جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

عنوان المذكرة

السياسة العامة لمواجهة ظاهرة البطالة في الجزائر

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالب:

- حرحاطي حمزة

تحت إشراف الدكتور:

د/ أ – ملوكي سفيان

أعضاء اللجنة المناقشة

الإسم و اللقب	الدرجة العلمية	الصفة
– قرطي العياشي	أستاذ التعليم العالي	رئيساً
– ملوكي سفيان	أستاذ محاضر– أ –	مشرفاً و مقرراً
– مولاي مرزوق	أستاذ محاضر – أ –	مناقشاً

السنة الجـ2025 / 2026 ـامعيــة

بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وتقدير

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف الدكتور" ملوكي سفيان "على ثقته التي حبانا بها من أزر ومساندة، وأيضا على تواضعه العلمي وتوجيهاته التي كانت دعما لنا في إنجاز هذا البحث، فنتقدم له بالشكر والامتنان، كما لا أنسى أن أشكر السّادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على إثراء هذه الدّراسة بملاحظات قيّمة وتّوجيهات بنّاءة.

كما أتوجه بخالص شكري وامتناني للأساتذة الفضلاء لقسم العلوم السياسية لمكانتهم في قلبي، ولا يفوتني أن أشكر كل زملاء قسم العلوم السياسية دفعة 2026 والذين لولاهم لما كان لهذا العمل أن يرى النور، والشكر موصول إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ الفتاح العليم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين أهدي ثمرة جهدي إلى قدوتي في الحياة إلى الوالد حفظه الله ها أنا اليوم أختم بحث تخرجي بكل مالدي من همة ونشاط وبداخلي كل تقدير وامتنان لكل شخص كان له الفضل في مسيرتي وقدم لي المساعدة ولو بالكلمة الطيبة ،حيث أهدي ثمرة نجاحي إلى من لا يمكن للكلمات أن توفِ حقها والدتي العزيزة، إلى الزوجة الكريمة التي كانت نعم السند و العون إلى أمي الثانية العزيزة على قلبي أم زوجتي "الحاجة مسعودة" ، إلى الذين قاسموني رحم أمي ورعاية أبي و قاسموني مُر الحياة وحُلوها إخوتي وأختي، إلى كل من عائلة حرحاطي و مايدي وبوعزارة ، إلى كل قريب أو من بعيد و من وقف بجانبي

حمـــزة

فهرس المحتويات :

العنـــــــاوين	الصفحة
البسملة	
الشكر والتقدير	
الإهداء	
فهرس المحتويات	
المقدمة	**7-1**
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للبطالة و السياسة العامة	**36-9**
تمهيد :	**9**
المبحث الأول: ماهية ظاهرة البطالة.	**10**
المطلب الأول : تعريف البطالة (لغة واصطلاحًا)	**10**
المطلب الثاني : أنواع البطالة	**17**
المطلب الثالث : أسباب البطالة	**20**
المبحث الثاني النظريات المفسرة لظاهرة البطالة	**25**
المطلب الأول: النظريات التقليدية المفسرة الظاهرة البطالة	**25**
المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة	**26**
المبحث الثالث: مفهوم السياسة العامة	**29**
المطلب الأول : تعريف السياسة العامة	**29**
المطلب الثاني : خصائصها	**32**
المطلب الثالث : تطور مفهوم السياسة العامة	**32**
خلاصة الفصل	**36**
الفصل الثاني: واقع ظاهرة البطالة في الجزائر	**69-38**
تمهيد :	**38**
المبحث الأول: خلفية البطالة في الجزائر	**39**

فهرس المحتويات :

المطلب الأول: تطور ظاهرة البطالة في الجزائر	**39**
المطلب الثاني: أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر	**45**
المبحث الثاني: خصائص وآثار ظاهرة البطالة في الجزائر	**58**
المطلب الأول: خصائص ظاهرة البطالة في الجزائر	**58**
المطلب الثاني: آثار ظاهرة البطالة في الجزائر	**64**
خلاصة الفصل	**69**
الفصل الثالث: الإجراءات والآليات المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	**107-71**
تمهيد	**71**
المبحث الأول: آليات معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	**72**
المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابA.N.S.E.J	**76**
المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارA.N.D.I	**87**
المبحث الثاني: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	**100**
المطلب الأول: تقييم السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	**100**
المطلب الثاني: تحديات وآفاق السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر	**104**
خلاصة الفصل	**107**
الخاتمـــــة	**109**
قائمة المصادر والمراجع	**113**
ملخص الدراسة	**124-123**

فهرس الجداول والأشكال :

فهرس الجداول :

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	تطور معدل البطالة ومعدل النمو الاقتصادي للجزائر للفترة 1980–2016	52
02	عدد سكان الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1980 إلى 2016	56

فهرس الأشكال :

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	معادلة حساب معدل البطالة	13
02	السكان والقوى العاملة	14
03	تطور ظاهرة البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980–2016	41
04	تطور معدل البطالة ومعدل النمو الاقتصادي للجزائر للفترة 1980–2016	52
05	تطور معدل البطالة ومعدل النمو الاقتصادي للجزائر للفترة 1980–2016	53
06	تطور معدل البطالة وفقا للمراحل السياسات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر للفترة 1980– 2016	54
07	تطور النمو الديمغرافي في الجزائر من 1980 إلى 2016	55
08	حجم المساهمة في قوة العمل من 1990 إلى 2016	58
09	توزيع البطالة حسب الجنس من 1990 إلى 2016	60
10	حصيلة المشاريع الممولة من طرف (A.N.S.E.J) منذ إنشائها إلى سنة 2013	86
11	حصيلة الوكالة حسب عدد السنوات من 2002 إلى 2012	94
12	حصيلة الوكالة حسب المناطق من 2002 إلى 2012	95
13	حصيلة الوكالة حسب قطاع النشاط 2002 الى 2015	96
14	حصيلة الوكالة حسب تصنيف المشاريع المنجزة 2015/2002	97
15	حصيلة الوكالة حسب توزيع المناصب العمل الأجنبية المنجزة	98

المقدمة

المقدمة :

تُعدّ البطالة من القضايا الاقتصادية والاجتماعية البالغة الأهمية والحساسية التي تحظى باهتمام واسع من طرف الباحثين والخبراء وصنّاع السياسات العامة في مختلف دول العالم، نظرًا لما تخلّفه من انعكاسات مباشرة على التنمية الاقتصادية والاستقرار الاجتماعي وتطور المجتمعات ، كما تُعتبر ظاهرة عالمية لا تقتصر على دولة دون أخرى، إذ تمسّ الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وإن بدرجات متفاوتة تبعًا للظروف الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة. ومن هذا المنطلق، تسعى الحكومات إلى تبني استراتيجيات وبرامج تهدف إلى خلق فرص عمل واستيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي الشغل، بما يضمن الحد من تفاقم هذه الظاهرة وآثارها السلبية.

وفي هذا السياق، تُعد الجزائر من بين الدول التي واجهت تحديات مرتبطة بارتفاع معدلات البطالة خلال مراحل زمنية مختلفة، الأمر الذي دفعها إلى اعتماد مجموعة من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من انتشارها والتخفيف من آثارها، من خلال دعم التشغيل، وتشجيع الاستثمار، وتطوير آليات الإدماج المهني. ورغم هذه الجهود، ما تزال البطالة تمثل إحدى الإشكاليات المطروحة بدرجات متفاوتة، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري ، وتُعتبر مواجهة البطالة من أبرز التحديات التي تستوجب اهتمامًا متواصلًا في الحاضر والمستقبل.

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية وحيوية موضوعها، باعتبار أن ظاهرة البطالة تُعد من أبرز القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي ما تزال تفرض نفسها بقوة في الجزائر، لما لها من تأثيرات مباشرة على الاستقرار الاجتماعي والتنمية الاقتصادية. وتكتسي هذه الظاهرة أهمية خاصة لكونها تمس شريحة واسعة من المجتمع الجزائري، لاسيما فئة الشباب التي تُعد ركيزة أساسية في بناء الاقتصاد الوطني ومحركًا رئيسيًا لعجلة التنمية، بالنظر إلى ما تمثله من طاقات بشرية ومؤهلات يمكن توظيفها في تحقيق النمو والتقدم.

