2017/2016



الإهداء

أهدي هذا المشروع المتواضع إلى

أمي التي أحيا لها وأعيش من أجلها

إلى أبي الذي ضحى من أجلي

إلى اخوتي أعز الناس إلي

إلى كل من عائلة بن بوبكر وتومي

وإلى كل أصدقائي الأحباء والأعزاء

إلى كل من أمدني بالروح المعنوية وساعدني في هذا المشوار من قريب ومن بعيد وإلى كل من

هم قريبون إلى قلبي

وإلى كل أساتذتي الكرام .



شكر وعرّفان

الحمد لله على عظيم فضله وكثير عطاءه، وله نسجد سجود الحامدين الشاكرين، لأن وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع .

ولأن حسن السجّية يوجب إبداء الشكر والتحية ، نحّي الاستاذة الكريمة والفاضلة :

لتواضعها وسمو أخلاقها التي نهلتني منها مثلما نهلتني من علمها ما شاء "د. شليغم غنية" الله أن نهل ، ونشكرها على ما قدمته لي من يد المساعدة والعون لإنجاز هذا العمل ، عبر تشجيعها لي ومن خلال توجيهاتها التي ما فتئت تمدنا بها عبر مختلف مراحل هذا العمل .

كما نعرب أيضا عن كل العرفان والإمتنان إلى كل أساتذتي الكرام أساتذة قسم العلوم السياسية وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في اداء هذا البحث وفي مشواري الجامعي

فشكرا لكم جميعا .

الفهرس

الصفحة	المحتويات
	إهداء .
	شكر و عرفان .
	الفهرس .
01	مقدمة .
الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والنظري للبطالة .	
09	المبحث الأول : مفهوم لبطالة .
13	المبحث الثاني : النظريات المفسرة للبطالة .
22	المبحث الثالث : أنواع البطالة .
26	المبحث الرابع : أسباب وآثار البطالة .
الفصل الثاني : الآليات المقترحة في إطار سياسات التشغيل للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر .	
37	المبحث الأول : ظهور مشكلة البطالة في الجزائر .
47	المبحث الثاني : خصائص البطالة في الجزائر .
52	المبحث الثالث : برامج وآليات التشغيل في الجزائر .
الفصل الثالث : البطالة في ولاية ورقلة ومعضلة حلها خلال 2004-2016 (دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل لولاية ورقلة).	
63	المبحث الأول : الوكالة الولائية للتشغيل في ولاية ورقلة .
72	المبحث الثاني : عرض وتحليل إحصائيات البطالة بالنسبة لولاية ورقلة خلال فترة 2008-2016 .
77	المبحث الثالث : التحديات والحلول المقترحة لتفعيل نجاح سياسة الوكالة والحد من البطالة.
84	الخاتمة .
88	قائمة الجداول والأشكال .
91	قائمة المراجع .
97	ملخص الدراسة .

مقدمة

مقدمة:

البطالة ظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الإنسانية في السابق والحاضر ولا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية على مر العصور يخلو من هذه الظاهرة أو المشكلة بشكل أو آخر، إلا أن النظرة إلى البطالة بوصفها مؤشرا مهما من المؤشرات الدالة على بداية انحدار النظام الاقتصادي إلى منزلق خطير حيث تنتظره العديد من الآفات والأمراض التي تعمل على إضعاف مناعته وبالتالي مناعة المجتمع بأكمله الأمر الذي يؤدي إلى ظهور مشاكل اقتصادية واجتماعية وسياسية لا حصر لها وقد يخرج الوضع عن السيطرة فيما لو تجاهل القائمين على أمر البلاد من التنبه إلى ذلك العارض ودراسته الدراسة التي يستحقها من أجل صون وحماية المنجزات الاقتصادية والاجتماعية التي عمل المجتمع عليها على فترات زمنية طويلة.

يعتبر النمو و الانفتاح الاقتصادي هدفا محوريا لكل السياسات الاقتصادية إذ تعمل معظم البلدان على اختلاف مستويات رقيها إلى تحقيق نسب نمو ايجابية مستمرة ومستقرة .لكن تحديات الواقع الاقتصادي المعيش تضع في طريق هذا الهدف عدة عقبات قد تعطل أو تحول دون تحقيقه، ولعل من أبرز هذه التحديات ظاهرة البطالة التي تتلخص خطورتها في الأبعاد المختلفة التي يمكن أن تأخذها، باعتبارها ذات بعد اقتصادي واجتماعي أو سياسي، كما يمكنها أن تأخذ منحا سياسيا أكثر خطورة في حالة عدم محاولة معالجتها أو التقليل من آثارها وقد أصبحت هذه الظاهرة تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة الفقيرة والنامية، ومما يزيد من صعوبة تشخيص وطرح الحلول الكفيلة بالقضاء عليها هو تعدد أسبابها وأشكالها من مجتمع لآخر، ما أدى بالضرورة إلى تعدد طرق معالجتها بتعدد المدارس الاقتصادية وآراء المنظمات والخبراء ذو العلاقة بهذا الشأن .

والجزائر كدولة ليست في منأى عن هذا الوضع فالمسارعة في المعالجة ولو النسبية لظاهرة البطالة من شأنه دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال بذل الجهود الضرورية وتفعيل السياسات القائمة.

إذا تكلمنا عن البطالة في بلادنا، نجد أنها بقيت الشغل الشاغل بالنسبة للحكومة الجزائرية لما لهذه الظاهرة من تأثير على نفسية المجتمع، لقد وصلت إلى مستويات منخفضة خلال السبعينات وبداية الثمانينيات

نتيجة الاستثمار المكثف الذي شجعتة الدولة آنذاك، لتستأنف بعد ذلك منحى تصاعديا أظهر جوانب بطالة جماهيرية مستديمة يصعب الحد من تفاقمها، لقد تعرض الاقتصاد الجزائري خلال النصف الثاني من الثمانينات إلى أزمة اقتصادية بعد انهيار وانخفاض أسعار البترول وظهرت بذلك عدة اختلالات نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في التصدير، فانخفض النشاط التنموي وتقلصت مداخيل البلاد، وعرفت بذلك البطالة مستويات مرتفعة وعجزت أغلب المؤسسات العمومية في إحداث مناصب عمل جديدة. نظرا لتفاقم المشاكل، كان من الضروري على السلطات المعنية إعادة النظر في نمط التسيير والسياسات المتبعة في السابق وبالتالي سارعت إلى العمل وفق سياسات للتوفير الشغل للحد والتقليص من هذه الظاهرة التي تهدد الدولة، 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 ما بين الشباب من حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات 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 .

كما تعتبر ولاية ورقلة من بين الولايات الجزائرية التي تعاني من أزمة بطالة كبيرة ، رغم أن حوض ولاية ورقلة يتضمن سوق شغل كبير ذلك لما تمتاز به الولاية من مؤسسات وشركات مختلفة (وطنية،أجنبية،خاصة) تمس كافة القطاعات كما يتم تسيير هذا السوق من طرف هيئات التشغيل الخاصة وهنا يتم الحديث عن وكالات التشغيل وهيكلها وبشكل خاص الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ورقلة كونها هي محور وجوهر موضوع دراستي انطلاقا من العلاقة الوسيطة لهاته الوكالة بين طالب العمل والمؤسسات والشركات المختلفة وما توفره من عروض شغل .

أهمية الموضوع :

يكتسي الموضوع أهمية كبيرة في كونه يعطينا فكرة شاملة عن أهم المشاكل الاقتصادية التي تعاني منها كافة دول العالم وخاصة الدول النامية وهي البطالة، وهو ما يتيح لنا توضيح جوهر هذه الظاهرة وأسبابها وكيفية معالجتها باعتبارها ظاهرة اقتصادية خطيرة منتشرة في العالم عامة وفي الجزائر خاصة ومدى سعي هذه الأخيرة في إتباع مختلف السياسيات والآليات للحد من تفشي الظاهرة والقضاء عليها .

أهداف الدراسة :

يمكن إجمال أهداف الدراسة من خلال النقاط التالية :

- إبراز طبيعة ومفهوم ظاهرة البطالة ودراسته كونه موضوع عام وشامل وكذا دراسته على المستوى الوطني .
- إبراز أيضا أهم الأسباب الجوهرية التي تؤدي إلى تفشي البطالة .
- معرفة الآثار الناجمة عن هذه الظاهرة .
- تبيان الأسباب التي أدت إلى تفشي البطالة في الجزائر وما هي مميزاتها .
- توضيح السياسات التي انتهجتها الجزائر وما مدى نجاعتها للحد من هذه الظاهرة.
- دراسة دور الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة في الحد من الظاهرة وإبراز كافة ومختلف التحديات التي تواجهها والإمام بكافة الحلول الواجب الأخذ بها لتجاوز ذلك .

دوافع اختيار الموضوع :

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون أن مشكل البطالة والتشغيل في الجزائر الذي يعتبر مسألة جوهرية يبقى مطروحا، وذلك من خلال معدل البطالة المرتفع والذي يعتبر مؤشرا خطيرا على الوضع الإجمالي للدولة، ضف إلى ذلك التراجع المحسوس لمعدلات التوظيف وارتفاع معدلات البطالة خلال السنوات القليلة الماضية جعلنا نتساءل عن دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر.

أدبيات الدراسة :

▪ شلاي فارس تناول موضوعه تحت عنوان دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004 وذلك لتعرف على وضعية سوق الشغل في الجزائر وكذا السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 .

▪ خيارى رقية تناولت موضوع دراستها تحت عنوان السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة) حيث قدمت الباحثة صورة لسياسة التنموية التي اتبعتها الجزائر منذ الإستقلال، كما أوضحت علاقة السياسة التنموية بظاهرتي البطالة والفقر وكذا مدى فعالية السياسات والإجراءات المتبعة للحد من كلتا الظاهرتين .

▪ عقون سليم قدم موضوع بحثه بعنوان قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، حيث قدم في دراسته تحليلا لظاهرة البطالة في الاقتصاد الجزائري، كما أبرز أثر الإصلاحات الاقتصادية على مستوى التشغيل والبطالة وكذا الوقوف على واقع سياسات الجزائر للحد من ظاهرة البطالة والعلاقة التي تربط بعض المتغيرات الاقتصادية بمعدل البطالة في الجزائر .

أما فيما يخص هذا الموضوع فسوف أقوم بدراسته انطلاقا من كونه موضوع هام ويعتبر من بين المواضيع الحساسة التي تمس كافة دول عالم متقدمة كانت أم نامية، حيث سأقدم تفصيلا وتوضيحا لمختلف تعاريف ومفاهيم البطالة وتوضيح أهم الأسباب الفعلية التي تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة خاصة على مستوى الجزائر وكذا الآثار الناجمة عنها والسياسات المنتهجة من طرف الدولة كونها تعتبر هي السبل الأمثل للحد من الظاهرة، هذا من جهة ومن جهة أخرى سوف أقوم بدراسة حالة الوكالة الولائية التشغيل بولاية ورقلة كونها هي جهاز مؤسساتي هدفه تقديم عروض العمل لطالبي العمل وتحقيق أكبر معدل ممكن من التوظيف وذلك لهدف الحد من البطالة وذلك انطلاقا من دراسة احصائيات حول بعض المؤشرات بغرض توضيح مردود الوكالة في عملية التوظيف وتبيان أيضا المعوقات التي تواجهها الوكالة و الحلول المقترحة لذلك من أجل تفعيل نجاح عمل الوكالة .

اشكالية الموضوع :

من خلال الطرح السابق تتبلور إشكالية بحثنا والتي يمكن صياغتها في السؤال الجوهرى التالي:

- ما مدى فعالية سياسات التشغيل في الحد من مشكلة البطالة على مستوى ولاية ورقلة ؟

ومن خلال هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ما المقصود بالبطالة؟ وما هي أهم أسبابها ؟
- ما هي أهم أنواع البطالة ؟
- ما هي الأسباب التي أدت إلى تقيسي ظاهرة البطالة في الجزائر ؟
- ما هي السياسات التي اعتمدت عليها الجزائر في معالجة ظاهرة البطالة ؟
- ما هو مبدأ عمل الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة ؟
- ما هي أبرز المعوقات والتحديات التي تواجهها الوكالة ؟

فرضيات الموضوع :

- على ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول موضوع البحث وأملا في تحقيق أهداف البحث يمكن تحديد مجموعة من الفرضيات التي نسعى لاختبارها وهي على النحو التالي:
- الحد من تفاقم ظاهرة البطالة والقضاء عليها يستوجب رسم سياسات ووضع آليات فعالة .
 - تقدم الوكالة الولائية لتشغيل بورقلة عروض شغل كافية ووفيرة لطالبي العمل على مستوى حوض الولاية.
 - كلما ارتفعت حدة العنف في الولاية أدى ذلك الى صعوبة تحقيق وكالة التشغيل لأهدافها .

مناهج الدراسة :

للإجابة عن إشكالية البحث وتحليل أبعادها وجوانبها وإثبات صحة فرضياتنا، تمت الدراسة بالاعتماد على منهج دراسة حالة وذلك بدراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ورقلة بهدف معرفة كيفية عمل المؤسسة ودراسة الإحصائيات اللازمة وفق مؤشرات محددة، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لتعريف بالمفاهيم الأساسية للبطالة و استعراض جملة من وجهات النظر المختلفة التي تناولت واهتمت بالبحث والتحليل لهذه الظاهرة ، ومعرفة الأسباب الحقيقية وراء تقيسيها والآثار الناجمة عنها، وكذا أيضا الاعتماد على الإقتراب النسقي وذلك من خلال إبراز كافة السياسات والآليات المعتمد على المستوى الوطني للحد من هذه الأزمة ورد فعل البيئة

العملية على تلك السياسات والآليات، وكما تم الاعتماد على المنهج الاحصائي وذلك من خلال اعتمادنا على دراسة وتحليل العديد من الاحصائيات للعديد من المؤشرات التي خدمت الموضوع خاصة في الفصل الثاني والفصل الثالث (الجانب التطبيقي) والتي قدمت نظرة شاملة وملمة للموضوع .

هيكل الموضوع :

من أجل معالجة الموضوع والإلمام بمختلف جوانبه تم تقسيم موضوع البحث إلى مقدمة، ثلاث فصول وخاتمة وهي كالتالي:

- تضمن الفصل الأول الجانب النظري والمفاهيمي للبطالة حيث تم تقديم مفهوم للبطالة وأهم النظريات المفسرة لها، وكذا أيضا مختلف أنواعها وأسبابها الآثار المترتبة عنها .
- وتضمن أيضا الفصل الثاني دراسة البطالة في الجزائر من ناحية ظهورها والأسباب الحقيقية وراء تشيها وأهم خصائصها وسياسات التشغيل والبرامج التي اعتمدها الجزائر للحد من البطالة .
- أما الفصل الثالث والذي إهتم بدراسة مشكل البطالة على مستوى ولاية ورقلة وعضلة حلها خلال فترة 2004-2016 كما تم الاعتماد على دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة وذلك انطلاقا من التعريف بالوكالة الولائية للتشغيل وهيكلها التنظيمي، وكذا عرض وتحليل إحصائيات التشغيل الخاصة بالوكالة، وإبراز كافة التحديات التي تواجهها الوكالة وطرح كافة الحلول من أجل تفعيل نجاح سياسة الوكالة و الحد من أزمة البطالة .

صعوبات الدراسة :

إن من بين أهم الصعوبات التي اعترضت إليها في إنجاز هذا البحث هي:

- تباين المعلومات والبيانات من مصدر لأخر .

ضعف تجاوب المسؤولين والعمال مع الطالب في هذا المجال وتحفظهم حول المعلومات المتعلقة بالموضوع بالأخص على مستوى الوكالة الولائية لتشغيل بورقلة.

الفصل الأول
الإطار المفاهيمي والنظري
للبطالة.

تشكل مشكلة البطالة في الوقت الحالي إحدى أبرز المشكلات التي تواجهها الكثير من الدول في العالم باختلاف مستويات تقدمها وباختلاف أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، كما يعتبر هذا الموضوع من بين المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسات والاهتمامات من طرف الباحثين والاقتصاديين حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات التي حاولت تفسير هذه الظاهرة سعياً منها إلى تخفيض معدلات البطالة .

ومن أجل معالجة مشكلة البطالة يتعين علينا أن نقدم في هذا الفصل إطار مفاهيمي ونظري للبطالة وذلك من خلال أربعة مباحث رئيسية، حيث يتناول المبحث الأول مفهوم البطالة والذي نقدم فيه مجموعة من المفاهيم والتعريفات حول البطالة، أما المبحث الثاني فيتناول أبرز وأهم النظريات المفسرة للبطالة، أما المبحث الثالث فيتناول تفصيلاً لمختلف أنواع البطالة، أما المبحث الرابع والأخير فيتضمن كافة ومختلف الأسباب التي تؤدي إلى تفشي البطالة والآثار الناجمة عنها.

المبحث الأول : مفهوم البطالة .

إن البطالة ظاهرة اقتصادية يصعب تحديد مفهومها تحديدا شاملا ودقيقا، فعلى الرغم من سهولة إدراك الناس للعاطلين عن العمل إلا أن محاولة التحديد العلمي والعملية لهذا المفهوم تواجه صعوبات جمة .

إن المعنى الاصطلاحي لأي مفهوم ينبثق من المعنى اللغوي، ولذلك لابد من الكشف عن معنى البطالة انطلاقا من أساسه اللغوي، حيث جاء في لسان العرب لابن منظور قوله "بطل الشيء يبطل بطلا" وبطولا وبطلانا يعني ذهب ضياعا وخسرا ، وبطل يبطل بطالة والبطالة أي تعطل فهو بطل، ومن المعاجم الحديثة المنجد في اللغة والإعلام فقد عرف البطالة بأنها "التعطل والتفرغ من العمل ويعني تعطل وتفرغ فهو بطل"¹، فالبطالة بوجه عام تعبير عن قصور تحقيق الغايات من العمل في المجتمعات البشرية وبما أن الغايات من العمل متعددة تعددت مفاهيم وتعريف لمصطلح البطالة وعليه سنحاول إعطاء بعض التعاريف الملمة و الشاملة لهذا المصطلح .

في البداية ان أي شخص يتعرض لهذا المصطلح يذهب إلى إمكانية تعريف البطالة على أنها " عدم امتهان أية مهنة " وفي حقيقة الأمر هذا التعريف غير واضح وغير كامل، ففي التعريف الشاسع للبطالة التي أوصت به منظمة العمل الدولية والذي ينص على أن " العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى الأجر السائد لكنه لا يجده"² وبإثراء التعريف السابق يمكن أن تحدد الحالات التي يمكن أن يعتبر الأفراد عاطلين عن العمل وذلك يبرز فيما يلي:

- العمال المحبطين وهم الذين يوجدون في حالة بطالة فعلية ويرغبون في العمل ولكنهم لم يحصلوا عليه ويئسوا من كثرة ما بحثوا، لذا فقد تخلوا عن البحث عن العمل .
- الأفراد الذين يعملون مدة أقل من وقت العمل الكامل في حين أنه بإمكانهم العمل كامل الوقت ولكن يكون خارج عن نطاق إرادتهم .

1 - لوي أديب العيسى، الفساد الإداري والبطالة، ط1. دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص155 .
2 - طيب لوالي و لطيفة بهلول ، دراسة بحثية بعنوان البطالة في الوطن العربي أسباب وتحديات. جامعة التبسة، الجزائر، د.ت، ص2.