كما تتجلى أهمية الدراسة في محاولة فهم واقع البطالة في الجزائر وتحليل مدى فعالية السياسات العامة المعتمدة لمواجهتها.

أهداف الدراسة :

من خلال بحثنا هذا نهدف الى التعرف على:

1-الأهداف العلمية:

من خلال متابعة مستويات البطالة في الجزائر مع دراسة تطوراتها إحصائياً.

2-الأهداف العملية:

من خلال الاستراتيجية التي اعتمدتها الدولة لحل هذه الأزمة و مدى نجاحها، وكذا الوقوف على إيجابيات وسلبيات السياسات المعتمدة.

- إبراز المشاكل والمعوقات التي تحول دون الوصول إلى نتائج أفضل .
- اقتراح بعض الحلول التي من شأنها التقليص أكثر من ظاهرة البطالة .

أسباب اختيار الموضوع:

تنقسم الى سببين أساسين هما:

1- أسباب موضوعية:

- نظرا لأهمية هذا الموضوع وخاصة لفئة الشباب.
- إلقاء الضوء على السياسات والاستراتيجيات التي اعتمدتها الجزائر لمعالجة ظاهرة البطالة .
- محاولة تسليط الضوء على السياسات العامة والاستراتيجيات التي اعتمدتها الدولة الجزائرية لمواجهة ظاهرة البطالة والحد من آثارها، مع إبراز مختلف الآليات والبرامج المعتمدة في مجال التشغيل والإدماج المهني.
- أهمية دراسة الموضوع في ظل استمرار البطالة كإشكالية قائمة تستدعي التحليل والتقييم المستمر لمدى فعالية التدخلات الحكومية في معالجتها.

2- أسباب ذاتية:

- الرغبة في التعرف على مدى مساهمة الدولة الجزائرية في توفير مناصب الشغل وتحسين فرص الإدماج المهني، خاصة لفئة الشباب وحاملي الشهادات .
- الوقوف على إيجابيات وسلبيات سياسة الدولة في معالجة ظاهرة البطالة .
- السعي إلى معرفة مستوى فعالية السياسات العامة المعتمدة ومدى نجاحها في التخفيف من حدة البطالة والحد من آثارها الاقتصادية والاجتماعية.

الدراسات السابقة:

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

- تحديد مجال العمل الحاضر بالنسبة للدراسات السابقة.
- الاستفادة منها منهجياً، نظرياً، ومن المراجع.

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

- الباحثة **واعة حنان** في مذكرتها " **اصلاح السياسة العامة في الجزائر** – قطاع التشغيل نموذجاً." اعتبرت استخدام هذه الآليات من قبل الدولة كصمام أول لكبح تزايد البطالة، كما اعتبرت بأن هذه الحلول لا تقضي على البطالة بقدر ما تساهم فقط في تباطؤ وتيرتها فقط. [1]
- **مدني بن شهرة** في كتابه بعنوان " **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل** (التجربة الجزائرية) "، حاول الباحث من خلاله إبراز أثر الإصلاحات الاقتصادية على سياسة التشغيل، كما تناول أيضا مؤسسات التشغيل مع محاولة تقييمها.[2]
- الباحثتين **لاحقي ربيحة وعمارة وسام** في مذكرتهما المعنونة بـ " **حوكمة السياسة العامة للتشغيل و تأثيرها على البطالة في الجزائر 1999 – 2014** " قد توصلتا إلى أن القوانين و التنظيمات التي تم إصدارها في مجال التشغيل ومكافحة البطالة، تناولت فقط وظائف ومكانة المؤسسات الخاصة بالتشغيل، استندت عليها الحكومة الفرض سياساتها، والتي استهدفت شراء السلم الاجتماعي من خلال السماح لهذه المؤسسات بتوفير مناصب العمل اللازمة للتخفيف من حدة البطالة. [3]

---

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

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

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

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

إشكالية الدراسة :

تُعد ظاهرة البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه مختلف الدول، لما لها من آثار مباشرة على الاستقرار الاجتماعي ومستوى التنمية الاقتصادية وتحسين مستوى المعيشة. وتزداد خطورة هذه الظاهرة عندما تتسع الفجوة بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل، أو عندما تعجز السياسات الاقتصادية عن خلق مناصب شغل كافية تستوعب اليد العاملة، الأمر الذي ينعكس سلبًا على الفرد والمجتمع من خلال ارتفاع معدلات الفقر والتهميش وتراجع الإنتاجية، إضافة إلى بروز انعكاسات اجتماعية ونفسية متعددة.

وفي الجزائر، ورغم ما بذلته الدولة من جهود عبر تبني جملة من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من البطالة، كتشجيع الاستثمار، ودعم المؤسسات المصغرة، وتطوير برامج الإدماج المهني، وتوسيع مجالات التكوين المهني، إلا أن هذه الظاهرة ما تزال تشكل تحديًا قائمًا بدرجات متفاوتة، خاصة في أوساط الشباب وخريجي الجامعات ، وقد أثار ذلك نقاشًا حول مدى قدرة السياسات العامة المنتهجة على معالجة الأسباب الحقيقية للبطالة وتحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل، فضلًا عن التساؤل بشأن فعالية آليات التنفيذ والمتابعة والتقييم المعتمدة في هذا المجال.

وانطلاقًا من ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة وتحليل واقع السياسات العامة الموجهة لمواجهة البطالة في الجزائر، ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف المسطرة في الحد من هذه الظاهرة والتقليل من آثارها الاقتصادية والاجتماعية ، مما يقود لمعالجة هذا الموضوع سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية المتضمنة في السؤال الجوهري الآتي : **ما مدى فعالية السياسات العامة المنتهجة في الجزائر لمواجهة ظاهرة البطالة ؟**

– يمكننا تجزئة الإشكالية المطروحة إلى التساؤلات الفرعية التالية:

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

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

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

فرضيات الدراسة :

بعد تعرضنا للإشكالية الرئيسية وما تفرع عنها من أسئلة يمكننا صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : توجد علاقة بين فعالية السياسات العامة المطبقة في الجزائر وانخفاض معدلات البطالة ، غير أن محدودية بعض الآليات التطبيقية تؤثر على نتائج هذه السياسات.

الفرضية الثانية: شح مناصب الشغل و توجه غالبية طالبيه الى القطاع العام، و ضعف القطاع الخاص من أسباب ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر.

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

منهجية الدراسة :

المقتربات: استخدمنا بعض المقتربات تمثلت في:

المقترب القانوني: يركز هذا الاقتراب في دراسته للأحداث، والمواقف والعلاقات، والأبنية على الجوانب القانونية، أي على مدى التزام تلك الظواهر بالمعايير والضوابط المتعارف عليها، و القواعد المدونة و غير المدونة.[1]

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

النظريات :

1- النظرية الكينزية (Keynesian Theory)

تُعد النظرية الكينزية من أهم النظريات المناسبة ، إذ ترى أن البطالة تنتج أساسًا عن ضعف الطلب الكلي في الاقتصاد، وأن تدخل الدولة يُعد ضروريًا لمعالجة هذه الظاهرة من خلال وضع سياسات اقتصادية واجتماعية تهدف

[1] محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم المناهج الاقترابات، والادوات الجزائر ، (د.م.ن) ، 1997، 117

[2] نصر محمد عارف، ابستومولوجيا السياسة المقارنة النموذج المعرفي النظرية المنهج، بيروت مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2002، ص ص 205 204

إلى خلق فرص العمل، وتشجيع الاستثمار، وزيادة الإنفاق العمومي. وتفيد هذه النظرية في تفسير دور الدولة الجزائرية في مواجهة البطالة عبر برامج التشغيل ودعم الاستثمار والمؤسسات المصغرة.