- الأفراد الذين لهم وظائف ولكنهم أثناء عملية إحصاء البطالة تغيّبوا بصفة مؤقتة لسبب من الأسباب (المرض، العطل،..).
 - الأفراد الذين يعملون أعمالا إضافية غير مستقرة وذات دخول منخفضة وهم الذين يعملوا لحساب أنفسهم.
 - الأطفال المرضى، العجزة، كبار السن، والذين أحيّلوا على التقاعد .
 - الأفراد القادرين عن العمل ولا يعملون مثل الطلبة والذين بصدد تنمية مهاراتهم .
 - الأشخاص المالكين للثروة والمال القادرين عن العمل ولكن لا يبحثوا عنه .
 - الأفراد الذين يعملون بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل .
- وعليه تبين أنه ليس كل من لا يعمل يعتبر عاطلا وفي ذات الوقت ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطلين¹ .
- وليُعتبر الفرد عاطلا عن العمل لابد وأن تتوفر مجموعة من الشروط والتي يمكن حصرها في الشروط الثلاثة الأساسية للبطالة وهي²:
1. عدم وجود عمل : أي لا توجد وظيفة مدفوعة الأجر، أو لا يوجد عمل ضمن الأعمال الحرة ولعل هذا المعيار الأهم في اعتبار شخص ما عاطلا عن العمل أم لا .
 2. البحث عن العمل : بمعنى اتخاذ الإجراءات للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر أي أن يقوم العاطل بالبحث الجدي عن العمل وهذا ما يوضح الرغبة الحقيقية والفعلية في العمل من عدمها .
 3. الرغبة والاستعداد الجدي للعمل سواء كان العمل بأجر أو لحسابه الخاص .
- كما أن نظام السوق الأوروبية المشتركة يعتبر الشخص عاطلا إذ توفرت الاعتبارات التالية :

¹ - طيب لوالي و لطيفة بهلول ، المرجع السابق، ص 2 .

- Muller Jacques et pascal vanhove et jean longatte , " Manuel et applications : Économie", Dunod, Paris france, 4 eme² édition, 2004 , p 71.

1. انتهى عقد عمله ولم يجد عمل آخر .
2. أتم تعليمه أو تدريبه ولم يجد عملاً .
3. استغني عن خدماته قبل انتهاء عقده ولم يجد عملاً .
4. كان يعمل في عمله أو عمل أسرته ما يقل عن 14 ساعة في الأسبوع¹.

إضافة إلى ذلك وجدت العديد من التعاريف الأخرى المفسرة للبطالة والتي أعطت صبغة أخرى لهذا المفهوم على غرار الموسوعة الاقتصادية والتي ترى بأن البطالة هي "تعطل العمال عن العمل" أو هي "حالة توقف لإرادي عن العمل لاستحالة وجوده، أما معجم العلوم الاجتماعية فقد حددها بأنها "حالة تعطل الشخص عن العمل في حالة عدم توفره"، وكما عرف المؤتمر الثالث العشر لخبراء إحصاءات العمل المنعقد في جنيف 1982 بأنها "الحالة التي تشمل الأشخاص الذين هم في سن العمل والقادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عليه ولا يجدونه"²، وكما تعرف البطالة على أنها "أيضا ذلك الجزء من القوة العاملة غير المنتظم في عمله والذي ينتقل من مشروع إلى مشروع ومن مشروع إلى حرفة ومن مكان إلى مكان بحثا وراء شروط أفضل"، كما أن البطالة تعني "زيادة عرض السلع المنتجة عن الطلب مما يؤدي إلى الانكماش في الإنتاج ويكون هذا على حساب طرد العمال مما يؤدي إلى البطالة"، وكما أن البطالة تعني "أنه كلما زادت القوى العاملة بالكفاءات تقل فرص العمل وتوجد البطالة"، وكما عرف قانون التأمين ضد التعطل الصادر سنة 1977 المعنى الاصطلاحي للمتتعطل بأنه "الشخص الذي في مقدوره أن يؤدي عملاً ولكنه لا يوفق إلى الحصول عليه".

كما أن هناك تعريفات عديدة أخرى والتي يمكن اختصارها في النقاط التالية :

- البطالة هي اختلال بين جانبي الطلب على العمل من جهة والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى .

1 - جمال حسن أحمد عيسى السراخنة، مشكلة البطالة وعلاجها، ط1. اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، 2000، ص50.
2 - لؤي أديب العيسى، المرجع السابق، ص156 .

- وجود رغبة لدى العامل للعمل عند المستوى معين من الأجور .
- كما عرف البنك الدولي بأنها الجزء من القوى العاملة الذي ليس له عمل لكنه متواجد للبحث عن الوظيفة¹.
- ذهب أحد الباحثين أن الشخص المتعطل هو الشخص القادر على مزاوله عمل له قيمة اقتصادية واجتماعية ويسعى إلى الحصول عليه .
- جاء في مصطلحات القوى العاملة أن البطالة هي "عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين على العمل والراغبين فيه الباحثين عنه².
- الوضع الذي لا يتم فيه استخدام بعض الموارد الاقتصادية في الإنتاج .
- البطالة هي وجود قوى العمل بصورة أكبر من فرص العمل المتوفرة .
- البطالة هي القوة البشرية التي ترغب في العمل وتبحث عن فرص العمل التي يتيحها المجتمع .
- البطالة أن يكون الإنسان بدون عمل أو وظيفة لفترة زمنية طويلة ويستمر الإنسان خلال هذه الفترة في البحث عن الوظيفة المناسبة³.

ومن خلال جميع ما سبق من التعاريف والمفاهيم يمكن اقتراح و وضع تعريفا إجرائيا لمصطلح البطالة وهو " ظاهرة اقتصادية واجتماعية ذات صفة عالمية موجودة في كل المجتمعات سواء متقدمة كانت أم نامية لكن بنسب متفاوتة، وتتمثل في عدم تغطية فرص العمل التي يتيحها المجتمع لمجموع الأفراد الباحثين عن العمل والراغبين فيه والقادرين عليه والذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 إلى 60 سنة .

المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة .

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

2 - زيد بن محمد الرماني، كيف عالج الإسلام البطالة. الأزهر، مصر، دبت، ص10 .

3 - أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، ط1. دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 2007، ص25 .

تعتبر البطالة من أكبر التحديات التي تواجه اقتصاديات العالم، لكونها مشكلة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وحتى سياسية ، وقد شغلت الكثير من المفكرين الاقتصاديين الذين نظروا على اختلاف مذاهبهم وأفكارهم من فترة زمنية إلى أخرى، محاولين توضيح أسبابها ووسائل علاجها ،فكانت مجالاً لصراع فكري كبير أغنى كثيرًا النظرية الاقتصادية.

لهذا سنتناول في هذا المبحث تحليل لأهم النظريات المفسرة للبطالة والأكثر شيوعًا في الفكر الاقتصادي بهدف التعرف على العوامل والمتغيرات التي تؤدي إلى ظهور البطالة وتفاقمها الأمر الذي يكشف عن وجود اختلافات واضحة فيما بين النظريات المختلفة في هذا الصدد.

• نظريات الفكر الاقتصاد التقليدي .

لقد تعددت نظريات الفكر التقليدي التي فسرت البطالة وذلك باختلاف وجهات النظر التي ركزت عليها لرؤية هاته الظاهرة، ومنه سوف نبرز مختلف النظريات التقليدية للعديد من المفكرين والمدارس الذين اهتموا بدراسة بالموضوع وذلك فيما يلي :

❖ النظرية الكلاسيكية .

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة وسادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، وظلت الأفكار التي جاءت بها تلك المدرسة مقبولة لدى علماء الاقتصاد حتى العقد الثالث من القرن الماضي (أزمة الكساد العالمي)، حيث أن تحليل هذه النظرية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل حيث يرى المفكرون الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة ، حيث ترتكز النظرية على ثلاث فرضيات ضمنية وهي:

- فرضية تجانس وحدة العمل : يرى الكلاسيك أن تحقيق التناسق في عنصر العمل أمراً ضرورياً لأن كل منصب عمل يتوقف على متطلبات محددة و ضرورية لانجاز عمل معين فيه و مستوى المهارة و الكفاءة يسمح بالتفرقة بين الأجراء .

- حرية حركة عنصر العمل و المفاوضة الحرة لعقود العمل.
- وجود الشفافية في سوق العمل مع وجود إعلام حر في هذا الميدان حتى يسمح للمنتج والعامل إمكانية الالتقاء على مستوى السوق لتحديد شروط العمل¹.

يرى الكلاسيك أن الاقتصاد يتوازن دائما عند مستوى التشغيل الكامل أي لا مجال لوجود بطالة وفقا للنموذج الكلاسيكي، لقد فرق اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية بين نوعين من البطالة هما البطالة الاختيارية والبطالة الإجبارية ويرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية أنه إذا تركت سوق العمل حرة دون تدخل خارجي فان مرونة الأسعار والأجور تضمن تحقيق العمالة الكاملة عند وضع التوازن، وبالتالي فان حالة سوق العمل الحرة لا توجد بطالة إجبارية فإذا وجدت بطالة فلا بد أن تكون اختيارية، ويقر الكلاسيك أن السبب الأساسي لاستمرار بطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور من أجر التوازن ففي هذه الحالة تستمر البطالة الإجبارية طالما أن التدخل في السوق أدى إلى جمود الأجر الحقيقي في الاتجاه النزولي².

❖ النظرية النيوكلاسيكية .

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناءا على ما جاء به قانون "ساي" للأسواق الذي يقوم على أن " كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له "، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل³ ، فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

1 - فارس شلالي ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004. (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر، 2004-2005)، ص14.
 2 - نوال بن فايزة ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005. (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر، 2008-2009) ، ص16 .
 3 - إسماعيل بن علاق، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 2000-2014. (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية ، الجزائر، 2014-2015)، ص68.

- مرونة حركة الأسعار في السوق التي تعدل أليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج .
- سوق العمل في حالة منافسة تامة مع الحرية لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق .
- تجانس عنصر العمل وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد .
- حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن الطلب و عرض العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي .

أما حدوث البطالة يرجع أساسا إلى:

- ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.
 - المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الأسمى.
- ولهذا فان العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر هي إرادية، فوجود البطالة في هذا الفكر ينطبق على البطالة الاختيارية، إذا لا مجال لحدوث بطالة إجبارية فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة، لهذا يرفض الكلاسيك والنيوكلاسيك وجود بطالة إجبارية في الاقتصاد¹ .

❖ النظرية الماركسية .

يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين استعمالية و تبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة، و يتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها، كما يرى أن وجود عدد من العاطلين، يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء . فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقاً للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتتنخفض البطالة والعكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات² .

1 - المرجع نفسه، نفس المكان .

2 - عبد الغني دادن ومحمد عبد الرحمان بن طجين ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث عدد 10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012، ص176 .

❖ النظرية الكينزية .

إن الحالة المسماة بـ البطالة الكينزية " تتميز بوجود عرض زائد في العمل وأرجع كينز ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل و السلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا الإنتاج يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عند مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال للخروج من البطالة أكد كينز على ضرورة تدخل الدولة باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث التأثير وتحديد المعالم السياسية والاقتصادية الجديدة التي ينبغي أن تتبع حتى يصل الاقتصاد إلى وضعية التوظيف الكامل، واقترح كينز بعض السياسات المالية والنقدية حيث يمكن دفع الطلب بتحفيز الاستثمار الخاص عن طريق سياسة نقدية متمثلة في تخفيض معدل الفائدة مما تؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل . كذلك يمكن دفع الطلب بالتخفيض من الضرائب، وزيادة في النفقات العمومية والرفع من التعويضات الاجتماعية¹ .

• النظريات الاقتصادية الحديثة .

لا تقتصر البطالة في التحليل الاقتصادي على نظريات الفكر التقليدي فقط بل هناك نظريات أخرى حديثة قدمت اهتماما كبيرا للموضوع، وبالتالي سوف نبرز أهم النظريات الحديثة وهي كالتالي :

❖ نظرية البحث عن العمل .

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال " فيليبس، جوردن، هال.. " حيث استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضافة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفير المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور، فهي تبيّن صعوبة توفير المعلومات، مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبياً، كذلك محاولة اكتشافهم

¹ - فارس شلالي ، مرجع سابق، ص 26 .

للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح، وعليه يمكن حصر فرضيات هذه النظرية في النقاط التالية:

- أن الباحث عن العمل على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة .
 - كلما كانت مدة البحث عن العمل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع للحصول عليه عالياً .
 - الأفراد العاطلين هم أوفر حظاً في الحصول على المعلومات من خلال حركيتهم المستمرة واتصالاتهم الدائمة بأرباب العمل مقارنة بالأفراد العاملين، لتصبح البطالة من هذه النظرة استثماراً .
 - أن هناك حداً أدنى للأجور، لن يقبل الباحث عن العمل الحصول على أدنى منه، يسمى " بالأجر الاحتياطي "أو " أجر القبول"، بمعنى أن الفرد يقرر قبول منصب العمل والتخلي عن البحث عندما يكون الأجر أكبر أو يساوي الأجر الاحتياطي، لأنه كلما توفرت لديه معلومات إضافية حول سوق العمل ارتفعت حظوظه في انتزاع العمل الأفضل والفوز بالأجر المرتفع¹.
- و بالتالي تخلص نظرية البحث عن العمل إلى أن البطالة السائدة في الاقتصاد هي بطالة إرادية احتكاكية أو مرغوبة تنتج عن سعي العمال للحصول على أجر أفضل وفرص عمل أكثر موائمة، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، طالما أنها تؤدي في النهاية إلى حصول كل فرد على أفضل فرصة عمل متاحة.

لقد ساعدت نماذج البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق بمدى البطالة، وينطبق هذا بصفة خاصة على الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل، فنضراً لانعدام خبراتهم بأحوال السوق تزداد حركيتهم ودرجة دورانهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة. وهكذا يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حدة البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم².

❖ نظرية اختلال سوق العمل .

1 - سليم عقون ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة (مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، التسيير جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم قسم علوم التسيير ، الجزائر، 2009-2010)، ص27 .

2 - سليم عقون، مرجع سابق، ص28 .

على الرغم من أن هذه النظرية تعتبر أحد الامتدادات النظرية للتحليل التقليدي لسوق العمل، إلا أنّها تختلف جوهرياً معها لاعترافها بإمكانية وجود البطالة الإجبارية، في حين لا يتضمن النموذج التقليدي سوى نوعين فقط هما البطالة الاختيارية و الاحتكاكية كما تسعى هذه النظرية إلى دراسة أسباب البطالة، ليس في إطار سوق العمل فحسب بل من خلال دراسة العلاقات القائمة بين سوق العمل وسوق السلع .

عموماً تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل الخاص باستجابة الأجور والأسعار للنمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب، وقدم بديل والمتمثل في جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير الناتج عن عجزها لتحقيق التوازن، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال والتي تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه مما يؤدي إلى ظهور البطالة الإجبارية، كما أن هذه النظرية لا تربط وقوع البطالة نتيجة اختلال سوق العمل فقط بل هي محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في السوق، وسوق العمل يعتبر البطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه الملاحظ أن ما يميز هذه النظرية هو استخدامها لنفس الإطار التحليلي للبطالة في كل من النظرية الكينزية و الكلاسيكية، أي أن هذه النظرية ترى أن البطالة غير الاحتكاكية ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى انخفاض مستوى الإنتاج، ولكن هذا الأخير قد يكون ناتجا عن انخفاض معدل ربحية الاستثمارات حسب النظرية الكلاسيكية أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي حسب النظرية الكينزية غير أنه يؤخذ على هذه النظرية اقتصار تحليلها على الفترات القصيرة الأجل وإهمالها دراسة العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الطويلة، مما يعني وجود بطالة كلاسيكية أو كينزية، كما أن تحليلها قائم على أساس تجانس عنصر العمل ووجود سوق واحدة للسلع، غير أن الواقع يبين أن هناك العديد من عناصر العمل، كما أن هناك العديد من أنواع السلع، ما يعني تزامن النوعين من البطالة، مما يعني استحالة مواجهتها¹.

❖ نظرية تجزئة سوق العمل .

¹ -رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة) . (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، الجزائر، 2013-2014)، ص 219 .

ظهرت هذه النظرية بعد الدراسات العديدة التي أقيمت على الاقتصاد الأمريكي، وهي من الأوائل الذين

قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي حيث تقترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:

سوق رئيسي (ابتدائي) : يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

سوق ثانوي : عكس السوق السابق فأجوره منخفضة، ونجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانيات الترقية،

فالعمال في هذا السوق معرضون للبطالة.

كما ذهب هذه النظرية على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي

متدني حيث:

- السوق الرئيسي العالي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل

لآخر، ومن مؤسسة لأخرى.

- السوق الرئيسي المتدني مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل،

تكوين أساسي وتقني ناقص¹.

❖ نظرية الأجور الكفاءة .

تقوم هذه النظرية على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل

لتشجيع العمل و زيادة الإنتاجية، و يترتب على هذا الارتفاع و جود فائض في عرض العمل ،ومن ثم ظهور

بطالة، ويمكن حصر أسباب رفع الأجور من طرف أصحاب العمل فيما يلي:

- تحفيز العمال على التمسك بمناصب عملهم من خلال رفع تكلفة ترك العمل، لأنه كلما زاد الأجر

كلما شجع العامل على التمسك بمنصبه.

- الرغبة في اجتذاب اليد العاملة ذات المهارات و الكفاءات العالية لأنها أكثر إنتاجية.

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصا تلك المتعلقة

بحركية العمال و سعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد

¹ - فارس شلالى ، مرجع سابق، ص32 .

القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع و ذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفأة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال¹ .

❖ نظرية العقود الضمنية .

تقوم نظرية العقود الضمنية على أساس أن الاتفاقات المبرمة بين العمال وأصحاب العمل قد تكون غير رسمية أو ضمنية، معناه أنه ليس من الضروري صياغة هذه الاتفاقات بشكل رسمي ومكتوب وهي تنطلق من أن الأجور لا تنتقل نحو الأعلى أو الأسفل عند انخفاض الطلب على العمل وذلك راجع إلى مايلي:

- الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يقدمون عقود للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.
- عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم بتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن.
- للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المقدمة خلال عدة فترات، بالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما ينفّر العمال من هذا الخطر ويفضلون أجرا ثابتا.

ترتبط هذه النظرية بأعمال مؤسسيها وأبرزهم " جوردن " "بايلي" ..، بفضل هذه النظرية استطاع هؤلاء المفكرون إرساء أولى المحاولات المتعلقة بالاقتصاد الحديث للعمل ،حيث تقترض أن العمال على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل² .

1 - نوال بن فايزة ، مرجع سابق، ص 27 .

2 - فارس شلالى ، مرجع سابق، ص 28 .

المبحث الثالث: أنواع البطالة .

لم تعد البطالة في تعريفاتها ومفاهيمها تقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل هو الشخص الفاقد للعمل بل تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولاً بحيث تم تصنيف أنواع عديدة من البطالة وتم إدخالها ضمن تعريفاتها، ولكي نتعرف على أشكال وأنواع البطالة ارتأينا أن نلقي الضوء على مختلف تصنيفات البطالة بحيث يمكن أن نذكر منها :

- البطالة الموسمية :

يقصد بها وجود فائض في العمالة عاطلة عن العمل في مواسم محددة، ويصيب هذا النوع من البطالة القطاع الزراعي بشكل خاص لأن طبيعة النشاط الزراعي موسمية فتطول الفترة الزمنية بين الزراعة أي زراعة المحاصيل وبين عملية جمعها، فإن اليد العاملة بين هاتين الفترتين تكون في حالة بطالة، وتثير هاته المشكلة نوعاً آخر من المشكلات وهي ضغط العمال الزراعيين المتعطلين على قطاعات الاقتصاد الأخرى في فترة التعطل وكثيراً ما يعم الزحف على المدن بحثاً عن العمل فينتج ذلك خلق مشكلات جديدة¹.