2- نظرية السياسات العامة (Public Policy Theory)

تساعد هذه النظرية في فهم كيفية صياغة السياسات العامة الخاصة بالتشغيل ومواجهة البطالة، من خلال تحليل مراحل صنع السياسة العامة ابتداءً من تحديد المشكلة، مرورًا بوضع البدائل واتخاذ القرار، وصولًا إلى التنفيذ والتقييم. كما تسمح بدراسة مدى فعالية السياسات الحكومية الجزائرية في الحد من البطالة.

3- النظرية المؤسسية (Institutional Theory)

تنسجم هذه النظرية بشكل مباشر مع المقترب المؤسسي، إذ تركز على دور المؤسسات الرسمية في تنفيذ السياسات العامة وتحقيق أهدافها. ويمكن توظيفها لتحليل دور المؤسسات الجزائرية المكلفة بالتشغيل ومكافحة البطالة، مثل أجهزة التشغيل والتكوين المهني وهيئات دعم الاستثمار والإدماج المهني، ومدى كفاءتها في تطبيق السياسات العامة.

المناهج:

استخدمنا مجموعة من المناهج تمثلت في:

المنهج الوصفي : وهو نوع من أساليب البحث يدرس الظواهر الطبيعية، والاجتماعية، والاقتصادية، و السياسية، ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة . [1]

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

المنهج الاحصائي: يعد المنهج الإحصائي من بين المناهج العلمية التي أضفت الصيغة العلمية على الأبحاث السياسية والاجتماعية والتي تهتم بدراسة وتحليل الظاهرة الاجتماعية من الناحية الكمية [2] و قد اعتمدنا في دراستنا لهذه المشكلة على مصادر مختلفة، حيث استمددنا معطياتنا من بعض المنظمات والهيئات الدولية و كذا من خلال الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) بصفتها المؤسسة المكلفة بتحضير قاعدة المعلومات حول الاقتصاد الجزائري، بالإضافة إلى

[1] محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي للحديث، 1985، ص 80

[2] عبد الناصر جندلي ، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية 211 ، ص 2005 .

الاعتماد على معطيات كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) ،و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(A.N.D.I) .

تقسيم الدراسة:

قسمنا خطة البحث إلى ثلاثة فصول جاءت على النحو التالي:

الفصل الأول: خاص بالجانب المفاهيمي والنظري ، حيث تناولنا فيه ثلاث مباحث ، المبحث الأول يوضح ماهية ظاهرة البطالة، والمبحث الثاني النظريات المفسرة لظاهرة البطالة ، والمبحث الثالث مفهوم السياسة العامة ، **أما الفصل الثاني**: قمنا باستعراض واقع ظاهرة البطالة في الجزائر وتناولنا في هذا الفصل مبحثين ، المبحث الأول خلفية البطالة في الجزائر يوضح أسباب وجذور ظاهرة البطالة في الجزائر، أما المبحث الثاني يوصف الخصائص والآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة في الجزائر ، أما **الفصل الثالث** الإجراءات والآليات المتخذة لمعالجة ظاهرة البطالة في الجزائر وتناولنا في هذا الفصل مبحثين ، المبحث الأول آليات معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر والمبحث الثاني تقييم السياسة العامة للدولة في معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر.

*** صعوبات الدراسة**

1- تباين في البيانات والإحصاءات و اختلافها من مصدر الآخر.

2- عدم توفر نتائج دقيقة خاصة بوضعية سوق العمل في الجزائر، وخاصة تلك المتعلقة بتطورات العرض و الطلب على العمل خلال بعض فترات الدراسة.

3- نقص المصادر و المراجع حول موضوع البطالة في الجزائر .

الفصل الأول
الإطار المفاهيمي للبطالة والسياسة العامة

تمهيد :

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

المبحث الأول: ماهية ظاهرة البطالة

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

المطلب الأول : تعريف البطالة (لغة واصطلاحا):

تعني البطالة في اللغة بالتعطل والضياع والهدر والخسارة، فقد جاء في لسان العرب بطل الشيء يبطل بطلاً و بطولاً وبطلاناً : ذهب ضياعاً وخسراناً : فهو باطل، وبطل الأجير بالفتح، يبطل بطالة أي تعطل فهو بطال، وبطل يبطل بطالة و التبطل فعل البطالة، وهو إتباع اللهو والجهالة أي العامل تعطل ولم يجد عملاً، جعله بلا عمل وتعني عدم توافر العمل للراغبين فيه والقادرين عليه [1]

– أما البطالة اصطلاحيا فقد جاء في معجم مصطلحات القوى العاملة البطالة هي عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه".[2]

– كما تعرف البطالة على أنها حالة عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل، ويستبعد من هذا الحالات الاضرابات، المرض أو الاصابة). [3]

– كما أشارت التعريفات الأخرى الى ان البطالة شأنها شأن العمالة، شاملة لجميع الافراد فوق سن معين خلال فترة مرجعية Reference period وقد تمتد من أسبوع الى اقل من سنة أو أكثر طبقاً لشكل المتعطل وانقطاعاته بدون عمل رغم قدرته عليه .[4]

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

[1] أحمد محمود خضر جميل مُحَمَّد غانم مصطفى شلبي ، مُحَمَّد المرسى متولي عبد المؤمن ، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترح في ضوء المستجدات دراسة حالة المملكة العربية السعودية، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية ، 2013، ص 16

[2] أحمد بدوي، مُحَمَّد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، الإسكندرية: نشر مؤسسة شباب الجامعة ، 1948، ص .224

[3] عبد القادر مُحَمَّد علاء الدين ، البطالة(أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ظل تجليات العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، الإسكندرية منشأة المعارف، 2003، ص 10

[4] بن مُحَمَّد الرماني زيد ، البطالة العمالة العمارة، من المنظور الاقتصاد الإسلامي، الرياض دار طويق للنشر والتوزيع 2001، ص25

عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى .[1]

كما عرفتها منظمة العمل الدولية « ILO » ، أن العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل و هو قادر عليه و راغب فيه و يبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده .[2]

- ذكر **أبو حامد الغزالي** (رحمه الله) " **أن الصناعات تحتاج الى تعليم ومكابدة في الصبا وإذا غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع النتيجة يصبحوا عاجزين عن العمل، فيأكلون من عمل غيرهم فيكونون عالة على الغير، وإذن هم عاطلون** .[3]

- من الصواب استخدام مصطلح البطالة بدلاً من استخدام مصطلح عاطل، ويعترض البعض على تعريف العاطل بأنه ذلك الشخص الذي لا يوجد له مصدر للرزق، بما يعني استبعاد من لهم مورد رزق ناجم عن ميراث أو نتاج عمل سابق بالداخل أو الخارج، حتى لو كانوا مؤهلين وقادرين على العمل وراغبين فيه، ولا يجدون عملا عند مستوى الأجور السائدة.[4]

نلاحظ مما سبق من تعاريف البطالة ما يلي:

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

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

✓ تعني البطالة عدم الاستخدام الأمثل للمواد، وهذا يعني أنه توجد بعض وحدات عنصر العمل لا تستخدم في مكانها السليم، بمعنى أنه مع تفشي ظاهرة البطالة ومع عدم وجود وظائف لبعض الأفراد كالمتعلمين أصحاب الشهادات الجامعية مثلا فهذا يدفع هؤلاء قبول وظائف لا تحتاج إلى مستوى تعليم عالي كان يعملوا في وظائف تطلب شهادات متوسطة أو ما شابه ذلك، هذا يعني عدم الاستخدام الأمثل للموارد إلى جانب ضياع جزء من الموارد

[1] عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013، ص 37

[2] Edward N. Wolff. Poverty and income distribution, WILEY BLACKWELL, Second Edtion, United Kingdom, 2009, pp :208-209

[3] أحمد حسين عبد الحميد رشوان، أزمات الشباب والبطالة، الإسكندرية: دار التعليم الجامعي، 2015 - ص 22

[4] نفس المرجع ، ص 21

والمتمثلة في ما تم إنفاقه على هؤلاء الأفراد ليحصلوا على شهاداتهم الجامعية ثم بعد ذلك يعملون في وظائف لا تحتاج لهذا القدر من التعليم الذي حصلوا عليه، ويؤدي ذلك إلى التقليل من الناتج القومي الذي كان يمكن الحصول عليه، لو تم توظيف هؤلاء العمال في أماكنهم الصحيحة والتي تحتاج إلى مستوى تعليمهم الحقيقي وهذا يعتبر استخدام سيئ وغير أمثل للموارد ولعنصر العمل، باعتباره المورد البشري الذي لا يقل أهمية إطلاقا عن الموارد الطبيعية ، بل يفوقها أهمية لأنه إذا وجدت الموارد الطبيعية في بلد ما ولم يتوافر لديها الموارد البشرية فلا تستطيع استغلال هذه الموارد الطبيعية ولا تستطيع إحراز أي درجة من التقدم .[1]

✓ وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نستنتج أن الوصول الى تعريف متفق عليه للبطالة، أمر صعب وبعيد المنال، حيث يتوقف التعريف بها على الظروف القائمة من حيث الزمان والمكان المعنيين، إلا اننا نستطيع تقديم تعريف إجرائي للبطالة حيث يمكن اعتبارها عدم قدرة الدولة على توفير وظيفة أو منصب عمل لمواطنيها تحقق لهم احتياجاتهم المتعددة وتكفل لهم العيش الكريم والحياة الكريمة بعيدا عن أي شكل من أشكال الفقر والحاجة، أو هي كل إنسان قادر على العمل راغب فيه باحثا عنه يقع في دائرة القوى المنتجة أي يكون عمره ما بين 15 و 60 سنة مدربا على العمل أي له حرفة أو خبرة ما، ولا تتوفر لديه فرصة للعمل ولا يملك رأس مال نقدا أو عينيا ، أو غياب استراتيجية حكومية واضحة ودقيقة بإمكانها استيعاب خاصة الفئات الشابة في المجتمع الفئة الأكثر طلبا للعمل خصوصا من خريجي الجامعات والمدارس والتكوينات المهنية، التي من شأنها أن تعرقل مختلف الجهود التي تبدلها الدولة من أجل التخفيف والحد من التصاعد المستمر لظاهرة البطالة .[2]

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

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

1- بدون عمل : يعني انعدام التام للعمل أثناء الفترة المرجعية.

[1] أحمد رمضان عفاف عبد العزيز ، عايد إيمان عطية ناصف مبادئ الاقتصاد الكلي الإسكندرية: الدار الجامعية لنشر 257، ص 2004.

[2] رشاد غنيم، دراسات معاصرة في علم الاجتماع، بيروت: دار النهضة العربية 2010، ص 15

2- متاح في الوقت الراهن للعمل: يعني اتخاذ خطوات محددة في فترة قريبة للبحث عن العمالة بأجر أو عمالة للحساب الخاص.

3- معيار الإتاحة: يعني قادرا أو مستعدا للعمل إذ توفرت له الفرصة .[1]

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

* نجد في كثير من الدول النامية، ونظراً لعدم توفر الاحصائيات الدقيقة عن السكان والقوة العاملة، حيث يقاس حجم البطالة عن طريق الأرقام المطلقة أو تنسب الزيادة الى حجم البطالة الكلي، وإذا كانت أرقام البطالة المسجلة وعدد السكان والقوة العاملة غير دقيقة، فإنه لا يهم كثيراً أن قيست البطالة بطريقة أو بأخرى. [2]

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

الشكل (1) : معادلة حساب معدل البطالة[3]

– القوى العاملة : هم الأفراد القادرون على العمل سواء كانوا ذكورا أو إناثا، يزاولون عملا أو عاطلين تتراوح أعمارهم من 16 الى 54 سنة، حدد مكتب إحصاء العمل

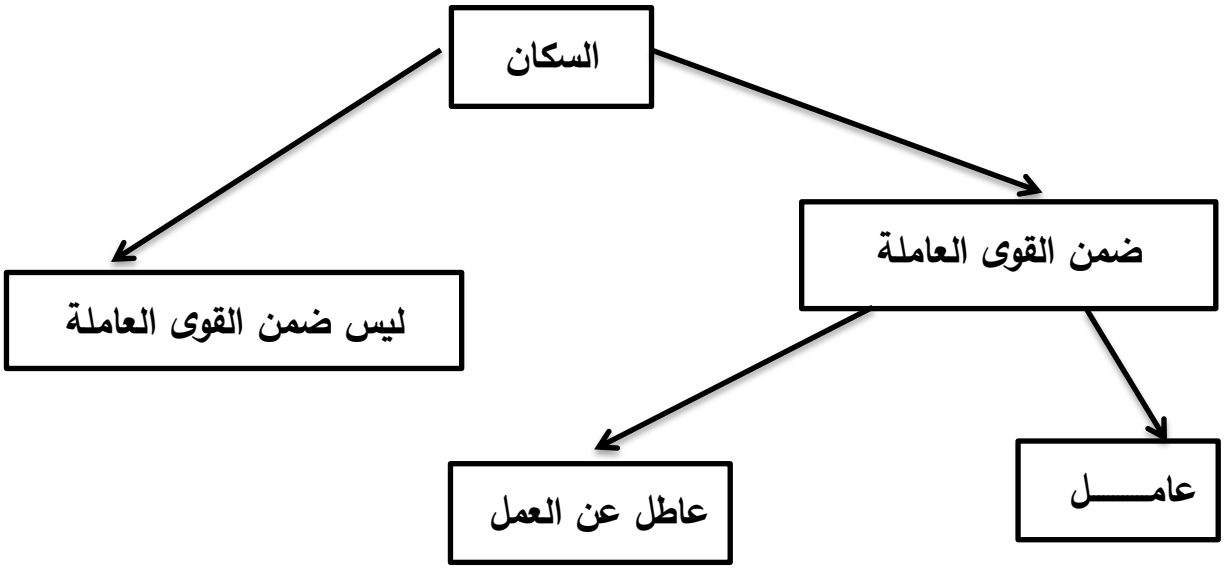
[1] ساسية خضراوي، سليمة عبيدة ، قياس البطالة حسب المعايير الدولية مع الإشارة الى مشاكل قياسها في الدول العربية ، ورقة عمل ضمن ندوة عربية منعقدة خلال الفترة 26 الى 28 أفريل 2006 ، الموسومة بالبطالة أسبابها، معالجتها و أثرها على المجتمع، جامعة سعد دحلب البليدة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.

[2] عبد القادر محمّد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 7.

[3] نفس المرجع، ص 8

(Bureau of Labor Statistics) في الولايات المتحدة الأمريكية الأشخاص ممن أعمارهم فوق 16 سنة وليسوا من القوى العاملة في خمسة أقسام:

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



الشكل (2) السكان والقوى العاملة.[1]

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

* العاملين والمتعطلين وتضم فئة العاملين أربع شرائح هي:

1. يعمل لحسابه ولا يستخدم أحداً.
2. يعمل لدى ذويه بدون أجر نقدي.
3. صاحب عمل ويستخدم.
4. يعمل بأجر يومي.

* أما فئة المتعطلين فإنها تضم شريحتين هما:

1. متعطل حديث وهو الذي لم يسبق له العمل.
2. مشتغل متعطل وهو الفرد الذي كان يعمل من قبل ثم توقف عن العمل.

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

[1] المرجع السابق، ص 8.

1. طالب متفرغ.
2. متفرغة للمنزل.
3. عاجز عن العمل.
4. مسن لا يعمل.
5. زاهد في العمل.
6. بالمعاش.
7. غير مبين .[1]

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

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

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

- الأفراد الذين يتم استبعادهم من القوة العاملة هم:

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

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

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

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

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

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

2- الفترة الزمنية المحددة للبحث عن عمل، وذلك أن بعض الدول تحددها بأربعة أسابيع كما في الولايات المتحدة الأمريكية مثلا، بينما تحدد بأسبوع واحد في اليابان حتى يحسب الفرد متعطلا.

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

[1] مُحَمَّد محمود الجوهري، المشكلات الاجتماعية ، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011، ص ص : 257 ، 258.

1- الافتقار إلى الدراسات المتعلقة بتقارب المفاهيم القياس البطالة يقود الى عدم تجانس منطلقات المقارنة .[1]

2- عدم توفر بيانات سليمة لدى الجهات الرسمية التي يستدل منها على حجم البطالة، وذلك بسبب عدم توافر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد للبيانات يمكن الاعتماد عليها.