• البطالة الدورية :

يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية، حيث تحدث البطالة الدورية بسبب الركود الاقتصادي جراء الأزمات الاقتصادية أين ينخفض الطلب الكلي على السلع و الخدمات وينتج جراء هذا الوضع انخفاض أيضاً الناتج الوطني نتيجة انخفاض الإنفاق وبالتالي تتجه المؤسسات إلى إنتاج قدر قليل من السلع أو تقديم خدمات وفق ما هو مطلوب وهذا ما يؤدي بها إلى تسريح جزء من العمالة لديها إلى حين انحسار الركود وبداية الإنعاش².

• البطالة الهيكلية :

تشير البطالة الهيكلية إلى ذلك النوع الذي يحدث نتيجة لتغيرات هيكلية في الاقتصاد بحيث تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة، ويحدث هذا النوع نتيجة لانخفاض الحاد والكبير في طلب المستهلكين حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية، أو قد تحدث نتيجة لإحلال التكنولوجيا والتي تحدث تغيير في الهيكل أو تركيب الطلب الكلي على العمالة وبالتالي عدم قدرة قوة العمل على الاستجابة جزئياً أو كلياً إلى الهيكل الجديد للطلب على العمل، حيث يؤدي التغيير التكنولوجي إلى استخدام فنون إنتاجية

1 - محمد دمان ذبيح ، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة (مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية قسم الشريعة ، الجزائر، (2007-2008)، ص 32 .

2 - عبد القادر يحي ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة. (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة وهران كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية قسم العلوم التجارية ، الجزائر، (2011-2012)، ص 6 .

جديدة ونوعيات جديدة من السلع تحل بدلا من القديمة، ويترتب على ذلك فقدان فرص العمل حيث أن العمال القدامى لا يستطيعوا التكيف في الأجل القصير مع فرص العمل الجديدة التي أحدثتها التكنولوجيا لاختلاف قدراتهم و مؤهلاتهم¹.

• البطالة الاحتكاكية :

فهي بطالة بسبب الحراك المهني وتنشأ نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل أو لدى أصحاب العمل الذين تتوافر لديهم فرص العمل كما أن البطالة الاحتكاكية تتمثل في أن الباحث عن العمل ينتقل من منطقة لأخرى أو يكون في مستوى تأهيل معين وينتقل إلى مستوى أعلى منه أي تطوير المستوى التأهيلي، لكنه يبحث عن العمل ولا يجده لأنه لا يتمكن من الاتصال بصاحب العمل الذي لديه الفرصة ليعمل لديه، وتسمى البطالة خلال الفترة التي يتم البحث فيها عن العمل بطالة احتكاكية².

• البطالة السافرة :

هي حالة التعطل الظاهرة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى، ولهذا فهم في حالة تعطل تام لا يمارسون أي عمل ففي البلدان الصناعية يتزايد حجم ومعدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري وعادة ما يحصل العاطل عن منحة أو إعانة بطالة أو أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في الدول النامية فإن البطالة السافرة أكثر قسوة بسبب عدم وجود نظاما لإعانة البطالة وذلك بسبب غياب المساعدات الحكومية والضمانات الاجتماعية³.

• البطالة الإجبارية :

أي أن تحدث البطالة رغما عن الفرد ذاته فنجد أن الشخص القادر على العمل والراغب فيه ويبحث عنه ولكنه لا يجده ويطلق على الشخص هنا أنه متعطل، وتظهر عادة في حالات تسريح العمال أو تصفية

1 - رايح كشاد وفارس مسدور، دراسة بحثية بعنوان البطالة أسبابها معالجتها وأثرها على المجتمع، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 2006، ص9 .

2 - خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، ط1. مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص19 .

3 - زكي رمزي ، الاقتصاد السياسي للبطالة. عالم المعرفة، الكويت، 1998، ص29 .

الشركات، كما قد تظهر في حالة عدم التناسب الواضح بين مستوى الوظيفة والكفاءة العالية للعامل ، وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف رغم بحثهم عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد¹.

• البطالة المقنعة :

يقصد بها أنه يوجد عدد كبير من العاملين يعملون في أنشطة إنتاجية والذين يمكن سحبهم دون ملاحظة أي تغيير في النتائج الكلية²، هذا النوع من البطالة لا يخصص به وجود قوة عاملة عاطلة بل هي الحالة التي يمكن فيها الاستغناء عن حجم معين من العمالة دون التأثير على العملية الإنتاجية أي وجود تكديس من القوة العاملة في قطاع معين³.

• البطالة لاختيارية :

تشمل هذه البطالة الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ وذلك في حالة وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له اجر أعلى وظروف عمل أحسن، فقرار التعطيل هنا اختياري لم يجبه عليه صاحب العمل⁴.

1 - أحمد محمد العظيم الجمل، مرجع سابق، ص30 .
 2 - بوجمعة كوسة ، سياسة التشغيل في الجزائر. (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية معهد علم الاجتماع ، الجزائر، 2005-2006)، ص80 .
 3 - وليد ناجي الحياي، دراسة بحثية حول البطالة. كلية الإدارة والاقتصاد الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك، الدنمارك، دت ، ص13 .
 4 - زكي رمزي، مرجع سابق، ص29 .

المبحث الرابع: أسباب وأثار البطالة .

تبين مما سبق بأن البطالة من أكبر المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها العالم أجمع، وهو الأمر الذي دفع كافة المهتمين في جميع المجالات إلى البحث عن أسبابها والآثار الناجمة عنها، وهذا حتى يتم التعامل معها في إطار الإصلاح الاقتصادي السليم، ولذلك تم تقسيم هذا المبحث إلى قسمين، القسم الأول وهو البحث عن أهم الأسباب تؤدي إلى تعشي ظاهرة البطالة، والقسم الثاني يتم التعرض فيه عن مختلف الآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة .

أ- أسباب البطالة .

إن مشكلة البطالة تعد من أخطر المشاكل التي تهدد استقرار وتماسك أي بلد، ولكن تجد أن أسباب البطالة تختلف من مجتمع إلى آخر حتى أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة لأخرى، فهناك أسباب اقتصادية وأسباب اجتماعية وأخرى سياسية ولكن كل منها يؤثر على المجتمع ويزيد من تفاقم مشكلة البطالة، وانطلاقاً من هذا التنوع والاختلاف في الأسباب يمكن أن نحصر ذلك فيما يلي :

• الزيادة السكانية :

إن التزايد غير المخطط للسكان تنجم عنه آثار سلبية فتتأثر قطاعات الدولة تأثراً مباشراً، وهذه الزيادة مقارنة بمعدلات النمو الاقتصادي المتواضع تنتج عنها مشاكل عويصة، إذا العلاقة بين معدل النمو الاقتصادي ومعدل النمو السكاني وعدم ملاحقة الأول للثاني ينتج عنه زيادة مستمرة في أعداد العاطلين عن العمل، كما أن ارتفاع عدد السكان دون القدرة على استثمارهم في عملية الإنتاج يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة¹.

• ضعف نظام التعليم :

من الأسباب أيضاً التي تؤدي إلى البطالة الخلل في السياسات التعليمية التي تتبعها الدولة فالجامعات تعمل دون خطة لتخرج كل عام آلاف الخريجين في تخصصات لا يحتاج إليها المجتمع، مما أدى إلى فراغ رهيب في عالم الشغل لدى هؤلاء الخريجين وبالتالي شبح البطالة يتجدد ويتزايد².

• انعدام تكافؤ الفرص :

فالتعيين لم يعد للأكفأ ولم يعد لمن يستحق وإنما أصبح لمن له من يتوسط له، فالوساطة أصبح لها دور كبير في توفير فرص العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص وعدم وضع الإنسان المناسب في المكان

1 - اسماعيل بن علاق، مرجع سابق، ص 55 .

2 - محمد دمان ذبيح، مرجع سابق، ص 42 .

المناسب، واستبعاد العناصر النزيهة ذات الكفاءة وهو ما يصيب الشباب بالإحباط والشعور بالظلم وبفقدان الرغبة في العمل¹.

• التغيرات الفصلية :

تخضع بعض الأعمال لتغيرات فصلية فتحدث أثرها فيها، وتتركها ضعيفة كاسدة في أوقات معينة ونشيطة رائجة في أوقات أخرى، وهذا بالتالي ينجم عنه كثرة العمال في وقت لا يجدون فيه عملا، وكما أن هذا الوضع يضعف العديد من العمال ويصيبهم بالإحباط والملل خاصة خلال الفترة التي يتوقفون فيها عن العمل وهذا ما يجعلهم يتوجهون نحو ترك عملهم والبحث عن وظائف أخرى دائمة وخلال فترة التوقف والبحث عن عمل آخر هو ما يؤدي إلى البطالة².

• زيادة ساعات العمل الإضافية حيث وجدت دراسات اقتصادية أن حوالي 20% من الساعات العمل الإضافية يمكن تحويلها إلى وظائف مجدية اقتصاديا وسياسيا وإداريا مما يحد من مشكلة البطالة دون الإخلال بتوازن الاقتصاد وسوق العمل³.

• تفشي الفساد في أجهزة ومؤسسات الدولة :

من أخطر المشكلات التي تواجهها الدول وخاصة الدولة النامية هو الفساد في مؤسسات الدولة وفي النشاط الاقتصادي وهم ما ينجم عنه آثار سيئة، فالفساد هنا يمس جوانب عديدة كتهب الأموال وموارد الدولة ، كذا عدم التوزيع العادل للثروة ...، وكما يمس أيضا فساد القرارات وعدم وضع السياسات الصحيحة والممنهجة التي تخدم وتتماشى مع واقع الدولة وذلك لتعالج قضايا كبيرة منها البطالة⁴.

• عدم الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية :

1 - أحمد محمد عبد العظيم، مرجع سابق، ص 43 .
2 - جمال حسن أحمد عيسى السراخنة، مرجع سابق، ص 97 .
3 - محمد دمان ذبيح، مرجع سابق، ص 42 .
4 - أحمد محمد عبد العظيم، مرجع سابق، ص 46 .

إن عدم الاستغلال الأمثل للموارد والثروات الطبيعية يعد من أحد أسباب البطالة وهذا راجع إلى ندرة المنظمين وضآلة المدخرات وسوء توجيهها وضعف الحافز على الاستثمار لضيق السوق المحلي والتخلف التكنولوجي¹.

• زيادة معدلات الهجرة الداخلية إلى المدينة :

هذه المعدلات المرتفعة تتسبب في التزايد غير المخطط في تيارات الهجرة المكثفة من المناطق الريفية إلى المراكز الحضرية وبذلك إلى تفاقم مشكلة البطالة الحضرية خاصة أن هذه الظاهرة تؤدي إلى زيادة معدل الباحثين عن العمل، وبالتالي عدم توفر الخدمات في المحافظات الريفية أدى إلى ارتفاع معدلات الهجرة منها، كما تتسبب في زيادة حجم البطالة في الحضر².

• خروج المرأة للعمل :

إن خروج المرأة للعمل من بين العوامل المسببة لتفاقم مشكلة البطالة، فالحديث عن حرية المرأة والمساواة بينها وبين الرجل وبرز ظاهرة المرأة المعيلة وكون المرأة تتولى الإنفاق على أسرتهما هو ما أدى إلى خروجها إلى سوق العمل، ومنه أصبحت تنازع الرجل في الحصول على الوظيفة، فإن كان النمو السكاني المتسارع وعدم تمكن جهود التنمية من توفير فرص عمل للمنظمين الجدد لقوة العمل، والهجرة الجماعية الداخلية والخارجية قد أدت جميعها إلى رفع معدلات البطالة، فإن أيضا خروج المرأة ودخولها إلى مجالات العمل أدى إلى استمرار تزايد المشكلة تفاقم³.

• تفاقم أزمة المديونية :

تعد المديونية من بين أكبر المشاكل التي تعني منها العديد من الدول، فمن بين نتائج الاستدانة انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري (وهذا راجع إلى تدهور أسعار الصرف، ضعف قدرة الدولة المدينة على الاستيراد

1 - محمد دمان ذبيح، مرجع سابق، ص43 .

2 - إسماعيل بن علاق ، مرجع سابق، ص56 .

3 - أحمد محمد عبد العظيم الجمل، مرجع سابق، ص41 .

تعطل الطاقات الوطنية... وهو ما أثر سلباً على النمو الاقتصادي وبالتالي انسداد فرص التوظيف أمام طالبي العمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص¹.

• التقدم التكنولوجي واستخدام الآلة :

يؤدي التقدم التكنولوجي إلى استحداث فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل الفنون الإنتاجية والسلع القديمة وإحلال الآلة محل الإنسان وهو ما يترتب عنه الاستغناء عن خدمات العديد من العمال الذين كانوا يعملون في مجال الإنتاج القديم².

ومن الأسباب الأخرى أيضاً الركود الاقتصادي خاصة في البلدان النامية وذلك بسبب ظروف أو سياسات اقتصادية، وكذا تخلي الحكومة أو الدولة عن الالتزام بتعيين الخريجين وتقليص التوظيف الحكومي، وكذا تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي أدى إلى خفض موازي في طلب الحكومة على العمالة المشتغلة بهذه الخدمات³، وكذا أيضاً رفع سن التقاعد حيث أن تشغيل صغار السن يرفع معدلات البطالة من الأسفل، بالإضافة إلى رفع سن التقاعد يؤدي بدوره إلى رفع تلك المعدلات ولكن من الأعلى خاصة في ظل ارتفاع متوسط الأعمار⁴.

كذا أيضاً عدم تحديث وتطوير أساليب وطرق العمل وعدم التوسع في أماكن الإنتاج وسوق العمل، توظيف وعمل بعض الشباب في أعمال وأشغال مؤقتة ولا تحتاج إلى خبرات وبأجور متدنية وبدون عقد وتأمينات مما يزيد من تفاقم البطالة، إخفاق المسؤولين وقلة كفاءتهم في تسير شؤون الدولة والمجتمع وعد الاستخدام الرشيد للموارد المتاحة⁵.

ب- آثار البطالة :

1 - إسماعيل بن علاق، مرجع سابق، ص 57.

2 - أحمد محمد عبد العظيم الجمل، مرجع سابق، ص 40.

3 - سمير العابد و زهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث عدد 11. جامعة باتنة، الجزائر، 2012، ص 76.

4 - إسماعيل بن علاق، مرجع سابق، ص 58.

5 - محمد دمان ذبيح، مرجع سابق، ص 42.

تمثل البطالة تهديدا اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا وأمنيا للمجتمعات المعاصرة وذلك من خلال انعكاس أثارها السلبية المهددة للهياكل والأبنية الاجتماعية فهذه الآثار تمثل إحدى المعضلات التي تشغل بال الكثير من المواطنين والدارسين باعتبارها مشكلة مرتبطة بالموارد البشرية، وعنصرا مهما من عناصر الإنتاج وهدفا هاما من أهداف التنمية، كما أن البطالة وانعكاساتها السلبية لا تقتصر في الجانب الاقتصادي فقط بل في جوانب عدة و هو ما سنعرضه في النقاط التالية :

1- الآثار الاجتماعية :

لا يخفى على أحد أن البطالة أصبحت تشكل هاجسا للعام والخاص، خاصة في ظل التحديات التي تواجه شباب العصر والتزايد السريع للكثافة السكانية مقابل تناقص الموارد وتزايد حدة الصراع عليها وما ينجر عن ذلك من تساؤل فرص الشغل وارتفاع حدة البطالة، هذه الأخيرة وخاصة بطالة الشباب التي يمكن أن تقود إلى ظهور العديد من السلوكيات السلبية غير المرغوب فيها والمنبوذة اجتماعيا وكما تؤثر على الحالة النفسية للفرد العاطل والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي :

- إن أول ما يمس الفرد في كرامته وإنسانيته في عدم تمكنه من كسب قوته مع قدرته على ذلك كما يجد نفسه محروما من أبسط أنواع الحقوق في العيش بالمقارنة مع الآخرين، وكذا تعطل القوى الإنتاجية تؤثر على انخفاض المستوى المعيشي وهو ما يؤدي بدوره إلى انتشار مختلف الأنشطة الإجرامية ومختلف الآفات المنبوذة والتي تؤثر بالسلب على المجتمع كالشغب والقتل والسرقة وتناول المخدرات... الخ¹.
- من جهة أخرى تؤدي البطالة إلى انخفاض أواصر الروابط التي يحملها الناس تجاه المؤسسات الرسمية والأنظمة والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، كما أنها تحد من فعالية سلطة الأسرة، بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي².

1 - أحمد محمد عبد العظيم الجمل، مرجع سابق، ص161 .

2 - رقية خياري، مرجع سابق، ص207 .

- كما أن البطالة لديها تأثير مباشر على الأسر وتغرس نوعاً من الاضطرابات الأسرية حيث تترك أثراً سلبياً على العاطلين، مما يؤدي إلى توتر أعصابهم وسوء حالتهم النفسية وهو ما يؤثر على نفسية أسرهم وأولادهم والتي تؤدي بذلك إلى نشوب الخصام والشجار في وسط الأسرة والعائلة، حيث يعتبر مؤشراً إلى بداية الطلاق منه إلى تفكك الأسرة وتشرد الأبناء¹.
- تؤدي البطالة إلى انتشار ما يسمى بالتشرد الاجتماعي وذلك كنتيجة مباشرة لم يشعر به المتعطل من إحباط ويأس وعدم انتمائه للدولة وكننتيجة غير مباشرة للفقر.
- ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العديد من النتائج الوخيمة وبروز ظواهر اجتماعية سلبية، كما أنها قد تصيب العاطل عن العمل بالكآبة والحسرة والتدهور النفسي والذي يؤدي بذلك إلى التدهور الجسمي أي مشاكل صحية كذلك، وهذا زيادة على انخفاض المستمر للمستوى الثقافي للعاطل².

2- الآثار الاقتصادية :

ترتبط البطالة بالجانب الاقتصادي أكثر منه بالجوانب الأخرى، كما تعد من أسبابه الأساسية كما تنعكس بالسلب عليه ومن أهم هذه الآثار:

• إهدار الموارد البشرية :

حيث يعتبر وجود أعداد من الأفراد المتعطلين عن العمل وهم قادرون عن أدائه إهدار لأهم عناصر الإنتاج .

• التأثير على الناتج المحلي الإجمالي :

تؤثر البطالة في مستوى الطلب الكلي في الاقتصاد ويؤدي ذلك إلى انخفاض الاستيراد والعجز في الميزان

التجاري .

1 - جمال حسن أحمد عيسى السراخنة، مرجع سابق، ص 171 .

2 - محمد دمان ذبيح، مرجع سابق، ص 52 .

• نقص الدخل وضعف القوة الشرائية :

ويؤدي ذلك إلى تدهور في استهلاك السلع والخدمات والمستويات المعيشية والصحية والتعليمية والتوعوية .

• تؤثر البطالة في معدلات الادخار والتي يؤدي بذلك إلى :

➤ نقص معدلات الاستثمار وإيجاد فرص عمل جديدة .

➤ الإنفاق على قطاع التعليم ، دون أن يعود ذلك بالفائدة على مخرجاتها .

➤ تكلفة إعالة المتعطلين التي تزداد سنة بعد سنة¹ .

كما أن هناك آثارا اقتصادية أخرى يمكن إيجازها فيما يلي:

➤ البطالة تؤدي إلى التأثير على الأجور ما يؤدي إلى انخفاضها لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق

الطلب عليه، بالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب انخفاض الأجور .

➤ طول مدة البطالة تؤدي إلى فقدان وخسارة البطل تدريجيا لمهاراته وخبراته حيث تعتبر في حد ذاتها

أصلا قيما وذات قيمة إنتاجية عالية وطول مدة توقيه عن العمل لا يؤدي فقط إلى وقف عملية اكتساب

الخبرات والمهارات بل وإصابتها بالاضمحلال والتي لو عاد إلى العمل لاحقا فإنه يصبح أقل إنتاجية

وعطاء².