3- كما نجد من ناحية أخرى عدم وجود إحصاءات وبيانات دقيقة عن الاقتصاد غير الرسمي في الدول النامية ، وهو عادة قطاع حضري يضم المشروعات الصغيرة والحرفين العاملين لحسابهم الخاص والمحلات والمقاهي ما شابه ذلك رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية.

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

1- قد تكون معدلات البطالة المحتسبة بهذه الطريقة أعلى من المعدلات الحقيقية لأنه لا يوجد في هذه الطريقة ما يؤكد أن الأشخاص غير المستخدمين عاطلين فهم فعلا مستمرين بالبحث عن العمل أي هم ليسوا من العمال اليائسون.

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

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

4- لا تعتمد آثار البطالة في المجتمع على معدل البطالة فحسب وانما أيضا على الفترة التي يبقى العامل خلالها بدون عمل، فكلما تطول هذه الفترة تكون تأثيرات البطالة أكثر حدة ومأساوية، وعلى الرغم من بساطة هذا المقياس واتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس سوق العمل انتشارا، وهو المقياس الذي تأخذ به الدول كافة، وكذلك منظمة

[1] ساسية خضراوي، سليمة عبيدة، مرجع سابق.

[2] العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان ، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات ، الأردن دار حامد لنشر والتوزيع 2006، ص 245

العمل الدولية عند المقارنة بين معدلات البطالة فيما بين الدول المختلفة، وفي داخل الدولة الواحدة على مدى الفترات الزمنية المختلفة رغم الانتقادات السابقة[1].

المطلب الثاني : أنواع البطالة

للبطالة أنواع وأشكال عديدة وتقسيمات مختلفة، لذا تختلف مقاييسها و آثارها و علاجها وفقاً لهذه الاعتبارات:

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

– تقترب البطالة الهيكلية من البطالة الاحتكاكية في أن تطور وسائل الإنتاج وتقدمها قد يؤدي الى الاستغناء عن بعض أفراد القوة العاملة، بيد أن الفيصل بين الأمرين أن البطالة الاحتكاكية مؤقتة و هذا لاشتغال الافراد في البحث عن الانتقال من وظيفة الى أخرى .[2]

– كما تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائمين بين هيكل توزيع

– القوى العاملة و هيكل الطلب عليها، كما يقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي الى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوة العمل كدخول المراهقين و الشباب الى سوق العمل بأعداد كبيرة، قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعاً جديداً من البطالة الهيكلية بسبب إفرازات النظام العالمي الجديد و الذي تسارعت وتيرته عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة منها الى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه الأخيرة، هذا الانتقال أفقد كثيراً من العمال الذين كانوا يشتغلون في هذه الدول مناصب عملهم وأحالهم الى بطالة هيكلية طويلة المدى .[3]

---

[1] يدعي البعض أن معدل البطالة يكون دائماً أقل من الحقيقة، لأنه لا يحسب الاشخاص اليائسين الذين توقفوا عن البحث عن العمل ضمن العاطلين، ويحسب مؤشر البطالة عدد العاطلين في لحظة معينة، وهو لا يدلنا عن المدة التي كان فيها هذا العاطل عاطلاً قبل لحظة التعداد .
أحمد حسين عبد الحميد رشوان، ص 22.

[2] أحمد محمود خضر جميل مُحَمَّد غانم مصطفى شلبي، مُحَمَّد المرسى متولي عبد المؤمن، مرجع سابق ، ص 21.

[3] فضيلة عاقلي البطالة تعريفها أسبابها واثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، (د س ن).

ثانياً : البطالة الموسمية : (Seasonal Unemployement)

تحدث هذه البطالة بين عمال بعض المهن التي يتصف العمل فيها بالموسمية، وبعبارة أخرى هي البطالة الناجمة عن انخفاض الطلب الكلي في بعض القطاعات الاقتصادية، فقد تشهد بعض القطاعات كالسياحة الزراعة الصيد فترات من الكساد مما يؤدي الى فقدان العاملين في هذه القطاعات الى وظائفهم مؤقتاً، أي الحالة التي يتعطل فيها جزء من القوة العاملة نتيجة انكماش الطلب على سلعة معينة خلال فترات معينة غير مواسم ازدهارها ونمائها . [1]

كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه و قد يؤدي ذلك إلى انتقال العمال وهم في حالة البطالة الى المدن فيتسبب ذلك في حدوث ضغط على الإسكان و الخدمات و غيرها . [2]

– تعتبر البطالة الموسمية إجبارية على اعتبار أن العاطلين عن العمل في هذه الحالة هم على استعداد للعمل بالأجور السائدة الا أنهم لم يجدوا عملاً .

– كما تعادل البطالة الموسمية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين وعددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج وعليه فعندما تعادل البطالة الموسمية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل .

يتقلب مستوى التوظيف والاستخدام مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الانكماش والتوسع أي يزيد التوظيف خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد وهذا هو المقصود بالبطالة الموسمية. [3]

– كما أن هناك نمط آخر للبطالة الموسمية ، يطلق عليه احتياطى العمل العائم، و يتكون من أولئك الذين يعيشون فترات عمل يعقبها فترات البطالة ، ثم تذبذب ما بين عمل و بطالة ، وذلك مثل عمال التراحيل . [4]

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

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

[1] أحمد محمود خضر جميل محمد غانم مصطفى شلبي، محمد المرسى متولي عبد المؤمن ، مرجع سابق، ص 21

[2] عبد القادر محمد علاء الدين، مرجع سابق، ص 3

[3] فضيلة عاقلي، مرجع سابق.

[4] أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 204.

ب– البطالة المقنعة (المستترة) (Disguised Unemployement): تعرف البطالة المقنعة بأنها مقدار قوة العمل التي لا تعمل بشكل فعلي في النشاط المنتج ، [1] كما تتمثل في حالة من يؤدي عملا ثانوياً لا يوفر له كفايته من سبل العيش، أو أن بضعة أفراد يعملون سوية في عمل يمكن أن يؤديه فرد واحد أو اثنان منهم ، [2] وهي تنشأ عادة في ميدان الزراعة بسبب ضغط السكان الزراعيين على الموارد الزراعية، حيث يكون هناك فائض من العمال على الأرض الزراعية عاطلين تعطلا مستترا وإذا سحب هذا الفائض فلا يتأثر الإنتاج الزراعي، أي بمعنى آخر هناك تكديس في عدد العمال يفوق الحاجة الفعلية.

كما توجد في القطاع الصناعي نتيجة التزام الدولة بتعيين الخريجين ووجود فرص عمل .[3]

وعلى ذلك فالبطالة المقنعة هي انعكاس لتزايد فرص العمل بمعدلات كبيرة للنمو السكاني السريع، مع قصور فرص التوظيف في القطاعات المنتجة معاً، مما يؤدي الى اشتغال فائض العمل في مجالات محدودة الانتاجية، وهو ما يترتب عليه تدني مستويات الانتاجية، خاصة في القطاع الزراعي وقطاع الخدمات الحكومية نتيجة التشغيل أعداد من الأيدي العاملة تفوق الاحتياجات الحقيقية . [4]

ج – البطالة الدورية (بطالة نقص الطلب أو البطالة الكينزية) Cyclical Unemployment يبني كينز فكرة استمرار البطالة لفترة طويلة على أساس أن بطالة جزء من عوامل الإنتاج يعني انخفاض الطلب الكلي، نظرا لان عوائد هذا الجزء المعطل من عوامل الإنتاج سيؤدي الى خفض الدخل الكلي عن ذي قبل، و هبوط الدخل أي هبوط الطلب و هو ما يطلق عليه كينز الطلب الفعال يؤدي بدوره الى المزيد من البطالة فمزيد من هبوط مستوى الطلب الفعال، ويرفض كينز اعتبار زيادة الأجور سببا في البطالة لأن انخفاض الأجور يقلص مداخيل العمال و يخفض الطلب على السلع بما يعيق تصريفها في الأسواق، فحينما ينخفض الطلب الكلي فان المؤسسات ستتصرف كرد فعل لنقص الطلب بطريقتين، إما بتسريح العمال أو عدم إحلال بدل الموظفين الذين يتركون طواعية وبالحالتين

[1] كربوسة عمراني ، الشباب العربي بين مأزق البطالة و تحديات الهجرة حالة الجزائر"، ضمن ملتقى الموارد البشرية و استثمارها الواقع والمأمول ،كلية الآداب والعلوم الانسانية، اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، الأمانة العامة للرابطة العلمية، مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية، صفاقس تونس أيام 28/29 أكتوبر 2015

[2] أحمد محمود خضر جميل مُحَمَّد غانم مصطفى شلبي، مُحَمَّد المرسى متولي عبد المؤمن مرجع سابق، ص 21.

[3] عبد القادر مُحَمَّد علاء الدين، مرجع سابق، ص 3

[4] أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 202.

فان نسبة البطالة سترتفع فإذا كانت الأجور مرنة فان الأجور الحقيقية سوف تنخفض وتنخفض معها نسبة البطالة، ولكن الحقيقة أن الأجور غير مرئة وبالتالي فان انخفاض الطلب سيرفع من نسب البطالة.

د – البطالة المعنوية: وهي أخطر انواع البطالة وفيها يعمل الفرد ولا يعمل في نفس الوقت وهي تؤدي الى التقاعس، وتأخير الدورة الانتاجية.[1]

هـ – البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية[2] : (**Frictional Unemployment**) هي ظاهرة مؤقتة تحدث إما نتيجة لأن الباحثين عن عمل لم يجدوا بعد الفرصة المناسبة أو لأن أصحاب العمل لم يجدوا بعد العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة لديهم، وهذا النوع من البطالة يحدث عادة نتيجة للتحسينات التكنولوجية في وسائل الانتاج أو التغيرات في الطلب على الطراز الحديث وهذا يدعو أحيانا الى تغيير وظيفة العامل أو اعادة تدريبه (3)، وتعبر عن الفاصل الزمني بين التوقف عن العمل ومباشرة عمل جديد.

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

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

المطلب الثالث : أسباب ظاهرة البطالة وآثارها :

تختلف أسباب البطالة من مجتمع الى مجتمع حتى إنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة الى أخرى، فهناك أسباب سياسية واقتصادية، وأخرى اجتماعية وسياسية، ولكن الكل يؤثر على المجتمع و يزيد من تفاقم ظاهرة البطالة.

[1] أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 204

[2] أحمد محمود خضر جميل مُحَمَّد غانم مصطفى شلبي، مُحَمَّد المرسى متولي عبد المؤمن، مرجع سابق، ص 20

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

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

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

إن ظاهرة البطالة ليست بمعزل عن آثار الازمات المالية العالمية، خاصة منها الازمة المالية التي أصابت العالم سنة 2008 والتي لا تزال أثارها الى حد اليوم، وقد نجم عنها إفلاس آلاف البنوك والشركات على مستوى العالم و تسريح ملايين العمال .[3]

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

[2] صورية فرج الله سعيدة حمود، مرجع سابق.

[3] كربوسه عمراني ، مرجع سابق، ص 6.

– كما نجد تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان الحد الأدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل. – هناك عامل آخر وهو توجه أصحاب المؤسسات نحو استخدام أكثر للرأسمال التقني تماشيا مع التقدم التكنولوجي، أي إحلال الآلة محل العامل البشري، حيث أن تفاقم آثار الثورة العلمية والتكنولوجية على العمالة من خلال إحلال الفنون الإنتاجية المكثفة لرأس المال محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد الوطني أدى إلى انخفاض الطلب على عنصر العمل البشري[1].

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

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

كما نجد عامل آخر وهو أساليب التنشئة الاجتماعية والمعروف انها تبدأ من أحضان الاسرة حيث لا يسعى فيها ولي الأمر غرس قيمة الاجتهاد والعمل في الطفل مما يفقد هذا الأخير القدوة والمثل الصالح .[2]

كما ان هناك عامل اخر وهو التعليم ومستوياته في سوق العمل وذلك عندما لا تتناسب مستويات التعليم مع احتياجات سوق العمل داخل الدولة أو عندما تكون غير مواتية للتطور التكنولوجي مقارنة بالدول المتقدمة[3].

أما من ناحية آثار ظاهرة البطالة يمكننا أن نبدأ بمقولة الفيلسوف (سقراط) بأن البطالة أساس الفساد تبلد الذهن وتضعف الصحة[4] واعتبرها أيضاً ابن سينا) " آفة يصاب بها المتعطل عن العمل فتحرم المجتمع من الاستفادة من المنفعة التي حباه الله بها ".[5]

---

[1] أحمد محمود خضر جميل ، محمد غانم مصطفى شلبي ، محمد المرسى متولي عبد المؤمن ، مرجع سابق، ص 24.

[2] صورية فرج الله سعيدة حمود, مرجع سابق.

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

[4] أحمد حسين عبد الحميد رشوان، مرجع سابق، ص 167

[5] أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب، الآثار الحلول، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2008، ص 10

ان البطالة تؤدي الى زيادة القلاقل والفوضى في المجتمع، وما ينجم عن ذلك من انعدام الأمن والاستقرار، وينجم ذلك عن السخط على المجتمع وعلى الدولة التي تتركهم في هذا الضياع بلا حلول هذا السخط قد يكون على الأقل عند بعض من الشباب، وهذا كله قد تستغله بعض الهيئات التي تقف ضد الدولة والنظام الحاكم، لكي تثير المشاعر وتحاول جاهدة أن تعبئ النفوس في اتجاه معارض .[1]

أ–1 الآثار السياسية : تؤثر البطالة على المجتمع من الناحية السياسية ببداية ظهور التيارات السياسية المختلفة حسب الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تحيط بالمجتمع ككل مما يهدد الأمن السياسي للدولة، ويستغل زعماء تلك التيارات وجود ظاهرة البطالة بالمجتمع وتفرغ كثير من مواطنيه بلا عمل و يبدأ في تشكيل التنظيمات الناهضة لنظام الحكم القائم مما يهدد الأمن السياسي الوطني، أي بمعنى آخر عدم وجود استقرار في عدة مجالات يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فالبطالة تصيب الفرد باليأس والإحباط وإذ ذاك يكون سهلا على الجماعات المتطرفة والإجرامية تجنيده للقيام بالأعمال و حتى الإرهابية منها واشاعة لا أمن في المجتمع[2].

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

ب –2 الآثار الاقتصادية

من بين آثار ظاهرة البطالة على الاقتصاد نجد أنها:

- ✓ تؤدي الى ضعف القوى الشرائية بالسوق الداخلية .[3]
- ✓ تضعف الإنتاج لوجود طاقات بشرية مهدرة غير مستعملة.
- ✓ تؤدي الى ترك بعض الإمكانات المتاحة للمجتمع دون استغلال.
- ✓ تؤثر البطالة على حجم الإنتاج باعتبار أن العمل عنصر أساسي في عملية الإنتاج.
- ✓ تؤثر البطالة على حجم الدخل و على توزيعه.

[1] أحمد محمود خضر جميل محمد غانم مصطفى شلبي ، محمد المرسى متولي عبد المؤمن ، مرجع سابق، ص 23

[2] عبد القادر محمد علاء الدين ، مرجع سابق، ص ص 87-88

[3] صورية فرج الله سعيدة حمود, مرجع سابق.