3- الآثار السياسية:

تعد البطالة وبمصادباتها المختلفة مصدرا من مصادر التوتر الاجتماعي وعاملا كبيرا من عوامل تأزم

العلاقة بين السلطة والمجتمع، فهي تهدد الروابط والبنى والمؤسسات داخل المجتمع وتندثر بتفكيكها، فتصبح

العلاقة تتسم بالتذبذب وغالبا ما تضطر السلطة بدواعي تأمين مستلزمات الأمن الاجتماعي، إلى إجراءات

قضائية أو أمنية لا تخلو من العنف، قد تؤدي في مجالات كثيرة إلى إيجاد بؤر صراع تترك آثارها السلبية على

1 - رقية خياري ، مرجع سابق، ص205 .

2 - سليم عقون ، مرجع سابق، ص14 .

الطرفين، هذا فضلا على ما تتكبده السلطة من خسائر مادية لتمويل برامجها الأمنية للحد من الجريمة وملاحقة المتورطين في السلوك الإجرامي وهذه الخسائر يتحمل أعباؤها الاقتصاد الوطني، كما أن البطالة مازالت تؤثر بشكل كبير على سياسات الدول، حيث كانت سببا في القيام بعمليات سياسية، حيث أدت إلى إسقاط أنظمة وحكومات والثورات الأخيرة التي حصلت في بعض الدول العربية والتي أدت إلى تغيير حكومات وحكام كخير دليل على تأثير البطالة، تفاقم الظاهرة أدى إلى تفجير الوضع ومن ثم إلى التغيير¹.

إضافة إلى ذلك هناك آثار سياسية أخرى يمكن ذكرها كالآتي :

➤ ضعف درجة المشاركة السياسية .

➤ ضعف الوحدة الوطنية وضعف الشعور الوطني والانتماء الذي يؤثر سلبا اتجاه الوطن وأفراد المجتمع .

➤ إمكانية أن تؤدي البطالة إلى غرس الفكر التطرفي في وسط أفراد المجتمع² .

خلاصة الفصل :

بعد سردنا للإطار المفاهيمي والنظري للبطالة اتضح لنا أن جل مفاهيم وتعريفات البطالة تعددت واختلفت من مفكر لآخر ومن باحث لآخر، وهو ما أوجد صعوبة في الخروج واستنتاج مفهوم دقيق وشاملا للبطالة، وبعد تناولنا أيضا لمختلف النظريات المفسرة للبطالة اتضح أن هناك جدلا واختلافا واسعا بين الباحثين والمفكرين الاقتصاديين فيما يتعلق بهذا الموضوع، حيث تناولت النظريات التقليدية على غرار النظرية

1 - رقية خياري ، مرجع سابق، ص205 .

2 - سليم عقون ، مرجع سابق، ص15 .

الكلايسكية والكينيزية والماركسية كل واحدة منها تناولت ودرسة الموضوع من منظور معين، وهو نفس الشيء ما تم لمسه في النظريات الحديثة في دراستها للظاهرة .

فمن خلال ما تم تناوله في هذا الفصل تبين لنا أن هناك أنواع وأشكال عديدة من البطالة كل نوع تم تناوله له ما يميزه عن الآخر، نفس الشيء تم لمسه فيما يخص أسباب البطالة والآثار الناجمة عنها، حيث تم الخلوص إلى أن هناك أسباب عديدة ومتنوعة تؤدي إلى تفشي البطالة، حيث أن هناك أسباب تتعلق بالمؤسسات وأخرى بالدولة وأسباب أخرى تتعلق بالمجتمع، هذا من جهة ومن جهة أخرى فيما يتعلق بالآثار الناجمة عن البطالة حيث أن هناك آثار اجتماعية تمس أفراد المجتمع، كما أن هناك آثار اقتصادية مرتبطة بالجانب الاقتصادي وأخرى سياسية تمس العلاقة بين السلطة والمجتمع .

الفصل الثاني

الآليات المعتمدة في إطار سياسات
التشغيل للحد من ظاهرة البطالة في
الجزائر

تعتبر الجزائر من بين الدول التي أولت اهتماما كبيرا لظاهرة البطالة وذلك نظرا لتزايد شدة البطالة وانتشارها في جميع مناطق البلاد، وبالتالي عمدت الجزائر إلى محاولة القضاء والتخفيف من حدة البطالة وذلك بهدف دفع عجلة التنمية في شتى المجالات وذلك من خلال بذل الجهود اللازمة وتفعيل الآليات القائمة، ومنه وضعت الدولة كافة التدابير والترتيبات المؤسساتية المختلفة من أجل الحد من ظاهرة البطالة .

وسنحاول في هذا الفصل النظر إلى الآليات المقترحة في إطار سياسات التشغيل للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر حيث سوف نقدم ثلاث مباحث أساسية ملمة وشاملة لهذا الفصل، حيث سنقدم في المبحث الأول نظرة شاملة حول ظهور مشكلة البطالة في الجزائر والأسباب الحقيقية التي أدت إلى تفشيها، أما في المبحث الثاني سوف نبرز أهم خصائص وميزات هذه الظاهرة في الجزائر، أما فيما يخص المبحث الثالث سوف نقدم تفصيلا كاملا حول البرامج والآليات المعتمدة من طرف الدولة للحد من البطالة على المستوى الوطني .

المبحث الأول: ظهور مشكلة البطالة في الجزائر .

لم يكن مصطلح البطالة شائعاً ومنتشراً خلال سنوات الرخاء الاقتصادي في فترة السبعينات وإلى غاية منتصف الثمانينات بحكم الموارد البترولية الكافية نتيجة أسعار البترول المرتفعة آنذاك، غير أن الأزمة البترولية سنة 1986 كان لها الأثر الكبير في بداية ظهور البطالة، بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم الانشغالات والتحديات والمشاكل الاقتصادية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية، حيث تشير التقارير الرسمية إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من 17% في عام 1987 إلى 28% سنة 1995 ليبلغ 30% سنة 1999، هذا الارتفاع جاء نتيجة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة¹.

وعلى شاكلة العديد من الدول، يمكن أن نقسم سوق العمل في الجزائر إلى قطاعين:

- قطاع ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية .
- وقطاع حضري يشمل الممارسات المهنية الرسمية وغير الرسمية، ويقصد هنا بالممارسات المهنية الغير رسمية وهو توجه العاطل إلى العمل على مستوى المحلات والمراكز التجارية أو في الاسواق وغيرها...، وهذا النوع من الشغل يسمى بالممارسات الغير الرسمية .

ففي سنة 1977 كان القطاع الريفي يمتص حوالي 72.2% من مجمل اليد العاملة، غير أن هذه النسبة انخفضت إلى 42% سنة 2003 نتيجة الهجرة السكانية من الأرياف إلى المدن لنوعية الهياكل الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن، وهذا ما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاعات الرسمية وبروز القطاع غير الرسمي الذي امتص حوالي 36.5% من مجمل معدل التشغيل خارج قطاع الفلاحة سنة 2002، و 39% من مجمل نسبة التشغيل في القطاع الحضري، ومع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات شرعت الحكومة الجزائرية في تبني إصلاحات اقتصادية ومالية كان لها الأثر الكبير على التشغيل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فالقطاع العام عرف خلال سنوات التسعينات تسريح عدد كبير من العمال بلغت

¹ - صفية بوزار، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990 - 2014. مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، 2014، ص56.

فقدان أكثر من 400000 منصب عمل نتيجة برامج التصحيح الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي، والذي أدى إلى خوصصة وحل عدد كبير من المؤسسات العمومية في كافة الأنشطة الاقتصادية، وعكس هذا فقد عرف القطاع الخاص ابتداء من 1990 تحسناً ملحوظاً، وساهم في خلق عدد معتبر من مناصب العمل نتيجة تطوره السريع .

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدى إلى تزايد العمل الموازي غير الرسمي وخاصة في مجال النشاط التجاري، وهذا أدى إلى اكتفاء الحكومة الجزائرية بمحاولات لتوفير مناصب عمل مؤقتة واعتماد نظام التكفل والشبكة الوطنية الاجتماعية والتضامن الوطني، كما أن مختلف الدراسات التي قامت بها الهيئات الحكومية و غير الحكومية بينت نتائج تطبيق سياسة التعديل الهيكلي في هذا المجال والتي كانت كما يلي:

- زيادة البطالة وخاصة لدى فئة الشباب .
- 45% من العمال فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق هذه السياسة .
- استمرار زيادة نسبة البطالة لدى فئة الإناث.
- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة وهي الفئة التي تمس الخريجين الجدد والذين دخلوا إلى سوق الشغل لأول مرة .
- التهميش الاجتماعي لدى فئة كبيرة من المجتمع هي الشباب.
- زيادة مناصب العمل التعاقدية والفصلية مقارنة مناصب العمل الدائم، وهذا بدوره يؤثر على السياسة الاقتصادية العامة¹ .

ابتداء من سنة 2000 ومع ارتفاع أسعار المحروقات في الأسواق العالمية وتحسن مداخل الدولة، وأمام الأزمة الاقتصادية والاجتماعية شرعت الحكومة الجزائرية سنة 2001 في تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي

1 - حمزة عايب، مداخلة بعنوان سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة، الجزائر، 2011، ص8 .

بمبلغ يقدر بـ 525 مليار دينار جزائري (7 مليار دولار أمريكي) على امتداد أربع سنوات، ومن بين الأهداف التي كانت مسطرة في هذا البرنامج هو رفع وتيرة النمو الاقتصادي وخفض نسبة البطالة، وقد سطر هذا البرنامج خلق 626380 منصب شغل دائم و 186850 منصب شغل غير دائم، كما تم تدعيم هذا البرنامج ببرنامج مكمل لدعم النمو رصد له 50 مليار دولار حتى سنة 2009¹.

ومنه سنقوم بتحليل و تبيان ظهور البطالة وتطورها من خلال الحقبات الثلاث الرئيسية التي عرفتها الجزائر والتي تكون كالتالي :

• البطالة خلال فترة (1974-1985):

لقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة ، حيث ركزت الحكومة على إستراتيجية التصنيع وذلك 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 فيما بين القطاعات وتوفير فرص العمل بالقدر الكافي مما أدى إلى تطور هذا القطاع، وارتفاع معدلات نمو قطاع المحروقات على حساب القطاع الزراعي، والذي تميز بغلبة اليد العاملة الموسمية على الدائمة ، وبالرجوع إلى الإحصائيات كان يشغل هذا القطاع نصف العاطلين عن العمل (49,9%) سنة 1967، وانخفض هذا المعدل إلى 30,19% سنة 1977، وأصبحت برامج 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، إذ أصبح عدد العاطلين 380000 نسمة عام 1984 مقارنة بـ 526000 نسمة عام 1973، أما معدل البطالة فانتقل من 18,6% إلى 8,7% في نفس الفترة².

• البطالة في فترة الأزمة الاقتصادية (1986-2000):

1 - حمزة عايب، مرجع سابق، ص 8 .
2 - مراد زايد و محمد عبد الرؤوف بن سالم، مداخلة بعنوان دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر-حالة الوكالة الوطنية لتشغيل. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر3، الجزائر، دبت، ص 3 .

حقق الاقتصاد الجزائري نمواً 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 أساساً على عوامل خارجية وبصفة خاصة على عائدات النفط، فما إن تعرضت أسعار النفط في الأسواق العالمية للانهايار حتى تأزمت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وبالأخص مشكلة البطالة، التي بدأت معدلاتها تسجل ارتفاعاً كبيراً، ولقد أدى انخفاض عوائد النفط إلى عجز في الميزانية العامة للدولة، وبعد فشل سياسة تمويل العجز بالاستدانة (ديون خارجية وديون داخلية)، كان طبيعياً البدء في إتباع سياسة انكماشية في الإنفاق لغرض التحكم في هذا العجز، وكان من ضمنها الحد من إنشاء مناصب العمل في الأجهزة الحكومية والمرافق العامة، مما أدى إلى تقلص مناصب العمل المعروضة، فقد تم إنشاء حوالي 75000 منصب عمل سنوياً كمعدل للفترة الممتدة من 1985-1989، لينخفض إلى 50000 منصب عمل كمعدل سنوي للفترة من 1990-1994، ثم إلى 40000 منصب عمل سنوياً كمعدل للفترة من 1994-1998، وهذا ما يظهر التراجع الكبير في عدد مناصب العمل المعروضة في سوق الشغل، إضافة إلى هذا دخلت الجزائر في عمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي والبنك العالمي للإنشاء والتعمير سنة 1994، والتي تقوم أساساً على الانكماش في الإنفاق الحكومي وذلك بخصوصية المؤسسات العمومية وتسريح أعداد كبيرة من العمال، حيث سرح أكثر من 500000 عامل وأغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين سنتي 1994-1998، كل هذه العوامل جعلت معدلات البطالة تسجل ارتفاعاً كبيراً، كما أن معدل البطالة ارتفع من 20,04% سنة 1989 إلى 29,8% سنة 2000، أي تقريباً بزيادة 150% في مدة 11 سنة فقط¹.

• البطالة في فترة النمو الاقتصادي (2001-2010):

إن حرص الحكومة على تصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل وإدماج الشباب جعلها تركز اهتمامها ودعمها الكامل لأجهزة الشغل التي أنشئت خصيصاً لتحسين وتنظيم سوق العمل

1 - مراد زايد و محمد عبد الرؤوف بن سالم، مرجع سابق، ص 4.

وامتصاص البطالة التي تفاقمت في التسعينيات، وذلك من خلال برنامج إنعاش الاستثمار التي توجه أساسا إلى دعم إنشاء مناصب عمل للشباب، بما في ذلك مساعدة الشباب على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة خاصة بهم، والحصيلة انخفاض معدل البطالة بـ 6 نقاط خلال سنتين (2003-2004)، وهذا باستحداث حوالي 720000 منصب شغل جديد منها 230000 منصب مؤقت، ولكي تغطي على هذه البرامج الفعالية ولغرض حشد الموارد في خدمة التنمية، أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ 2005/4/17 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد إلى غاية 2009 يهدف إلى تدعيم النمو، رصد له مبلغ 4200 مليار دينار جزائري سيتمكن من استحداث 2 مليون منصب عمل بمختلف أنواعه لامتصاص العرض الزائد من القوة العاملة، والتي سجلت انخفاض ملحوظا في معدل البطالة¹.

إن أزمة البطالة ناتجة عن مشاكل مترابطة في الاقتصاديات لاسيما ذات التسيير المركزي المخطط، وجود النقابة و تشريع العمال والحماية الاجتماعية، عدم تكييف التربية و التكوين كلها أسباب للنتائج الرديئة في مجال نمو الإنتاجية، و في غياب تخصيص فعال للمواد و بسبب ضعف الإنتاجية لم يكن بإمكان الاقتصاد الوطني تطبيق اتجاه تراكم مستقل عن مواد المحروقات و الضغوطات الهيكلية التي تواجه اقتصادنا مثل العامل الديمغرافي، والعامل الاقتصادي كلها عوامل ساعدت على تقشي ظاهرة البطالة، حيث يمكن إيجاز أسباب البطالة مجموعة النقاط التالية :

1. العامل الديمغرافي :

منذ الاستقلال عرف النمو الديمغرافي في الجزائر زيادة مرتفعة، يعتبر من بين أعلى النسب في العالم أكثر من 3% و هذا خلال ثلاثة عشرينيات، و في نهاية الثمانينات دخلت الجزائر مرحلة الانتقال الديمغرافي " أين سجل انخفاض في الزيادة الطبيعية و استقرت في نسبة 2,8 % لتتراجع إلى 2,15 % سنة 1997، حيث يمكن إبراز خاصيتين لبنية السكان كانتا تعرقلان السير الحسن للسياسات التتموية وهي نسبة زيادة سنوية مرتفعة

1 - مراد زايد و محمد عبد الرؤوف بن سالم، مرجع سابق، ص 6 .

و معظم السكان شباب، و أمام هذه الزيادة المرتفعة تبين عدم قدرة الدولة التكفل بها و التي كانت نتيجتها ارتفاع الطلب على التشغيل¹.

2. انخفاض أسعار البترول :

لا يختلف اثنان أن الاقتصاد الجزائري اقتصاد ريعي يعتمد بالدرجة الأولى على مداخيل البترول و هو ما يعني أنه معرض للصدمات السلبية مع كل انخفاض و تراجع لسعره في الأسواق الدولية و قد عاشت الجزائر آثار هذا الوضع بشكل واضح و جلي سنة 1986 نتيجة أزمة البترولية حيث انخفضت أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 ما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات تقييدية بسبب تدهور الريع البترولي و هو ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية و من تم تقلص إيجاد مناصب عمل جديدة².

3. توقف الحكومة عن توظيف خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين :

توقف الحكومة عن توظيف الخريجين بعد أن أتبعته بعد الاستقلال سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا وخريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، ويتكفل بتوظيفهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية، فهذه السياسة نجم عنها ظهور البطالة المقنعة نتيجة ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمين في مجال الوظائف حتى أصبح الأجراء يمثلون نسبة % 66.5 من مناصب الشغل سنة 1982 ، غير أن هذه النسبة انخفضت منذ النصف الثاني من الثمانينات نتيجة تأثر قطاع التشغيل بمجموعة من العوامل منها الأزمة النفطية لسنة 1986 ، بالإضافة إلى الأزمة السياسية التي عرفتها البلاد وما انجر عنها من تبعات اقتصادية

1 - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص61 .

2 - بلقاسم ماضي وأمال خدادمية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها. ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2011، د.م .

واجتماعية اضطرت الدولة بموجبها لتطبيق مجموعة من الإصلاحات المختلفة والتي أثرت بشكل كبير على قطاع التشغيل¹.

4. عامل التحضر :

و يتضمن عامل الهجرة الريفية وعامل التحضر السريع، فحسب التقرير العام للمخطط الرباعي كانت هذه الهجرة تمس 120000 شخص سنويا، من سنة 1966 إلى 1973 ، و 130000 شخص تقريبا سنة 1977، ارتفعت هذه الحركة فيما بعد لتصل إلى معدل 135000 شخص خلال السنوات الأولى لعشرية الثمانينات، ويعتبر عامل التحضر السريع من أهم عناصر إشكالية البطالة في المدينة، حيث أن مستوى البطالة هو ناتج عن عدم التوازن بين النمو الديمغرافي في المراكز الحضرية الأكثر نشاط وعدد مناصب الشغل المقترحة².

5. العامل السياسي :

إن الأزمة السياسية التي مرت بها البلاد منذ بداية التسعينات زادت من المشاكل و تدهور الاستقرار الاجتماعي، فالمجهودات التي بذلت في مختلف النطاقات الاقتصادية و الاجتماعية كانت تهدف في مجملها إلى محاربة الفقر، و تحسين مستوى المعيشة إضافة إلى التقليل من حدة البطالة³.

6. انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية:

نتيجة انخفاض نمو الناتج المحلي الإجمالي في الدول المتقدمة من 94% في سنة 1980 إلى 5.3% في سنة 1983 ثم إلى 3.3% في سنة 1986 مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية و

1 - رقية خياري، مرجع سابق، ص 259 .

2 - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص 62 .

3 - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص 62 .

منها الجزائر بالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له أثر على مستوى الدخل و من تم قطاع التشغيل في قطاعات التصدير، و قد تكرر نفس الوضع سنة 2009 نتيجة هبوط أسعار النفط تحت تأثير ركود اقتصاديات الدول المتقدمة الناتج عن التداعيات السلبية للأزمة المالية المعاصرة، حيث انخفضت أسعار النفط و تراجعت معها حاصلات صادرات الجزائر من العملة الصعبة بما نسبته 42.64%¹.

7. سوء التخطيط للقوى العاملة :

يعد سوء التخطيط للقوى العاملة من العوامل المساهمة في زيادة حجم البطالة وتضاعفها، فعملية التخطيط بصفة عامة والتخطيط للقوى العاملة يلعب دوراً أساسياً في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتخفيف من حدة البطالة، فعملية التخطيط تعمل على التحكم في الأعداد المتزايدة للوافدين الجدد لسوق العمل، وتوجيههم إلى القطاعات الأكثر إنتاجية، ومنه فان تفاقم مشكلة البطالة في العالم العربي وفي الجزائر بالأخص يعود إلى سوء التخطيط والذي يعود هو أيضاً إلى عدة أسباب وعوامل منها عدم توفر البيانات الإحصائية الدقيقة، والتي غالباً ما تكون متناقضة بين المصادر الرسمية وغير الرسمية، بالإضافة إلى غياب سياسة متكاملة تعمل على تحقيق التناسق والتكامل بين مختلف القطاعات وقطاع التشغيل والتربية والتكوين².

8. عدم التنسيق بين التعليم و التكوين و سوق العمل :

إن عدم التنسيق بين التعليم و التوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم و هذا نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث ان هذه الأخيرة نمطية و غير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين و خاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل و عدم تجانس في هيكله بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى، مع عدم وجود مطالب مماثل لها و عدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل³، والسبب في كل هذا

1 - بلقاسم ماضي وأمال خدادمية، مرجع سابق، د.م.

2 - رقية خياري، مرجع سابق، ص260 .

3 - بلقاسم ماضي وأمال خدادمية، مرجع سابق، د.م .

غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية، ويرجع ذلك إلى عدم وجود تكامل وتناسق بين سياسة التعليم المتبعة في مختلف أطوار التعليم، حيث تمت دراسة كل مرحلة على حدا، وأيضا عدم الربط بين التعليم ومعدلات النمو السكاني، وكذا بسبب ضعف المهارات والخبرات بسبب ضعف المنظومة التربوية والتكنولوجية، وأيضا يرجع ذلك بسبب عدم التنسيق بين الأطوار التعليمية المختلفة ومتطلبات سوق العمل¹.

9. قوانين العمل و تشريعاته:

إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990 بحيث أن محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات و المنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية و كان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية و الحرية النقابية للعمال و أرباب العمل و حق الاضراب و دور مفتشية العمل و إدارة الشغل، فمن المسلم به أن الانتقال من نظام القانون الأساسي و التنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف بحيث صار انتقال العامل من درجة إلى أخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة و الكفاءة، يضاف إلى ذلك أن الأجور تتحدد وفقا لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية الأمر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي و قطاع المؤسسات الاقتصادية العمومية كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص اتسم بالجمود مما جعله مسؤولا عن تزايد البطالة، و بروز ظاهرة البحث عن أعمال إضافية خاصة في القطاع الخاص و القطاع غير رسمي و بالتالي حجب فرص عمل إضافية عن الدخلاء الجدد لسوق العمل و تزايد معدلات البطالة².

10- ضعف المؤسسات البحثية:

1 - رقية خياري، مرجع سابق، ص 259 .

2 - بلقاسم ماضي وأمال خدادمية، مرجع سابق، د.م .

إن تطور أساليب الإنتاج و الاختراعات و الابتكارات التي تتمتع بها المؤسسة من شأنها أن تحدث ثورة تكنولوجية باستحداث وضع سلع تتلاءم مع منتجات في الأسواق الدولية، أما الطرق التقليدية في الإنتاج أدى إلى ضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني و أثر على مستوى الدخل و العمالة معا، بالإضافة على عدم وجود مخابر البحث لدى هذه المؤسسات و عدم تخصيص مبالغ مالية من اجل تطوير البحث و عدم التناسق بين مراكز الدراسات و البحوث التطبيقية و بين المؤسسات الاقتصادية والذي أدى إلى ضآلة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى الجزائر، والذي يعتبر بمثابة أحد أسباب زيادة البطالة بحيث يرى البعض أن ثبات حجم الإنتاج و ارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان على خفض العاملين في مجال الأنشطة الاقتصادية¹، زياد على ذلك عدم وجود سياسة تربط بين نتائج هذه المؤسسات وسوق الشغل، وكذا عدم وجود ربط بين مخرجات التعليم العالي والمحيط السوسيو اقتصادي .

المبحث الثاني : خصائص البطالة في الجزائر .

حقيقة أن ظاهرة البطالة لا يتحملها الفرد ولا المجتمع فالفرد بالإضافة إلى انعدام دخل مستقر يعيش وضعية سيئة و تهميشا و إقصاء أما على المستوى الاجتماعي فتعتبر مصدرا للتوترات داخل المجتمع مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي، وترجع مشكلة البطالة في الجزائر إلى الإطار الكلي للاقتصاد الذي دخل منتصف الثمانينات دائرة التحول نحو اقتصاد السوق، حيث تباطأ معدل خلق فرص العمل في معظم القطاعات الإنتاجية.

ونظرا للتركيبة السكانية للجزائر والتي معظمها شباب، فكانت هناك خصائص تميز البطالة في الجزائر

يمكن أن نوضحها كما يلي :

1 - بلقاسم ماضي وأمال خدادمية، مرجع سابق، د.م.

1. بطالة خاصة بالشباب :

إن أغلبية البطالين هم من فئة الشباب حيث تعدى عدد العاطلين الأقل من 25 سنة المعدل 30% بفارق شاسع عن عدد الأشخاص العاطلين البالغين الذي يتعدى سنهم 30 و 40 سنة بمعدلات تتعدى %14 و %5 على التوالي، من جهة أخرى ينخفض هذا المعدل بوتيرة بطيئة من 36,82% سنة 2001 إلى 34,30% في سنة 2005¹، واستمرت هاته الخاصية إلى سنة 2009 حيث كانت نسبة البطالين الذين لم يتجاوز سنهم 30 عاما تساوي 73.4%، و 86.7% من مجموع البطالين لم يتجاوز سن 35 سنة، وبلغت نسبة البطالين بين الشباب البالغين بين 16 و 25 سنة بلغت 21.5% سنة 2010².

2. العديد من البطالين لا يتمتعون بالخبرة والمؤهلات :

التحصيل العلمي والتكوين والخبرة كلها عوامل تزيد من فرص الحصول على منصب شغل، وكذلك تؤثر حتى على مستوى الأجر الذي يتلقاه الفرد، لكن بالنظر إلى بنية البطالة في الجزائر فان غالبية العاطلين لا يتمتعون لا بالخبرة ولا مستوى علمي ولا تكوين .

ففي سنة 1989 كان 82.55% من البطالين لا يتعدى تكوينهم التعليم المتوسط، و 14.57% لهم مستوى ثانوي، في حين أن البطالين ذو المستوى العالي لا تتجاوز نسبتهم 0.03%، وبلغت نسبة البطالين الذين لا يتعدى تكوينهم التعليم الابتدائي 24.8% سنة 1997 .

في حين 70% من طلبات التشغيل المسجلة في السداسي الأول من سنة 2011 لا تستجيب لمتطلبات المؤسسات الاقتصادية وأن 320.000 شاب تم تنصيبهم خلال نفس الفترة، ففي إطار برامج التشغيل التي تشرف عليها الوكالة الوطنية للتشغيل، 40% منهم جامعيون و 30% لهم مستوى ثانوي أو التكوين المهني و 30% بدون أي تكوين ولا تأهيل³.

3. بطالة خاصة بالذكور :

1 - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص 63 .

2 - عبد القادر يحي، مرجع سابق، ص 18 .

3 - عبد القادر يحي، مرجع سابق، ص 18 .

إن البطالة لدى الرجال أكبر من بطالة النساء، فحسب إحصائيات قدمت سنة 2004 أن نسبة البطالة عند الرجال بلغت حوالي 82% أي 1370415 عاطل عن العمل، منها 57,5% يتمركزون في مناطق حضرية و 42,5% في مناطق ريفية، وطبقا لنفس الإحصائيات من سنة 2004 نجد البطالة عند الإناث تمثل سوى 18% من فئة البطالين الكلية حيث وصل عدد النساء العاطلات عن العمل حوالي 301119 عاطلة، منها 67,6% نجدها في المناطق الحضرية و الباقي أي 32,4% في المناطق الريفية¹، وحسب تعريف المكتب الدولي للعمل فنسبة البطالة لدى الشباب التي تتراوح أعمارهم بين 16 إلى 24 سنة قدرة بـ 29,9% من الحجم الكلي للبطالة الذي قدر بـ 1337000 شخصا ذلك سنة 2015 .

4. بطالة حاملي الشهادات :

رغم أن البطالة في الجزائر تخص فئة كبيرة من غير المتعلمين، فقد ظهرت إلى الواقع خاصية أخرى تتمثل في بطالة المتعلمين خاصة الجامعيين ، وهو مخالف لما هو سائد حيث أن التحصيل العلمي للفرد يجب أن يزيد من فرصة الحصول على العمل وليس العكس، ولكن بالنظر إلى خريجي التعليم العالي نجد أنه يغلب عليه تدريس العلوم الإنسانية والاجتماعية على حساب العلوم والتكنولوجية، مما يؤثر سلبا على مستوى التوافق بين مؤهلات المتخرجين والمتطلبات المتغيرة لسوق العمل، حيث أظهرت إحصاءات سنة 2010 أن نسبة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في التخصصات الأدبية بلغت حوالي 27.3% ونسبة 28.7% في العلوم الإنسانية والتجارية والحقوق، بينما كانت لا تتعدى نسبة البطالين الجامعيين إلى إجمالي البطالين 0.6% سنة 1985، ونسبة 5.8% سنة 1997، وبدأت بطالة الجامعيين بالظهور بنسبة كبيرة سنة 1996 بوجود 80000 بطل جامعي من أصل 100000 متخرج، وبلغ عدد الجامعيين البطالين حوالي 230265 بطل سنة 2010 أي ما يمثل نسبة 21.5% من مجموع البطالين² .

1 - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص64 .

2 - عبد القادر يحي، مرجع سابق، ص20 .

و تظهر النتائج أن معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد سجل تراجعاً ما بين سبتمبر 2014 وسبتمبر 2015 ، حيث انتقل من % 16,4 إلى 14,1 ، و تجدر الإشارة في هذا السياق أن التركيبة النسبية لفئة البطالين حسب الشهادة المحصل عليها أن % 55,7 من إجمالي هذه الفئة غير حاملة لأي شهادة و هو ما يعادل 745.000 شخصاً ، بينما % 23,3 حائزين على شهادة من معاهد التكوين المهني ، أما أصحاب الشهادات الجامعية والمعاهد العليا فيمثلون 21% من إجمالي هذه الشريحة.

5. بطالة طويلة المدة:

عموما كانت مدة البطالة تعد بالأشهر أصبحت الآن تعد بالسنوات وهذا راجع لنقص العمل وكذلك لعدم ملائمة بعض الوظائف المقترحة على البطالين حيث نجد أن حوالي 38,87% من مجموع البطالين يتواجدون في حالة بطالة منذ سنة حسب تعداد 2003 ، وحوالي 18,71% يتواجدون في حالة بطالة منذ 5 سنوات فأكثر، كذلك نجد عدد البطالين الذين هم عاطلون لمدة سنتين حوالي 425540 شخص أي 20,48% من مجموع البطالين، كل هذه المؤشرات ما هي إلا دلالة على صعوبة الحصول على مناصب شغل من طرف الأفراد العاطلين، و على امتداد المدة الزمنية المستغرقة في الحصول على عمل¹، وحسب إحصائيات 2015 فقد بلغ حجم البطالة طويلة الأمد (من سنة وأكثر) بـ 71,2% من المعدل الإجمالي .

6. مميزات المرأة الجزائرية:

تتميز المرأة الجزائرية بشبابها، ذات المؤهل مهني، ونجدها تقيم في المدن والأرياف و هي ترفض الشغل البعيد عن مسكنها في الوقت الذي تبحث عن منصب شغل و لم تجده في المحيط الذي تسكن فيه، و من جهة أخرى 34,17% من النساء يرفضن أجور زهيدة و مدة بطالتهم تتراوح ما بين سنة و سنتين، لكن في السنوات الأخيرة و نظراً لسوء الأحوال الاجتماعية الاقتصادية فهن يقبلن إلى مكاتب الشغل لطلب عمل .

7. بطالة إعادة الإدماج:

¹ - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص 68 .

هذا النوع من البطالة خاص بالعمال المسرحين لأسباب اقتصادية، بينما كانت تمثل هذه الشريحة من العمال ثلث العاطلين عن العمل وذلك لما تم إحصائه خلال سنة 1997 ، يظهر أنها استقرت في حدود 15%، وفي جوان من سنة 2000 وحسب الإحصائيات التي أجريت تم الخلوص إلى وجود حوالي 260000 عامل مسرح لأسباب اقتصادية، من بينهم 105000 عامل وصلوا إلى نهاية الخدمة و لم يعلن عن أي إجراء خاص للتكفل بهم في إطار تكوين جديد¹، و من جهة أخرى بلغ حجم فئة البطالين الذين سبق لهم أن اشتغلوا 461.000 شخصا ، و هم يشكّلون 34,4% من إجمالي البطالين، ثلث هذه الفئة سبق لهم أن اشتغلوا كأجراء غير دائمين و % 68,5 كانوا يشتغلون في القطاع الخاص.

8. البطالة الريفية :

البطالة في عالم الريف في ارتفاع مستمر رغم المخططات الوطنية الموجهة للريف الجزائري لاسيما منها نذكر المخطط الوطني للتنمية الريفية وربما يعود هذا إلى عزوف الشباب الجزائري عن مواجهة الأعمال الريفية كالزراعة والتوجه نحو الأعمال الإدارية، ولقد سجل معدل البطالة في الريف الجزائري % 27.8 سنة 2001 و كذا %42.4 سنة 2005².

من خلال هذه الخصائص تستشف ما يلي:

- ارتفاع نسبة البطالة في الريف يعود إلى نمو الشغل في المناطق الحضرية.
- الجزائر لم تستغل أهم جزء من الطاقة الإنتاجية لمجتمعها و هو الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 - 19 سنة و هذا للأسباب التالية :

• الرسوب المدرسي .

• ترك المدرسة لظروف اجتماعية .

1 - نوال بن فايزة، مرجع سابق، ص71 .

2 - صافية بوزار، مرجع سابق، ص557 .

• النظام التربوي و التكويني في الجزائر لا يستجيبان لمتطلبات السوق الجديدة في مجال العمل.

- كما ارتفعت نسبة المشاركة لفئة الإناث في سوق العمل و هذا راجع للأسباب التالية :

• تدني دخل العائلة.

• تغيير نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة.

• ارتفاع مستوى التعليم لدى الإناث.

نستنتج مما تقدم أن وضعية التشغيل في الجزائر لا تبعث على الارتياح خصوصا في فئة الشباب و هذا

ما يسبب عواقب وخيمة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية على المجتمع الجزائري.

المبحث الثالث : برامج وآليات التشغيل في الجزائر .

تحظى قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية ,ولا يقتصر هذا الاهتمام

على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي، بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا أوسع يرتبط بمفهوم التنمية

الاقتصادية، ومن صور ذلك الاهتمام بضمان العمل لكل شخص يرغب فيه، بحيث يكون هذا العمل منتجا ويتم

اختياره بحرية تامة، مع الاهتمام أيضا باكتساب المؤهلات الضرورية التي يمكن الاستفادة منها في مجالات

العمل بحيث يشغل العامل الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته، ومنه يمكن تقديم بعض التعريفات التي وضعت

وصاغت هذا المفهوم¹:

- التشغيل يعني تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم

112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر

1 - عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر. مجلة الباحث- عدد 10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012، ص191 .

البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا، وأن يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.

- وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سياسة التشغيل " في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج " .

- كما عرف التشغيل بأنه كافة عمليات التأثير التي يحدثه الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر¹.

- كما عرف التشغيل الكامل بأنه يعني مفهومه الواسع، استعمال الكامل لكل عوامل الإنتاج و التي من بينها طبعا العمل².

ولسياسة التشغيل أبعاد متعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي ومنها ما هو اقتصادي ومنها ما هو متعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى وبذلك يمكن إيجاز أهم أبعاد سياسات التشغيل والتي نذكر منها :

- ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة .
- العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج الشباب في المجتمع .
- ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.
- تطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

¹ - Encyclopaedia universalis , corpus8.paris France 2002 , p 186

² - jacques généraleux , introduction à la politique économique , 3eme édition de seuil , pris ,1990 , p 90 .

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل .
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل .
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه. بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل .
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل .
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة .
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل .
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل .
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن .
- تنمية روح المقاومة لاسيما لدى الشباب¹.

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة، استلزم توفير هياكل قوية ومتخصصة لتقادي هذه المشكلة وفي هذا الشأن أخذت مجموعة من التدابير بإنشاء مجموعة من الأجهزة وبرامج الخاصة بعملية التشغيل والتي يمكن حصرها وإيجازها فيما يلي :

➤ جهاز للإدماج المهني للشباب (DIPG):

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، ويهدف هذا الجهاز إلى التوظيف المؤقت للشباب عن طريق إنشاء وظائف محلية مؤقتة يتم إنشائها من طرف الجماعات المحلية لمدة بين 6 إلى 12 شهرا و الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها

1 - سليمان أحمية، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة طاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2009، ص4 .

الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، و كان هدف الجهاز إزالة و تصحيح النقائص و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية، كما يهدف إلى جعل الشباب يكتسبون خبرة مهنية داخل وحدة إنتاجية أو إدارية، تتولى المؤسسات المحلية أو الإدارات مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب¹.

➤ الوظائف المأجورة بمبادرة محلية (ESIL) :

منذ سنة 1990 تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدة البطالة التي ورثت عن نظام سابق له يسمى الإدماج المهني لسنة 1990 و الهدف منه هو توفير منصب مؤقت للشباب العاطل ، وذلك من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية، ويهدف هذا البرنامج إلى إنشاء وظائف شغل مأجورة بمبادرة محلية لدى المؤسسات أو الإدارات المحلية ثم تتولى الجماعات المحلية توظيف هؤلاء الشباب على أن تتلقى المعونة المالية من الصندوق الخاص بالمساعدة على تشغيل لمدة تتراوح من 3 إلى 12 شهرا والذي سمح بتوظيف 72.500 شاب في سنة 2004، إلا أن الوظائف المنشأة مؤقتة وتتركز في مجملها في القطاع الخدمي².

➤ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) :

يعمل هذا الجهاز على إعادة إدماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل، وقد سمح بالاحتفاظ بـ 1.837 منصب شغل، وفي سنة 2004 كرس هذا الجهاز إمكانية تمويل أنشطة العاطلين عن العمل الذين يتراوح سنهم من 35 إلى 50 سنة والذي سمح بالمصادقة على 20.642 ملف، وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاث سنوات، ناهيك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة و الصغيرة التي وضعت خصيصا لدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات، وكذا العمال الذين تعرضوا لتسريح لأسباب اقتصادية³.

¹ - تفاحة هرقون، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل. (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، جامعة وهران كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية المدرسة الدكتورالية للاقتصاد والتسيير ، الجزائر، 2011-2012)، ص 39 .

² - فضيلة عاقل، البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية. مداخلة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة، الجزائر، دت، ص 10 .

³ - المرجع نفسه، ص 11 .

➤ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

بدأ عمل هذه الوكالة سنة 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 296 - 96 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 وهي تعد بمثابة جهاز لدعم تشغيل الشباب فهذا الجهاز موجه لفئة الشباب البطال من أصحاب المبادرات الذين يظهرون استعدادا للاستثمار في مؤسسة مصغرة، ويملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فيه في النشاط الذي يقترحونه ، كما أن أعمارهم تتراوح بين 19 إلى 35 سنة و تضم شبكتها 53 فرع، تهدف هذه الوكالة الى تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات والى تشجيع كل أشكال والاجراءات الرامية الى تقية تشغيل الشباب¹.