- ✓ تؤثر بصفة غير مباشرة على الاستهلاك و على الصادرات والواردات.
- ✓ تؤثر على مستوى تحقيق إشباع الحاجات الفردية والجماعية.
- ✓ كما تقوم بزيادة الأعباء على الحكومة لإعانة هؤلاء العاطلين، في الوقت الذي تقل فيه الضرائب التي كان يمكن أن يدفعها هؤلاء العاطلون الى الدولة لو كانوا عاملين، مما يترتب عليه عجز في الميزانية .[1]

ج – 3 الآثار الاجتماعية : أن الاسرة هي نواة المجتمع وفي مهدها تتربى الطفولة التي هي ذخيرة المستقبل والرصيد الانساني الممتد على طول الزمن ... ولا شك أن هؤلاء الاطفال الذين هم رجال و نساء الغد أمل المستقبل و سند الوطن وعدته، في فسادهم فساد للمجتمع و في ضياعهم ضياع للامة جمعاء و ليس للأسرة فقط، فالبطالة سبب من أسباب الدافعة الى الطلاق، الذي يفرق شمل الاسرة، فتكون البطالة سببا للكثير من أشكال الإجرام والانحرافات لهؤلاء الاطفال، فالبطالة من أخطر المشكلات الاجتماعية وإهمال علاجها يؤدي إلى العواقب فهي الباب الموصل إلى كل الشرور لأنه يهيئ للأفراد فرصة التفكير في مزاولة الإجرام على اختلاف صوره، ويرى الإمام (أحمد بن حنبل) مثل هذا الرأي فيقول : "**إذا جلس الرجل ولم يحترف دعته نفسه إلى أن يأخذ ما في أيدي الناس** ".[2]

- ✓ كما تؤدي البطالة الى العزلة الاجتماعية ثم تضعف عنده القوى الاجتماعية وتتضاءل قدرته على تحقيق التضامن مع المجتمع الذي يعيش فيها.

وينشأ عن البطالة انخفاض المكانة، والانحرافات الفكرية، وانتشار الشعور بالحقد والبغضاء نحو الطبقات التي تعيش في مستوى أعلى، وهي تؤدي الى مشكلات عائلية و شخصية .[3]

مما سبق يمكنا أن نستخلص أن ظاهرة البطالة هي ظاهرة خطيرة تحتاج الى علاج فوري وسريع، نظراً لأنها إن لم يتم التحكم فيها فسوف تصيب المجتمع بأكمله بآفاتها و هذا ما يعيدنا الى مقولة الفيلسوف الفرنسي **جابريل تارد أن العمل وحده العدو الأول للجريمة** "[4]

[1] أحمد حسين عبد الحميد رشوان مرجع سابق، ص 178.
[2] عبد القادر مُحَّد علاء الدين ، مرجع سابق، ص 79.
[3] أحمد حسين عبد الحميد رشوان مرجع سابق، ص 170.
[4] عبد القادر مُحَّد علاء الدين، مرجع سابق، ص ص 79-80

المبحث الثاني: النظريات المفسرة الظاهرة البطالة

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

المطلب الأول : النظريات التقليدية المفسرة لظاهرة البطالة

وتعطى هذه النظريات الاتجاهات التي تتبنى فكرة وجود سوق تنافسي للعمل.

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

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

ومن هنا يرى الكلاسيك ضرورة عدم تدخل الدولة في جهاز الأسعار والأجور، أي أن الأجور هي عامل أساسي في آليات سوق العمل إذ أنها تؤثر على عرض وطلب العمل لإيضاح ذلك ولتسهيل التحليل نفرض أن الأجور جامدة على سبيل المثال، فما هو تأثير ذلك على البطالة؟ يتحدد الأجر التوازني عندما يلتقي منحنى الطلب على العمل بعرض العمل في النقطة وعندها تكون الكمية التوازنية لعرض العمل و الطلب عليه[2]

ثانياً : نظرية النيوكلاسيكية: اعتمد تحليل النيوكلاسيك على نظرية التوازن العام" الذي يتحقق في سوق السلع والخدمات وسوق العمل نتيجة لإرتباط حجم العمالة بالعرض والطلب على العمل، ويرتكز هذا التحليل على بعض

[1] Maillefert Muriel, L'économie de travail, Studyrama, 2004, p.49.

[2] نفس المرجع، ص 194 .

الفرضيات المستمدة من شروط المنافسة التامة ومن أهمها : تجانس وحدات العمل، حرية تنقل اليد العاملة و دور المنافسة في شراء و بيع قوة العمل مثل : بيع وشراء السلع وأن حجم اليد العاملة مرتبط بعرض وطلب العمل في السوق، ومهما يكن من أمر فإن النظرية النيوكلاسيكية افترضت حالة التوظيف التام، ولم تول للبطالة اهتماما كبيرا بسبب تبنيها لقانون " **ساي**" للأسواق، كما أن فرضية وجود المنافسة التامة لا تتحقق في الواقع إضافة إلى أنها اعتبرت أن التغير التكنولوجي هو متغير خارجي يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي، لكن الواقع يثبت عكس ذلك إذ أن استخدام التكنولوجيا هو أحد العوامل الأساسية للإنتاج لأنه يرفع من حجمه بأقل التكاليف، وبالتالي فإن تشغيل الآلات قد يؤثر على حجم العمالة.

المطلب الثاني: النظريات الحديثة المفسرة لظاهرة البطالة

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

أولاً: نظرية البطالة الهيكلية : [1] ظهرت هذه النظرية لتفسير معدلات البطالة المرتفعة في السبعينيات وزيادة التطور التقني الذي طرأ على الصناعة، فقد تعرضت بعض الفئات من العالم لظاهرة التعطل بسبب عدم قدرتها على التوافق مع الفنون الإنتاجية الحديثة، في حين ظهر فائض فرص العمل في أعمال ومهن أخرى وفسرت النظرية عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والمعطلين بمجموعة من الأسباب أهمها:

- الاعتبارات الشخصية في تفضيل العمال بعضهم.
- عدم توفر فرصة تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.
- عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكان لآخر[2]

ثانياً : نظرية النقدية للبطالة: تفسير البطالة في النظريات النقدية: يفسر هذا التيار البطالة الدورية من خلال العوامل النقدية البحتة، وأن علاجها يكمن في استخدام أدوات السياسة النقدية، ويظم هذا التيار مجموعة من المفكرين من

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

[2] نفس المرجع،ص 19

مدرسة شيكاغو، بإعطائهم للنقود أهمية بالغة في النشاط الاقتصادي، وأن كل التقلبات التي يعرفها الاقتصاد ناتجة عن تغير عرض النقود، كما أن زيادة تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية على النحو الذي شل من كفاءة آلية الأسعار في سوق العمل، يعتبر من بين العوامل المفسرة للبطالة في نظرهم، ويؤكدون على أن تعطيل زيادة إعانات البطالة تعطل من فاعلية سوق العمل، لأن العمال المستفيدين منها لا يبحثون عن العمل بجدية، وبالتالي فالبطالة في نظرهم اختيارية ولا مكانة للبطالة الإجبارية في تحاليلهم ويرون أن مواجهة البطالة يكمن في عدم تدخل الحكومات لحل هذه المشكلة وتركها لكي تحل نفسها بنفسها عبر آليات السوق ،[1] يرى "فريدمان" أنه لا يوجد منحنى فيلبس في شكله التقليدي إلا في الأجل القصير، أما في الأجل الطويل فإن هذا المنحنى يأخذ شكلا مستقيما عموديا يحدد معدل بطالة طبيعية، ويميز عدم كفاية السياسة الاقتصادية لمحاربة البطالة إلا في الأجل القصير، إن تفسير البطالة وفقا لنظرية الرأس المال البشري كما أكده الاقتصادي " **الفريد مارشال**" عام 1890 على الاستثمار في البشري بقوله " أن أثمن ضروب رأس المال هي ما يستثمر في البشر ذلك لأن رأس المال البشري يتميز بصفة لا تتوفر في غيره من رؤوس الأموال وهي أن منحنى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحنى خبراته و مهاراته وان عمره المعنوي يتحدد مع تغيرات العصر و لن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني و معنى ذلك انه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة، وجاء عام 1906 ليشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصر على يدي الاقتصادي **ارفين فيشر**[2] الذي نوه عن أساس متين لهذه النظرية التي ظهرت إلى الوجود في النصف الثاني من القرن العشرين إذ أشار إلى أن مخزون الثروة الموجود في لحظة ما أو فترة من الزمن يسمى برأس المال و أن تدفق الخدمات خلال مدة من الزمن يطلق عليه الدخل [3]

كما يعتبر **شولتز Schultz** من أهم المساهمين في نظرية رأس المال البشري التي تؤكد على حقيقة مفادها أن المؤسسة تقدر مقدار الأموال المستثمرة في الموارد البشرية من خلال مقارنتها بالعوائد المستقبلية المحتملة شريطة اقترانها بأفضل حالات تحسين الإنتاجية مع التزامها بتوفير أفضل فرص التدريب الفني والإداري للعاملين وكذا إجادتها تحقيق البناء المعرفي الحقيقي لها، تؤكد هذه النظرية على أن هناك علاقة ايجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري وبين زيادة

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

[2] علي العنزي سعد علي صالح احمد، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الإعمال ، ، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2009، ص 158

[3] نفس المرجع، ص195

دخل الفرد والمجتمع أي انه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد مستوى الدخل[1] ، وعليه فان اختيار الوظيفة يفسر على أساس الفوائد التي يجنيها العامل من وراءها قصد تحسين إنتاجيته والاستفادة من أكبر دخل ممكن، وبالتالي سيضحي الأفراد بالوقت الضروري للتكوين من أجل دفع قدراتهم ومؤهلاتهم، باعتبار أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، وبالتالي فان البطالة في أوساط الأفراد ذوي القدرات والمؤهلات العالية قليلة.