➤ الأشغال ذات المنفعة العامة و ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO) :

أنشأ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير سنة 1997 ويهدف هذا البرنامج إلى تنمية وتطوير المجتمعات الشبابية بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة من خلال تنظيم ورشات عمل تخص شبكات الطرق ،الري،المحافظة على البيئة والغابات و ما يميز هذه الأشغال أنها لا تتطلب مؤهلات عالية ولا أموال كثيرة، وقد جاء هذا الجهاز بغرض التخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية من الجانب الاجتماعي².

➤ عقود ما قبل التشغيل (CPE):

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02، وهو موجه لإدماج الشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وخريجي معاهد التكوين الذين لهم مستوى تقني سامي على الأقل والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، ومن خلال هذا الجهاز يتم توظيف هذه الفئة من الشباب البطال في المؤسسات والإدارات وتتكفل الخزينة العمومية بأجورهم لمدة سنة إلى غاية تمكينهم من اكتساب الخبرة المهنية

1 - سليم عقون، مرجع سابق، ص 65 .

2 - وردة علواش، دراسة قياسية لأثر الإصلاحات الاقتصادية على البطالة في الجزائر، العدد 12. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوفرة يومرداس، الجزائر، دبت، ص 48 .

والتي تسهل إدماجهم في الحياة العملية، يهدف هذا البرنامج إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصليين على شهادات علمية في سوق العمل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل¹.

➤ الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

دخل هذا البرنامج حيز التنفيذ سنة 1999 ويعتبر أداة لمكافحة الفقر و البطالة ذلك انه موجه لكل شخص عاطل عن العمل ويتراوح سنه بين 18 سنة و 60 سنة حيث يمثل منح قرض بنكي لدعم عملية إنشاء نشاط يختاره صاحب الطلب ويتراوح المبلغ 50000 و 350000 دج لمدة خمس سنوات، وفي سنة 2004 أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم 14 - 04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص ، تهدف إلى تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم، وكما تهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة و دعمها ومتابعتها².

➤ الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

تهدف هذه الوكالة إلى تشجيع الإستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالإستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة، منذ إنشاء الوكالة سنة 2001 بلغ عدد المشاريع المنجزة في النشاط الإنتاجي 6.616 مشروع بمبلغ 743.97 مليار دج مما سمح بتوفير 178.166 منصب شغل، وتتوقف فعالية هذه الوكالة على توفير محيط مشجع للإستثمار³.

➤ تجربة صندوق الزكاة :

1 - تفاحة هرقون، مرجع سابق، ص41 .

2 - وردة علواش، مرجع سابق، ص48 .

3 - فضيلة عاقل، مرجع سابق، ص12 .

تم إنشاء صندوق الزكاة الجزائري في سنة 2003، حيث كان ينشط عن طريق اللجان (المركزية و الولائية القاعدية)، بعد ذلك تم إنشاء المديرية الفرعية للزكاة سنة 2005 بموجب مرسوم تنفيذي و المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الدينية و الأوقاف حيث تنص المادة الثالثة منه على إنشاء مديرية الزكاة التي تكلف بالإشراف على جمع موارد الزكاة و توزيعها و تحديد طرق صرفها ، ومن أهم الصيغ التي يمنحها هذا الصندوق أنه يتكفل بتقديم قرض مصغر يمنح للقادرين على العمل من الجنسين و يسدد في أجل لا يتعدى أربع سنوات ¹.

➤ الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

أنشئ هذا الجهاز للمساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08 - 126 المؤرخ في 29 - 04 - 2008، حيث يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، وكذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما عبر برامج التكوين والتشغيل والتوظيف، وهو موجه إلى ثلاث فئات من طالي العمل وهي (الفئة الأولى الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، الفئة الثانية تضم الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا، أما الفئة الأخيرة فهي تضم الشباب الذين ليس لهم أي تكوين أو تأهيل) ².

➤ الأنشطة ذات المنفعة العامة (AIG):

يتعامل هذا الفرع مع الأشخاص الذين بلغوا سن العمل ولا يعملون، حيث يتم تشغيلهم في نشاطات ذات منفعة عامة في ورشات البلديات ضمن نفس شروط التشغيل العادي فيما يخص المدة القانونية للعمل والاستفادة من الحماية الاجتماعية، ويعتبر هذا النوع من الشغل حل مؤقت وشكل من أشكال التضامن، كما تحدد الاستفادة من البرنامج لشخص واحد من كل عائلة بأجر قيمته 3000 دج شهريا ³.

1 -صفية بوزار، مرجع سابق، ص561.

2 - تفاحة هرقون، مرجع سابق، ص 47 .

3 -فارس شلالي، مرجع سابق، ص100 .

➤ برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي :

تدعمت الأجهزة السابقة ببرنامج جديد، سمي برنامج الإنعاش الاقتصادي هدفه رفع وتيرة النمو وخفض معدلات البطالة، البرنامج الأول الممتد من سنة 2001 إلى سنة 2004 خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دج والبرنامج الثاني الممتد من سنة 2005 إلى سنة 2009 رصد له 50 مليار دولار، وساهم هذا المخطط بامتصاص البطالة بحيث منذ انطلاقه سمح بإنشاء 751812 منصب شغل منها 464930 منصب عمل دائم و 292882 منصب عمل مؤقت، وقد استفادت المؤسسات الخاصة بشكل معتبر، بحيث بلغت حصيلة هذا البرنامج 22400 مؤسسة مع نهاية جوان 2004 أما البرنامج الثاني المدعم للنمو ، فقد التزم رئيس الجمهورية بإحداث 2 مليون منصب عمل خلال الفترة 2009/2005¹.

➤ برنامج تشغيل الشباب (PEJ):

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة منظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية. إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات التأهيل الشباب².

¹ - وردة علواش، مرجع سابق، ص 49 .

² - تفاعلة هرقون، مرجع سابق، ص 37 .

خلاصة الفصل :

من خلال ما تم تناوله خلال هذا الفصل فيما يخص الآليات المقترحة في إطار سياسات التشغيل للحد من ظاهرة البطالة في الجزائر نجد أن ظهور وتشكل مشكلة البطالة في الجزائر قد تزامن مع الأزمة البترولية سنة 1986 والتي كان لها تأثير كبير في بداية ظهور الظاهرة، وقد مر تطورها بثلاث حقبات رئيسية منذ سنة 1974 إلى غاية سنة 2010 والتي أبرزت كيفية تشكل البطالة في فلك الدولة، إضافة إلى بروز العديد من الأسباب والعوامل من ماهو مرتبط بالدولة كالعامل الديمغرافي وكذا عدم التنسيق بين مخرجات التعليم والتكوين وسوق الشغل، ومنها ماهو خارج عن نطاق الدولة كانهخفاض أسعار البترول كلها عوامل أدت إلى تغلغل وتفشي الظاهرة على المستوى الوطني .

كما أن ظاهرة البطالة في الجزائر تحمل خصائص عديدة فانطلاقا من كون التركيبة السكانية في معظمها شباب وبتالي أغلبية البطالين من فئة الشباب، كما أن ما يميز البطالة في الجزائر أنها تمس أصحاب الشهادات رغم أن التحصيل العلمي يزيد من فرص الحصول على العمل وغيرها من الخصائص الأخرى توضح شكل البطالة في الجزائر، ومما سبق عمدت الجزائر على إرساء منظومة من الآليات والبرامج قائمة على مجموعة من الأجهزة التي نظمت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الهيئات الأخرى وذلك بهدف الحد من ظاهرة البطالة .

الفصل الثالث

البطالة في ولاية ورقلة ومعضلة حلها خلال 2004-
2016 (دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل لولاية
ورقلة)

إن اعتماد الجزائر على حزمة ومنظومة من الآليات والبرامج المؤسساتية وذلك بهدف مواجهة مشكلة البطالة والحد من تفاقمها، وتعتبر وكالة التشغيل الولائية من بين الآليات المعتمدة كونه هيكل مؤسسي لديه تنظيم ومنظومة عمل موجهة نحو تحقيق مجموعة من الأهداف المسطرة، حيث أن كل هذه الأهداف تصبوا نحو الحد من البطالة وذلك من خلال توفير عروض شغل من شأنها أن تتيح فرص العمل لطالبي الشغل .

وبتالي سوف نعتمد في هذا الفصل على الأخذ بدراسة ظاهرة البطالة في ولاية ورقلة كونها من ضمن الولايات التي تتميز بحوض شغل كبير على المستوى الوطني، وذلك وفقا للفترة الممتدة من 2004 إلى 2016 من خلال دراسة حالة وكالة التشغيل الولائية بورقلة ، وبتالي تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث رئيسية، حيث تضمن المبحث الأول إطارا تعريفيا لوكالة التشغيل الولائية بورقلة وهيكلها التنظيمي، أما في المبحث الثاني فسوف نقوم بعرض وتحليل مجموعة من الاحصائيات الخاصة بالمؤشرات المعتمدة (طلبات الشغل، عروض الشغل، التوظيف)، أما المبحث الثالث عرضا لكافة ومختلف التحديات والصعوبات التي تواجهها الوكالة الولائية، كما سنقدم في المقابل مجموعة من الحلول والاقتراحات من أجل تفعيل نجاح سياسة الوكالة في الحد من ظاهرة البطالة .

المبحث الأول : الوكالة الولائية للتشغيل في ولاية ورقلة وهيكلها التنظيمي .

الوكالة الولائية هي الجهاز الإداري يقوم بتنظيم سوق الشغل وتقديم عروض الشغل كونه يعتبر وسيط بين المؤسسات والشركات وبين طالب العمل، ومن خلال هذا المبحث سوف أقدم نبذة تاريخية على مرافق العمومية للتشغيل وكذا سوف أقدم تفصيلا فيما يخص الهيكل التنظيمي لوكالات التشغيل الوطنية بصفة عامة و الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة بصفة خاصة وكذا أهدافها ومبدأ عملها وهي كالتالي :

• نبذة تاريخية عن المرافق العمومية للتشغيل :

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل، ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية على البطالة. بعد استقلال الجزائر، أنشأت الدولة مرفق عمومي للتشغيل والمتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل.

أنشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

يعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990، وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، وفي نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة الى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات¹.

¹ - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz ، في 20/03/2017، ساعة الدخول 19:32 .

• الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي للتشغيل :

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/ 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة¹.

1. هياكل الوكالة :

• المديرية العامة

يتمثل دور المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في تطبيق العلاقات والاستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية اين يتم معالجتها.

• الوكالات الجهوية للتشغيل

يمتد اختصاصها الإقليمي إلى عدة ولايات. وتعد جسر امتدادا بين المديرية العامة والهياكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) ويهدف إلى :

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية.

- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي يواجهونها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

1 - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz ، في 20/03/2017، ساعة الدخول 19:32 .

• الوكالات الولائية للتشغيل :

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه .
- تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين .
- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل .
- المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة.

• الوكالات المحلية :

تعتبر كملاحق او مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة. الوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل. تكون على مستوى الدوائر أو البلديات، تتخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل الى السكان المقيمين¹.

2. تعريف الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة:

هي وكالة ولائية أنشئت بغرض تنظيم سوق الشغل بالولاية وتنفيذ مختلف الإجراءات والأجهزة المعتمدة في هذا المجال وتضم الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة حاليا 12 وكالة محلية وهي: (ورقلة 01، ورقلة 02،

1 - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz ، في 20/03/2017، ساعة الدخول 19:32 .

رويسات، تقرت، سيدي خويلد، حاسي مسعود، نقوسة، الطيبات، الحجيرة، تماسين، مقارين، البرمة) كما هو وموضح في الشكل رقم (01) .

تعمل الوكالة الولائية للتشغيل على تقسيم العروض بين الوكالات المحلية كما تهدف إلى توفير مناصب التشغيل لطالبي العمل¹ .

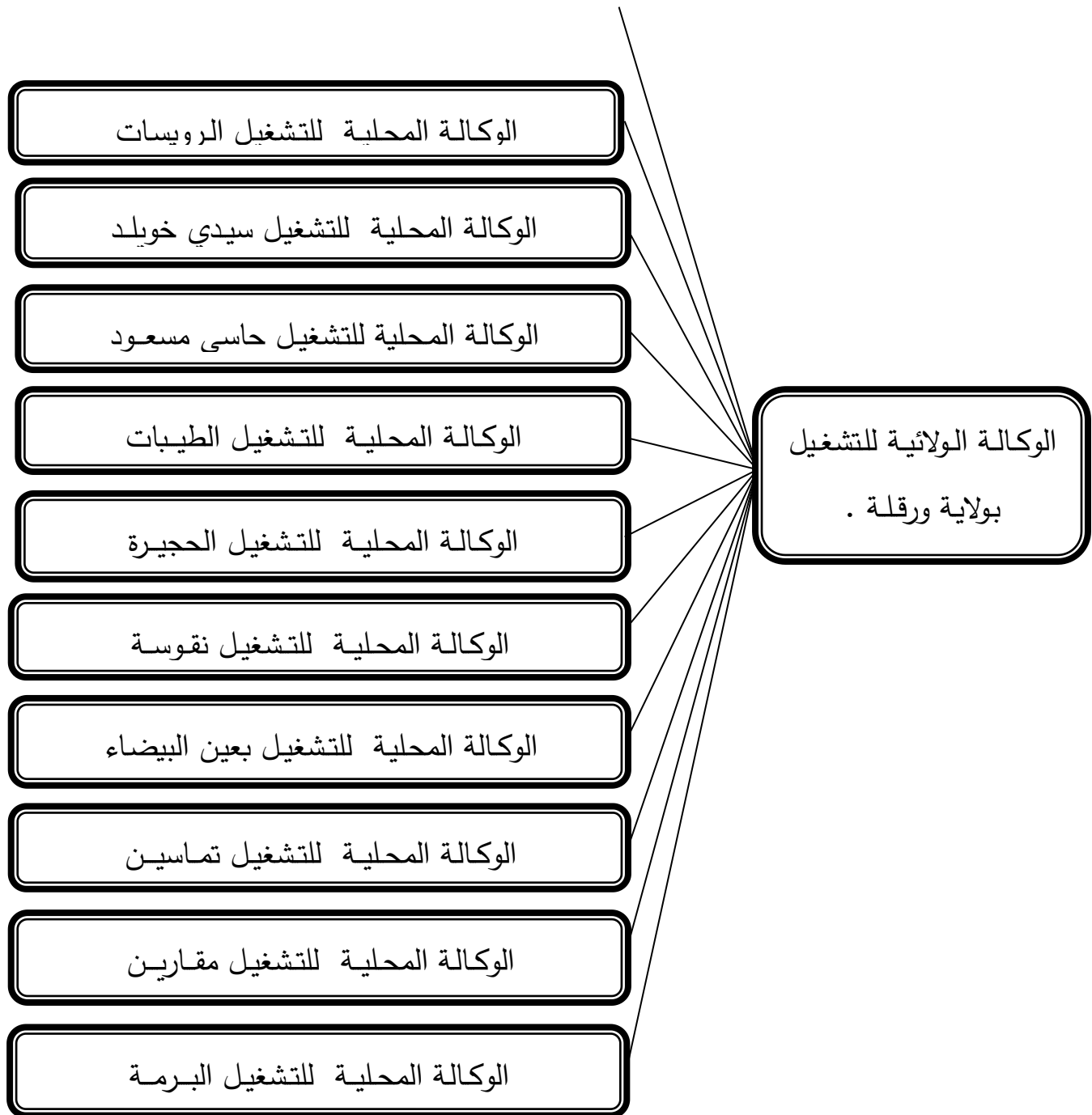
الشكل رقم (01) : المخطط الهيكلي لوكالات التشغيل المحلية التابعة لوكالة التشغيل الولائية لولاية

ورقلة .

الوكالة المحلية للتشغيل ورقلة 01

الوكالة المحلية للتشغيل ورقلة 02

¹ - وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة، 2017/04/15 .



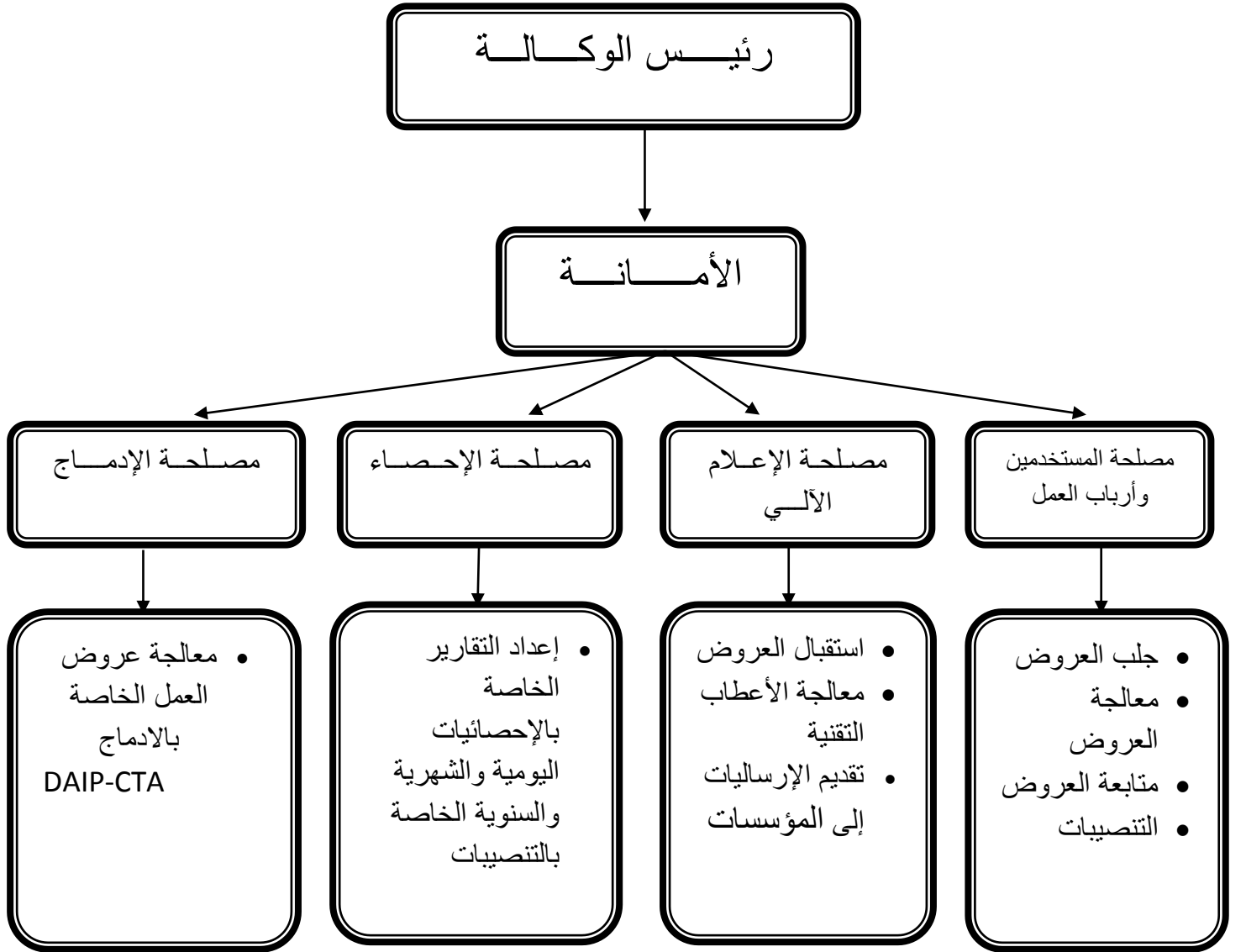
أما فيما يخص التنظيم الداخلي الخاص بالوكالة الولائية لورقلة وما تضمنه من مصالح تعمل على الأخذ

بمهامها وذلك من أجل الرقي بالوكالة من أجل تحقيق أهدافها المتوخات، حيث تضم الوكالة الولائية أربعة

مصالح رئيسية وهي مصلحة المستخدمين وأرباب العمل، مصلحة الإعلام الآلي، مصلحة الإحصاء، مصلحة الإدماج¹.

كما أن لكل مصلحة مجموعة من المهام المكلفة بها وهو ما سيتم توضيحه في الشكل التالي .

الشكل رقم (02) : الهيكل التنظيمي الداخلي لوكالة التشغيل الولائية لورقلة .



▪ مهام الوكالة الولائية للتشغيل:

➤ جمع العروض و طلبات العمل وربط العلاقة بينهما.

¹ - وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة، 2017/04/15 .

- تنظيم وضمان التحكم في وضع السوق التشغيل على مستوى الولاية.
 - استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتصيبيهم.
 - القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
 - متابعة تطوير اليد العاملة الأجنبية.
 - ضبط وتطوير آليات والأدوات التي تساعد على تطوير وظيفة و مراقبة سوق الشغل .
 - تعمل الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة على استقبال العروض وتنسيقها مع الطلبات وذلك لتوظيف أكبر قدر ممكن من طالبي العمل.
 - مهام رئيس الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ورقلة :
 - الإشراف على كل نشاطات وأعمال الوكالة والتنسيق بين مختلف مصالحها.
 - متابعة وتنفيذ برنامج العمل الخاص بالوكالة الولائية وتقييم الأداء الصعوبات المواجهة المعوقات الحلول المقترحة .
 - تمثيل الوكالة أمام السلطات المحلية و الولائية.
 - السهر على أعداد التقارير الشهرية والدورية والسنوية.
 - ترأس الاجتماع الشهري مع الرؤساء الوكالات المحلية للتشغيل لتقييم مدى تنفيذ برامج العمل المسطر .
 - معالجة ملفات اليد العاملة الأجنبية بالتنسيق مع مديرية التشغيل بالولاية¹.
- طريقة التسيير ومعالجة العروض على مستوى الوكالة الولائية والوكالات المحلية :

¹ - وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة، 2017/04/15 .

قبل تسجيل أي عرض ، يجب مناقشته مع المؤسسة العارضة سواء من طرف المكلفين بجلب على مستوى حوض التشغيل أو من رئيس الوكالة أو ممثليه في حالة إيداعها على مستوى الوكالة الولائية ، ويتم معالجة العروض عبر:

➤ وضع بطاقة متابعة العرض وشرح كيفية استعمالها :

بعد استقبال العرض وتقييده في سجل العروض يتم تلقائيا تخصيص بطاقة متابعة مرافقة للعرض حيث تحمل كل بطاقة ترقيم وختم المديرية الجهوية للتشغيل وتنقسم هذه البطاقة إلى ثلاث أجزاء:

الجزء الأول:

يخصص لمعلومات حول العرض (الرقم/ اسم المؤسسة/ رقم العرض/ عدد المناصب المطلوبة/ الاختصاص/ تاريخ وتوقيت استقبال العرض بالساعة والدقيقة (حيث تكلف أمانة رئيس الوكالة بملء هذا الجزء بعد تقييده في البريد الوارد ليتم تحويل هذه البطاقة إلى رئيس الوكالة المحلية للتشغيل مع الاحتفاظ بنسخة من العرض على مستوى الأمانة).

الجزء الثاني:

يتضمن جدول تقسيم العرض بنظام الحصص حسب مجموع المهن على الوكالات المحلية ويقوم رئيس الوكالة المحلية بتقيد العرض في سجل العروض و إدراج رقم التسجيل في البطاقة.

الجزء الثالث:

يخصص لمعلومات حول المرشحين الموجهين في العرض ويتضمن كذلك تحديد تاريخ إجراء الفحص المهني وملاحظات القبول أو الرفض للموجهين من طالبي العمل.

• بطاقة الكشف الجماعي:

يطبع كل كشف جماعي ويحمل ترقيم وختم المديرية الجهوية للتشغيل ويمضي من طرف رئيس الوكالة

المحلية ورئيس الوكالة الولائية للتشغيل¹.

¹ - وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل ورقلة، 2017/04/15 .

المبحث الثاني : عرض وتحليل إحصائيات البطالة بالنسبة لولاية ورقلة

خلال فترة 2008-2016 .

انطلاقا من عمل الوكالة في سوق العمل وتنظيمه والتحكم فيه، وباعتبارها مسير ووسيط فاعل بين عارض العمل وطالبيه، سوف أقوم خلال هذا المبحث بتقديم أدق المعلومات الإحصائية وذلك انطلاقا من دراسة ثلاث مؤشرات أساسية ورئيسية وهي (الطلب، العرض، التوظيف) وربطها بحالة الظاهرة وهو ما يجعلنا ندرك ما إذا كان حقيقتا أن الوكالة الولائية تعمل بصفة فعلية على الحد من ظاهرة البطالة بولاية ورقلة وذلك انطلاقا من سعيها إلى توظيف أكبر عدد من طالبي العمل بالتنسيق مع الوكالات المحلية، حيث يعتبر الهدف والغاية الأسمى للوكالة الذي تسعى إلى تحقيقه من خلال وانطلاقا من مجموعة الأهداف المسطرة ومن مجموع المهام التي تقف عليها، ولقد تم الاعتماد خلال دراستي لهذه الإحصائيات بحصر الدراسة بين فترة 2008-2016 بدلا من 2004-2016 ، وهذا راجع إلى ما واجهته من صعوبات جمة من استخلاص وفك الإحصائيات الرسمية الخاصة بالدراسة سبب عدم وجود أو اعتماد الوكالة على نظام إحصائي كفيل بإعطاء الإحصائيات الدقيقة للعديد من المؤشرات الخاصة بالوكالة خاصة خلال فترة 2004-2008، وكون أن الوكالة خلال هذه الفترة كان مكتفية بتوفير مكتب التشغيل على مستوى مقر البلدية إلى غاية 2008 لتتفصل عن البلدية وتصبح الوكالة مستقلة وإضافة إلى ذلك اعتبار مسؤولي الوكالة أن الإحصائيات خلال فترة 2008 إلى غاية 2012 تعتبر نسبية وليست دقيقة، وأيضا ما تم لمسه جليا ومباشرة التحفظ الكبير والشديد من مسؤولي الوكالة والسرية التامة حول العديد من الإحصائيات (على غرار نسبة وعدد البطالين في ولاية ورقلة خلال الفترة المعتمدة) التي كانت لتقدم بالإضافة الكبير للدراسة ، وبالرغم من ذلك سيتم توضيح تطور الإحصائيات الخاصة بالمؤشرات السابقة الذكر في سوق العمل بولاية ورقلة خلال فترة 2008-2016 من خلال عرض الجدول رقم (01) .

الجدول رقم (01) : إحصائيات التشغيل لولاية ورقلة خلال فترة 2008 - 2016 .

مؤشرات سوق الشغل			السنوات
التوظيف	عروض الشغل	طلبات الشغل	
15456	46377	73550	2008
16403	32379	61050	2009
25315	35770	56899	2010
22403	40349	81063	2011
4332	13132	12976	2012
8293	16560	17407	2013
10054	19044	14914	2014
11210	16650	18166	2015
8891	10879	45343	2016

المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل، التقارير السنوية لسوق الشغل 2008-2016 .

تحليل الإحصائيات:

1- طلبات الشغل :

من خلال الجدول يتبين لنا أن معدلات طلبات الشغل خلال فترة 2008 إلى غاية 2010 شهدت تراجعا وتناقصا مستمرا، حيث كانت خلال سنة 2008 معدل طلب الشغل حوالي 73550 طلبا ليتراجع إلى 61050 طلبا ثم إلى 56899 طلبا على التوالي، ليشهد هذا المؤشر بعد ذلك ارتفاعا ملحوظ بـ 24164 طلبا خلال سنة 2011 حيث قدر بـ 81063 طلبا، وفي سنة 2012 شهدت طلبات الشغل تراجعا وانخفاضا كبير ليصل إلى

12976 طالبا ثم يعود إلى الارتفاع سنة 2013 بمعدل 17407 طالبا ثم لينخفض مرة أخرى سنة 2014 بمعدل 14914 طالبا، ثم ليعود ويرتفع خلال سنتي 2015 و2016 بمعدل 18166 طالبا و 27177 طالبا على التوالي .

فمن خلال ما تم عرضه من إحصائيات حول مؤشر طلبات الشغل فيمكن القول أن من سنة 2008 إلى سنة 2011 كانت معدلات طلب الشغل كبيرة حيث بلغت أكبر نسبة لها سنة 2011 بمعدل 81063 طلب شغل، ومن سنة 2012 إلى غاية سنة 2015 شهدت معدلات طلب الشغل انخفاضا وتراجع رغم أنها كانت تتزايد وتتناقص بشكل نسبي، ثم لتعود إلى الارتفاع في سنة 2016 بمعدل 45343 طالبا.

هذا الارتفاع الذي تشهده طلبات الشغل في العديد من السنوات خاصة بين سنة 2008 إلى غاية سنة 2011 يعود إلى أسباب عديدة وهو ما تم لمسه من خلال المقابلة التي أجريتها مع مسؤول مكتب الإحصاء بالوكالة الولائية والتي تعود إلى وجود العديد من طالبي الشغل المسجلين في العديد من الوكالات المحلية بدلا من أن يقتصر تسجيلهم في الوكالة المحلية التابعة لمقر إقامته وهذا ما يجعل معدل الطلبات مرتفع دائما، وكما تمتلك الوكالات المحلية يوما إحصائي خلال كل شهر تقدم فيه كافة الإحصائيات للوكالة الولائية وهو ما لا يعمل به في الكثير من الأحيان بسبب ما تشهده الوكالات التشغيل من أحداث شغب ومظاهرات للبطالين تقودهم إلى غلق العديد من وكالات التشغيل والتي تدوم لفترات زمنية طويلة وبالتالي تعيق وصول الكثير من البيانات والمعلومات الخاصة بوكالات التشغيل وهو ما يجعل أيضا معدلات طالبي العمل في كل مرة عالية، إضافة إلى ذلك تعمل وكالات التشغيل على أن تكون وسيطا بين طالب العمل والمؤسسات التي تقدم عروض العمل وبالرغم من هذا هناك العديد من المؤسسات والشركات التي تقدم عروض عمل بالمقابل تقوم وكالات التشغيل بتقديم قوائم تضم مجموعة من طالبي العمل بما يتناسب مع ما عرضته المؤسسة إلا أن بعد إستوفاء العرض لا تقدم المؤسسات ردا للوكالات حول ما تم قبوله من طالبي العمل التي تضمهم القائمة وبالتالي يبقى معدل طالبي العمل في ارتفاع دائم .

2- عروض العمل :

من خلال الجدول السابق رقم (01) أن حجم عروض الشغل ضمن الوكالة الولائية للتشغيل لولاية ورقلة كانت ترتفع من سنة إلى أخرى إلا أنها لم تصل أو ترقى إلى حد طلبات الشغل بمعنى أن معدلات عروض الشغل لم تصل إلى حد معدلات طلبات الشغل ماعدا سنتي 2012 و 2014 حيث تجاوزت معدلات عروض العمل معدلات طلبات العمل، ففي سنة 2008 بلغ معدل عروض الشغل 46377 عرضا ليتراجع بعد ذلك سنت 2009 ليصل إلى 32379 عرضا، ثم يشهد ارتفاعا طفيفا سنة 2010 وذلك بمعدل 35770 عرضا، وكان هذا التراجع في معدلات عروض الشغل خاصة في سنتي 2009 و 2010 مقارنة بسنة 2008 راجع بالتوازي إلى التراجع في معدلات خلال نفس السنوات فيما يخص مؤشر طالبي الشغل، ثم ليعود إلى الارتفاع سنة 2011 وذلك بمعدل 40349 عرضا، أما في سنة 2012 عاد إلى الانخفاض مقارنة بسنة 2011 حيث بلغ المعدل بـ 13132 أما مقارنة بمعدل طالبي الشغل من نفس السنة (والذي كان 12976 طالبا) كان أكبر، وليبقى هذا المؤشر في ارتفاع إلى غاية سنة 2014 حيث بلغ معدله بـ 19044 عرضا، إلا أن سنتي 2015 و 2016 شهدت تراجع ليصل سنة 2016 إلى 10879 عرضا، ومقارنة بمؤشر طلب الشغل من نفس السنة والذي بلغ 45343 طالبا فهذا الفارق الكبير بين كلا المؤشرين يعود وبنسبة كبيرة إلى السياسة المتبعة والمنتجة من طرف الدولة بسبب الأزمة الاقتصادية التي تشهدها البلاد .

3- التوظيف :

فمن خلال ما هو واضح في الجدول السابق تبين لنا أن التوظيف شهد ارتفاع مستمر في سنوات كثيرة خاصة من سنة 2008 بمعدل 15456 توظيفا إلى غاية سنة 2010 بمعدل 25315 توظيفا، ثم ليشهد هذا المؤشر تراجعا إلى غاية سنة 2012 حيث بلغ معدل التوظيف خلال هذه السنة بـ 4332 توظيفا رغم أنه كان معدل عروض العمل أكبر من معدل طالبي العمل بمعنى أنه كان من الممكن أن يكون معدل التوظيف أكبر،

ومن سنة 2012 إلى غاية سنة 2015 شهد معدل التوظيف تصاعدا مستمرا حيث بلغ سنة 2015 بـ 11210 توظيفا، ليعود و ينخفض مرة أخرى سنة 2016 بمعدل وصل إلى 8891 توظيفا، وبالمقارنة مع مؤشري طلب الشغل وعروض الشغل وكما أسلفنا الذكر تعود إلى سياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة والتي تعود الأزمة الاقتصادية التي تشهدها البلاد .

إن ما نستخلصه من تحليلي لكل من المؤشرات الثلاثة المعتمدة (طلب الشغل، عروض الشغل، التوظيف) خلال سنوات 2008-2016 نجد أن :

معدلات التوظيف خلال هذه السنوات ضعيفة جدا رغم أنها كانت قريبة نوعا ما من معدلات عروض الشغل في بعض السنوات كما شاهدناه خلال سنتي 2010 و 2016 إلا أنها تبقى بعيدة وغير كافية وغير ملبية لطلبات العديد من العاطلين بمعنى أن الفارق بين طالبي الشغل ومعدل التوظيف هو فارق كبير ونفس الشيء نلمسه بين طالبي الشغل وعروض الشغل، كل هذا يوصلنا إلى أن الوكالة الولائية لولاية ورقلة تعمل إن أمكن القول بشكل متوسط جدا في توظيف طالبي الشغل ومنه تعمل بشكل متوسط جدا في تحقيق الحد من أزمة البطالة ، ومما لا شك فيه أن لابد من وجود أسباب وعراقيل تواجه الوكالة الولائية ومسؤوليها في أداء مهامهم وتحقيق أهداف الوكالة وهو ما سوف يتم تناوله في المبحث الثالث .

المبحث الثالث: التحديات والحلول المقترحة لتفعيل نجاح سياسة الوكالة والحد

من أزمة البطالة.

إن الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة وبمختلف فروعها المحلية واجهت ولا تزال تواجه إلى يومنا هذا العديد من التحديات والصعوبات والعراقيل حالت دون تحقيق كل الأهداف المسطرة وهو ما يصعب من إبقاء المرفق العام في الخدمة .

إن هذه الصعوبات والعراقيل ناتجة بالأساس من عدة مصادر منها ما يمس بالمؤسسات سواء كانت وطنية أو خاصة أو أجنبية، ومنها ما يمس بطالبي العمل...، كل هذه العراقيل تمثل مجموعة من الأسباب التي تحول دون تحقيق الوكالة لأهدافها والقيام بكامل مهامها ولدراسة هذه النقاط الأساسية قمت بإجراء مقابلة مع مسؤول مصلحة الإحصاء للوكالة الولائية لدراسة ومحاولة الإلمام بكافة الأسباب والتحديات التي تواجهها الوكالة وما هي الحلول المقترحة بالنسبة للوكالة من أجل النهوض والدفع بعجلة التوظيف من أجل المساهمة في الحد من أزمة البطالة والتي كانت كالتالي :

أ- أسباب البطالة في ولاية ورقلة والتحديات التي تواجهها الوكالة الولائية .

- معظم العروض المقدمة والمطروحة في سوق الشغل بولاية ورقلة تكون من طرف مؤسسات الإطعام والفندقة رغم أن حوض ورقلة يضم العديد من المؤسسات البترولية والمؤسسات الأخرى التي بوسعها المساهمة في امتصاص العديد من طالبي العمل الذين لديهم مستويات ومؤهلات بمستوى سياسة عمل هذه المؤسسات، كما أن العديد من طالبي العمل لا يملكون مؤهلات وتكوين خاصا ضمن هذا المجال وهو ما يعتبره مسؤولي الوكالة الولائية من بين أكبر الأسباب التي تقلص من معدل التوظيف وتزيد من معدلات البطالة .

- عدم وجود رسمي من المؤسسات فيما يخص التوظيف : بمعنى أن العديد من المؤسسات التي تقوم بتقديم العروض للوكالة و بعد إرسال الوكالة قائمة لهذه المؤسسات والتي تضم مجموعة من طالبي العمل الذين لديهم المواصفات والمؤهلات والذين يستوفون كافة شروط العرض، وبالتالي يجب على المؤسسة أو الشركة صاحبة العرض أن تقدم ردا رسميا سواء بقبولهم لطالبي العمل أو عدد طالبي العمل الذين تم قبولهم حتى تقوم الوكالة بعملية التصفية على مستوى الوكالة .
- طول فترة الفحص المهني والتنصيب الفعلي لطالبي العمل الناجحين وفق عروض العمل أين تصل الفترة إلى ستة أشهر أحيانا .
- إلغاء العديد من عروض العمل بدون أسباب بعد معالجتها النهائية من طرف الوكالة الولائية و توزيعها على مستوى الوكالات المحلية .
- وجود العديد من الشركات الأجنبية تقدم عروض عمل ضمن اختصاصات غير موجودة في حوض عمل ولاية ورقلة .
- الشروط التعجيزية للعديد والكثير من المؤسسات التي تعيق وتصعب من إيجاد الموارد البشرية التي تتوافق مع هذه الشروط .
- وجود العديد من المؤسسات وخاصة المؤسسات الخاصة التي تعمل وتنشط في إطار المناولة والتي تتميز بالعمل وفق عقود قصيرة المدة .
- ضعف الأجرة وانعدام التأمين في الكثير من المؤسسات وخاصة التي تعمل في مجال المناولة .
- امتياز الشركات والمؤسسات الأجنبية بالتوظيف المباشر والشروط التعجيزية وإقصاء طالبي العمل المحليين للتحايل لجلب اليد العاملة الأجنبية .

- رفض العديد من البطالين وطالبي العمل التوجه والعمل لدى الشركات والمؤسسات الخاصة والرغبة في العمل لدى الشركات الوطنية بسبب ضعف الرواتب وانعدام التأمين وهو ما يكون ما يسمى بالبطالة الإختيارية .
- زيادة معدلات خريجي الجامعات ومراكز التكوين والتمهين بنسب هائلة وانعدام وجود مناصب شغل تغطي هذه النسب الهائلة .
- وجود العديد من مناصب الشغل التي لا تتوافق مع شهادات ومؤهلات طالبي العمل الجامعين .
- وجود العديد من طالبي العمل الذين لا يمتلكون لا مؤهلات ولا شهادات ولا مستوى تعليمي يسمح ويتيح لهم تقلد مناصب شغل، والتعامل مع هذه الفئة في سوق الشغل صعب جدا .
- غياب فرص التكوين وتطوير لمعارف لدى طالبي العمل خاصة الذين ليس لديهم شهادات ومؤهلات تعليمية .
- إن الأسباب الأنفة الذكر جعلت ولا زالت تجعل طالبي العمل يشعرون بالإقصاء والتهميش مما يخلق لديهم حالة من التذمر يجعلهم يقومون باقتحامات شبه يومية على مستوى الوكالة الولائية وحتى على مستوى الوكالات المحلية محدثين تخريب لعتاد العمل فضلا عن قيامهم بالتعدي بشتى الوسائل على مسؤولي الوكالات وموظفيها وحتى على مستوى منازلهم وفرض تهديدات عليهم الأمر الذي يصعب من أداء الوكالة ومسؤوليها لكافة وظائفهم.
- وفي ضل الفوضى والخوف من الاعتداءات الذي أصبح يطبع الموظفين في أداء مهامهم نظرا لأفعال التعدي بكافة أشكاله والتهديدات للمسؤولين داخل مقر العمل وخارجه وفي غياب الردع الذي ينتج عنه تخريب كلي للوكالات فضلا عن استقالة بعض الإطارات وطلب بعض الموظفين التحويل إلى خارج الولاية، وهذا

العامل يعتبر من أكبر الأسباب ومن أكبر التحديات التي توجهها الوكالة الولائية للتشغيل بورقلة والذي أثر بالسلب على التكفل الجيد بطالبي العمل وتحقيق الأهداف المسطرة¹.

ب- الحلول المقترحة لتفعيل نجاح سياسة الوكالة الولائية للحد من أزمة البطالة في ولاية ورقلة .

- حرص طالبي العمل خاصة الذين ليس لديهم مؤهلات علمية ولا شهادات على تكوين أنفسهم وسعي وراء الأخذ بالمؤهلات والشهادات وتحسين مستوياتهم التعليمية وذلك تساعدهم وتخلق لهم فرص عمل أكبر في سوق الشغل .
- على الدولة وضع منظومة تعليم ممنهجة وذلك بغرض أن يكون توافق بين مخرجات نظام التعليم وطبيعة سوق الشغل .
- كذا أيضا توفير الشركات والمؤسسات لمناصب شغل موازية لمؤهلات وشهادات أخرى حتى يمكن الاستفادة من العرض بشكل فعلي .
- على الدولة والهيئات الخاصة العمل على توفير مناصب شغل تتميز بعقود طويلة الأمد (من 6 إلى 8 أشهر على أقل) حتى يستطيع العامل من اكتساب الخبرات اللازمة خاصة على مستوى المؤسسات والشركات التي تعمل بنظام المناولة .
- إعطاء الشركات الأجنبية الأولوية والحصة الأكبر في توظيف طالبي العمل المحليين .
- على الدولة أن تضع مناصب شغل وفق رواتب معتبرة وكذا توفير التأمين .
- تكوين خريجي كل من الجامعات ومراكز التكوين داخل المؤسسات والشركات من أجل تكوين الخبرة اللازمة خاصة فيما يخص الشركات الأجنبية .

- يجب على الشركات والمؤسسات الخوص والبحث في في الموقع الرسمي لوكالة التشغيل وذلك لما تحتويه من ملفات خاصة بكافة التخصصات للطالبي العمل المسجلين على مستوى الوكالة وذلك من أجل توفير مناصب شغل موازية للتخصصات المسجلة على مستوى الوكالة .
- قيام الوكالة الولائية بورقلة بورشات تكوينية على مستوى الجامعات ومراكز التكوين وكذا القيام بحملات توعوية عن طريق الصحافة المكتوبة والراديو وذلك من أجل تقريب الذين هم على باب التخرج إلى سوق الشغل ومعرفة طريقة سير طالب الشغل مع الوكالة وإبراز والتوضيح لشباب نوعية التخصصات اللازم التوجه إليها وذلك لما يتوافق مع متطلبات سوق الشغل بالولاية .
- تطبيق التعلّمة الوزارية فيما يخص إعطاء الأولوية لتشغيل أبناء المنطقة .
- تطبيق التعلّمة الوزارية فيما يخص أيضا تقريب الأجور خاصة بين المؤسسات المناولة والمؤسسات الوطنية .
- حرص المؤسسات والشركات على تقديم جواب وردا رسميا للوكالات بعد استنفاد كافة الإجراءات فيما يخص بالتوظيف .
- على المؤسسات والشركات تقديم شروط شغل وعمل موافقة والابتعاد عن الشروط التعجيزية التي تعيق التوظيف .
- توفير خاصة المؤسسات الوطنية لمناصب للإدماج المهني بمختلف أنواعه وذلك من أجل امتصاص الكثير من طالبي العمل الذين يريد التوجه إلى هذا النوع من التوظيف من أجل كسب الخبرة وتطوير مؤهلاتهم .
- انفتاح المؤسسات والشركات على طالبي العمل الذين يملكون المؤهلات والشهادات في التخصصات الإدارية والسياسية والاجتماعية...، من أجل خلق فرص شغل كبر¹ .

1 - عبد الغاني بلحاج، مسؤول مكتب الاحصاء بالوكالة الولائية للتشغيل بورقلة، بتاريخ 2017/03/11، الساعة 9:30 .

خلاصة الفصل :

إن دراسة حالة وكالة التشغيل الولائية لولاية ورقلة كونها آلية من الآليات والبرامج المعتمدة من طرف الدولة للحد من ظاهرة البطالة وذلك بهدف توضيح صورة هذه البرامج وأهميتها ومعرفة مدى فاعليتها في مواجهة البطالة، حيث أن وكالة التشغيل الولائية باعتبارها مرفقا عمومي لديها تنظيم هيكلي ولها مهام مناط بها أنشئت لتحقيق مجموعة من أهداف كتنظيم سوق الشغل وتقديم أكبر عدد من عروض الشغل وتوظيف أكبر نسبة من طالبي العمل هذا كله يصب في اتجاه واحد وهو القضاء على البطالة .

ومن خلال دراستنا وتحليلنا للإحصائيات المتعلقة بالمؤشرات الثلاث الرئيسية اتضح أن وكالة التشغيل الولائية بورقلة تعمل بشكل متوسط جدا إن لم نقل بشكل ضعيف في عملية توظيف طالبي الشغل، ذلك أن المعدلات والإحصائيات الخاصة بالتوظيف خلال السنوات المعتمدة في الدراسة هي ضعيفة جدا وغير ملبية لطلبات الشغل ، وهذا راجع إلى أسباب وظروف عديدة تواجهها الوكالة تعيقها في تحقيق أهدافها، وهي عراقيل ناتجة من عدة مصادر منها ما يخص المؤسسات وأخرى تخص طالبي العمل، ولتجاوز كافة هذه التحديات تم اقتراح وتقديم مجموعة من الحلول والتوصيات تمس أجهزة الدولة كذا المؤسسات والشركات وتمس أيضا طالبي العمل وذلك بغية تفعيل نجاح الوكالة في أداء مهامها وتحقيق أهدافها من أجل القضاء والحد من البطالة.

الختام

تعتبر ظاهرة البطالة من بين المشكلات الاقتصادية التي تعاني منها الكثير من دول العالم سواء الدول المتقدمة أو النامية، حيث كانت هذه الظاهرة محل دراسة لدى الكثير من الدارسين والمفكرين والباحثين وكما تعددت النظريات وتعمقت الأبحاث التي اتجهت إلى دراسة والنظر في هذه الظاهرة، وتعتبر البطالة من المشكلات الأساسية التي عرقلت مسيرة تقدم العديد من المجتمعات في العالم .

ومن هذا المنطلق حاولنا من خلال هذا البحث الاجابة على بعض التساؤلات واختبار الفرضيات وفقا لمنهجية تحليلية لمشكلة البطالة خلال فترة الدراسة المعتمدة، حيث أن الهدف من وراء هذا البحث هو دراسة مشكلة البطالة في شكلها العام وكذا في الجزائر بشكل خاص وبمختلف زواياها، ومعرفة ودراسة البرامج والآليات المعتمدة من طرف الدولة للحد من الظاهرة، وكذا الأخذ بأحد هذه الأجهزة والبرامج وهو جهاز وكالة التشغيل الولائية ودراسته انطلاقا من دوره والمهام الموكلة اليه .

للإلمام بمختلف جوانب هذا الموضوع وللوصول إلى أهداف الدراسة المتوخات تطرقنا إلى تقديم الإطار العام لظاهرة البطالة وكذا توضيح وتحليل تلك الظاهرة على المستوى الوطني من خلال دراسة كيفية ظهورها والأسباب الحقيقية التي أدت إلى تفشيها، وكذا تبيان وعرض الآليات والبرامج المعتمدت للقضاء والحد من ظاهرة البطالة، ومن جهة أخرى دراسة مشكلة البطالة على مستوى ولاية ورقلة من خلال أحد البرامج والآليات المعتمدة على المستوى المحلي وهي حالة الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ورقلة وذلك وفقا لفترة الدراسة المعتمدة خلال 2016-2004 .

لقد حاولنا من خلال هذا البحث الاجابة على إشكالية الدراسة والمتعلقة بمدى فعالية سياسات التشغيل في الحد من مشكلة البطالة على مستوى ولاية ورقلة وذلك خلال فترة 2016-2004، ومنه يمكن حصر أهم النتائج التي تم الوصول اليها خلال هذا البحث وذلك من خلال عرضها في النقاط التالية :

➤ من خلال ابرازنا وتوضيحنا لمختلف مفاهيم وتعريفات البطالة وسردنا لمختلف النظريات المفسرة للبطالة سواء النظريات ذات الفكر التقليدي أو النظريات ذات الفكر الحديث، حيث تبين لنا أن هناك جدلا واختلافا واسعا بين المفكرين حول ظاهرة البطالة وذلك لاختلاف مدارسهم وهذا ما يحول دون أن يكون هناك مفهوم دقيق وموحد للظاهرة .

➤ إن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى تعشي ظاهرة البطالة في الجزائر تتمحور وتمس نقطتين أساسيتين الأولى أن هناك أسباب تتعلق بالحكومة كسوء التخطيط للقوى العاملة وكذا أيضا عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل، أما الثانية فهناك أسباب خارجة عن نطاق الحكومة كتراجع أسعار البترول في الأسواق العالمية وكذا انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية .

➤ أخذت الجزائر على عاتقها مجموعة من البرامج والآليات كمجموعة من الاجراءات لمكافحة والحد من البطالة وتمثلت في مجموعة من الأجهزة المختلفة سواء كانت من قبل الوزارة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين أو أجهزة دعم الشباب التي حققت نتائج ايجابية منذ نشأتها حيث بلغ معدل البطالة بـ 11.2 % سنة 2015 على المستوى الوطني بعدما كان في سنة 2000 28.90% وهذا ما يثبت ويؤكد صحة الفرضية الأولى .

➤ وفقا للإحصائيات الخاصة بالمؤشرات المعتمدة في دراسة حالة الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ورقلة أن حجم عروض التشغيل ضمن الوكالة رغم أنها كانت ترتفع من سنة إلى أخرى وفقا لفترة الدراسة لم تصل أو ترقى إلى حد طلبات الشغل، بمعنى أن معدلات عروض الشغل لم تصل إلى حد طلبات الشغل وهو ما يتنافى مع صحة الفرضية الثانية .

➤ إن الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ورقلة وبمختلف فروعها المحلية فهي تواجه مجموعة من الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تحقيق الوكالة الولائية لأهدافها المسطرة، حيث أن هذه العراقيل والصعوبات ناتجة من عدة مصادر من بينها أحداث الشغب والعنف التي تشهدها الولاية خاصة على مستوى الوكالة

وهذا راجع إلى شعور طالبي العمل بالتهميش والإقصاء الذي يدفعهم إلى التوجه نحوى هذا النوع من السلوك، والذي يؤول إلى عدم قدرة وكالة التشغيل الولائية على تحقيق أهدافها وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة .

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
67	إحصائيات التشغيل لولاية ورقلة خلال فترة 2008-2016	01

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
62	المخطط الهيكلي لوكالات التشغيل المحلية التابعة للوكالة التشغيل الولائية لولاية ورقلة	01
63	الهيكل التنظيمي الداخلي لوكالة التشغيل الولائية لولاية ورقلة	02

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع :

- الكتب :

- باللغة العربية :

قائمة المصادر والمراجع

1. الجمل أحمد محمد عبد العظيم، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، ط1. دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 2007 .
2. الزواوي خالد ، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، ط1. مجموعة النيل العربية، مصر، 2004.
3. العيسى لؤي أديب ،الفساد الإداري والبطالة، ط1. دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2014 .
4. بن محمد الرماني زيد ، كيف عالج الإسلام البطالة. الأزهر، مصر، د.ت .
5. رمزي زكي ، الاقتصاد السياسي للبطالة. عالم المعرفة، الكويت، 1998 .
6. صالح الأشوح زينب ، الاطراد والبيئة ومداواة البطالة. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2003 .
7. عيسى السراحنة جمال حسن أحمد ، مشكلة البطالة وعلاجها، ط1. اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، 2000 .

باللغة الأجنبية :

1. Encyclopaedia universalisa , corpus8.paris France 2002.
2. jacques généraleux , introduction à la politique économique , 3eme édition de seuil , pris , 1990 .
3. Muller Jacques et pascal vanhove et jean longatte, , " Manuel et applications: Économie", Dunod, Paris france, 4 eme édition, 2004 .

- المجلات :

1. العابد سمير وعباز زهية ، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث عدد 11. جامعة باتنة، الجزائر، 2012 .

2. دادن عبد الغني وبن طجين محمد عبد الرحمان ، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2008، مجلة الباحث عدد 10، كلية العلوم الاقتصادي والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012 .

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

- الرسائل غير المنشورة :

أ. الرسائل الجامعية :

1. بن علاق إسماعيل ، أثر الاستثمار الأجنبي المباشر في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 2000-2014. (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية ، الجزائر، 2014-2015) .

2. بن فايزة نوال ، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005. (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر، 2008-2009) .

3. خيارى رقية ، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر - البطالة) . (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع ، الجزائر، 2013-2014) .

4. شلالى فارس ، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004. (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية ، الجزائر، 2004-2005) .

5. ذبيح محمد دمان ، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة. (مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية قسم الشريعة ، الجزائر، 2007-2008) .
6. عقون سليم ، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة. (مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير ، الجزائر، 2009-2010) .
7. كوسة بوجمعة ، سياسة التشغيل في الجزائر. (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية الآداب والعلوم الاجتماعية معهد علم الاجتماع ، الجزائر، 2005-2006) .
8. هرقون تفاحة ، سياسات دعم المؤسسات المصغرة وأثارها على التشغيل. (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، جامعة وهران كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية المدرسة الدكتورالية للاقتصاد والتسيير ، الجزائر، 2011-2012) .
9. يحي عبد القادر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة. (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة وهران كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية قسم العلوم التجارية ، الجزائر، 2011-2012) .

ب. مداخلات وملتقيات :

1. أحمية سليمان ، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى العلمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة طاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2009 .

قائمة المصادر والمراجع

2. الحيايى وليد ناجي ، دراسة بحثية حول البطالة. كلية الإدارة والاقتصاد الأكاديمية العربية المفتوحة بالدممارك، الدنمارك، د.ت .
3. بوزار صفية ، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة 1990 - 2014. مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، المركز الجامعي تيبازة، الجزائر، 2014 .
4. زايد مراد وبن سالم محمد عبد الرؤوف ، مداخلة بعنوان دور سياسات التشغيل في القضاء على ظاهرة البطالة في الجزائر-حالة الوكالة الوطنية لتشغيل. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجاوية وعلوم التسيير جامعة الجزائر3، الجزائر، د.ت .
5. عاقل فضية ، البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية. مداخلة في ملتقى وطني حول سياسة التشغيل في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة، الجزائر، د.ت .
6. عايب حمزة ، المداخلة بعنوان سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة المسيلة، الجزائر، 2011 .
7. كشاد رابح ومسودور فارس ، دراسة بحثية بعنوان البطالة أسبابها معالجتها وأثرها على المجتمع، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 2006 .
8. لوالي طيب وبهلول لطيفة ، دراسة بحثية بعنوان البطالة في الوطن العربي أسباب وتحديات. جامعة التبتة، الجزائر، د.ت .
9. ماضي بلقاسم وخدادمية أمال ، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها. ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2011 .

- المواقع الالكترونية :

1. الموقع الرسمي للوكالة الوطنية للتشغيل، www.anem.dz.

ملخص الدراسة

تعتبر قضية البطالة من بين إحدى المشاكل التي تواجهها معظم دول العالم متقدمة كانت أو نامية، وذلك لما لها من انعكاسات سلبية على مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول .

هذه المشكلة كانت محل بحثنا ودراستنا وذلك انطلاقا من اعتمادنا على إشكالية تدور حول مدى فعالية سياسات التشغيل في الحد من أزمة البطالة على مستوى ولاية ورقلة، وبالتالي تم التركيز في هذه الدراسة على معالجة موضوع البطالة في إطارها العام وكذا تقديم وتوضيح واقع البطالة في الجزائر وعرض مختلف الآليات المعتمدة والأجهزة التي وفرتها الدولة من أجل الحد من البطالة .

حيث حاولنا من خلال اجراء دراسة حالة على وكالة التشغيل الولائية بورقلة التوصل إلى مدى مساهمة هذه الوكالة باعتبارها آلية من الآليات المعتمدة في التخفيف من البطالة، وبالتالي تم الوصول إلى أن الوكالة الولائية للتشغيل بولاية ورقلة تعمل بشكل متوسط جدا على تقديم عروض ومناصب الشغل لطالبي العمل، وهذا راجع إلى العديد من الأسباب والعوامل التي من شأنها أن تؤثر على مردود الوكالة وتعيقها في تحقيق أهدافها المتوخات .

Résumé de l'étude:

Le chômage est considéré parmi l'un des problèmes majeurs, aux quels la majorité des pays doivent confrontées, soit développés ou sous-développés, a cause de ses incidences négatives sur les distinctes économiques, sociaux et politiques des états.

Ce phénomène a été l'objet de notre étude, et recherche a partir de la dépendance sur la problématique d'efficacité des politiques opérationnelles, dans la réduction de la crise du chômage au niveau de la province Ouargla, l'accréditation dans cette étude, pour aborder la question du chômage dans son cadre générale, est ainsi d'accomplir et de clarifier réalité du chômage en Algérie, en exposant les divers mécanismes adoptés et les équipement (services) fournis par l'état, dans l'ordre de la réduction du chômage, dans le mesure ou nous avons examiné a travers une étude de cas sur l'Agence D'emploi de la Wilaya de Ouargla de parvenir a la dimension de la contribution de cette agence et tant que mécanismes adopté dans l'attruation et de réduction de chômage.

Il a été conclu que l'Agence D'emploi de la Wilaya de Ouargla fonctionne d'arrangement très moyen, concernant les offres d'emploi et des postes des requérant d'emploi, cela est dû a des causes et des facteurs qui peuvent influencer sur rentabilité de l'Agence et l'accès a ses objectifs .

Study Summary :

Unemployment is considered one of the major problems that the majority of countries have to face either to developed or underdeveloped, because of its political implication, economic and social aspects of the state this phenomenon has been the object of our study, and seeks from the start, depending on the problem in reducing the unemployment crisis in the state of Ouargla, the accediration in this study is to address the issue of unemployment in its general framework, it is also to accomplish and clarify the reality of unemployment in Algeria by exposing the various mechanisms (services) provided by the state in order to reduce unemployment, insofar as we have examined through a case study on the Employment Agency of Ouargla, and reached the extent of contribution of the Agency as a mechanisms adopted to alleviate and reduce unemployment, this refers to a combination of causes, and factor that would affect the Agency's output (production) to reach its goals .