[1] نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتجيات والعمليات، ط 2 ، الأردن ، دار الوراق للنشر والتوزيع ، (د.س.ن) 296

المبحث الثالث: مفهوم السياسة العامة

ارتبط علم السياسة بنشأة و تكوين الدولة، كما ارتبطت السياسات العامة بالتخطيط للوظائف التي تقوم بها الدولة، غير أن ذلك ومدى رشادة السياسة العامة يتوقف على استراتيجية الدولة في اتجاه تحقيق المطالب المتزايدة في المجتمع في مختلف المجالات.

إن مفهوم السياسة العامة مفهوم حديث ظهر بعد الحرب العالمية الثانية، لكنه حضي باهتمام واسع عند المفكرين نظرا لارتباطه بعملية اتخاذ القرارات العمومية، وقد عرف عدة تطورات في المفهوم و الممارسة تبعا لتأثير الأنظمة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية.

المطلب الأول : تعريف السياسة العامة

إن تحول الدولة من دولة الرعاية إلى دولة متدخلة أدى إلى تضاعف وتيرة التدخل في مجمل مناحي الحياة التي تخص المواطن ، مما ترتب على ذلك مشكلات ومصاعب، استدعت تشخيص الأسباب و وضع الحلول المناسبة لهذه المشكلات على أسس علمية وموضوعية، و مع هذا بدأت تبرز السياسة العامة كحقل علمي يتطلب العناية و الدراسة فتعددت التعاريف و تباينت حسب المدارس البحثية والخلفية الفكرية لكل باحث، ومن أهمها:

تعريف جيمس اندرسون على أنها " برنامج عمل للحكومة في نطاق بيئة محددة لتوضيح الغرض المستهدف والمحددات المراد تجاوزها سعيا للوصول إلى الأهداف، أو لتحقيق غرض مقصود... أو هي برنامج عمل هادف يعقبه أداء فردي أو جماعي في التصدي لمشكلة أو قضية ما[1]."

يركز تعريف جيمس أندرسون على ثلاث عناصر هي المؤسسة الحكومية و الهدف الذي ينبغي تحديده منذ البداية لحل المشكلة المستهدفة، و البرنامج أي أن السياسة العامة عبارة عن خطة عمل.

كما عرفها توماس داي بأنها " العلاقة بين الوحدة الحكومية وبيئتها، فهي تعبير عن كل شيء تقوم به الحكومة، أوهي تقرير أو اختيار حكومي للفعل أو عدم الفعل[2]...." .

[1] جيمس اندرسون ، صنع السياسة العامة، ترجمة: عامر الكبيسي، الأردن : دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة 1999 ، ص ص 15-14

[2] Daniel Kubler, Jacques de Maillard, Analyser les politiques publiques, presse universitaire de grenoble, France, 2009, P9.

هذا التعريف يتناول الإختلاف بين ما تقرره الحكومة وما تفعله فعلا ، حيث يوضح الجانب الضمني والخفي في السياسة أي بمعنى السكوت حول قضية ما ، أو عدم إبداء أي رد فعل حول مشكلة ما كإضراب أو طلب الزيادة في الأجر لشريحة معينة، هذا الصمت و عدم الفعل يعبر عن سياسة عامة للحكومة.

كما يرى أيضا " جابرييل ألموند" أنها تمثل " : محصلة عملية منتظمة عن تفاعل المدخلات مع المخرجات للتعبير عن أداء النظام السياسي في قدرته الإستخراجية والتنظيمية، التوزيعية، الرمزية "[1]

تعتبر السياسات العامة بمثابة مخرجات او استجابات النظام السياسي للمدخلات الصادرة إليه من البيئة.

كما يعرفها كل من مُحَمَّد محمود ربيع عبد الله الغنيم :: " برنامج معد للقيم المستهدفة والممارسات، وهي وضع وصياغة وتطبيق التحديات والمطالب والتوقعات "[2]

أما على الشرقاوي يرى أنها تطلق على تلك القرارات الجوهرية التي تتم في منظمة معينة وتتصف بأكبر قدر من التشعب وتعطي أطول مدى زمني وتتطلب أكبر قدر من المعلومات والتفكير الإبداعي و التأملي "[3]

يركز هذا التعريف على عنصرين مهمين هما: القرارات الجوهرية بمعنى القرارات الإستراتيجية و الإدارية أما العنصر الثاني فهو المعلومات بمعنى ضرورة توفر المعلومة الصحيحة في الوقت المناسب.

حسن ابشر الطيب يرى بأنه: "مع تعاظم تدخل الدولة العصرية المتمثل في أدوارها المتعددة الهادفة لتخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه كافة جوانب الحياة في المجتمع يتجسد في السياسات العامة المتعددة والمتنوعة التي تبلور الإرادة المجتمعية وتحدد الأطر الفكرية والمناهج العملية لتوجهات وأساليب عمل المؤسسات الحكومية ومنها السياسات العامة المتصلة بالدفاع والأمن والعلاقات الخارجية الصحة والتعليم والإسكان والقوى العاملة والاقتصاد القومي والرعاية الاجتماعية والبيئة وغيرها [4]"

حسب هذا التعريف أن الدولة العصرية هي تلك الدولة المتدخلة في كل القطاعات (دولة الرفاه) و هذا ما أدى إلى كثرة السياسات العامة في كل القطاعات الإقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

---

[1] جابرييل الموند ، بنجهام بويل ، السياسة المقارنة إطار نظري ، ترجمة : مُحَمَّد بشير المغازي ، بنغازي : منشورات فاز يونس ، 1996، ص 272

[2] مُحَمَّد محمود، ربيع و عبد الله الغنيم واخرون، موسوعة العلوم السياسية، ج 1، الكويت، 1993 ، ص 451 .

[3] علي الشرقاوي، السياسات الإدارية، الإسكندرية المكتب العربي الحديث، 1988 ، ص 23 .

[4] حسن ابشر الطيب ، الدولة العصرية : دولة مؤسسات ،القاهرة : الدار الثقافية للنشر، 2000، ص 3 .

أما فهمي خليفة الفهداوي فيرى أنها تعني" : المشاركة في صنع القرارات المهمة في المجتمع والقرار بصفة عامة هو الإختيار الواعي بين البدائل بعد دراسة الموقف من أجل تحقيق هدف معين[1]

كما يعرف فهمي خليفة الفهداوي السياسة العامة انطلاقا من ثلاث زوايا[2]:

- من منظور ممارسة القوة (السلطة) بمعنى أنها القدرة على التأثير في صنع القرار في

المجتمع، أي أن منظور القوة يعكس إمكانية الصفوة في حصولها على القيم العامة عبر التأثير على قوة الآخرين في المجتمع ، وأن السياسة العامة يمكن لها أن تكون إنعكاسات لوجهة نظر أو إرادة أصحاب النفوذ والقوة، الذين يسيطرون على محاور التنظيم السياسي ونشاطات مؤسساته المختلفة وتكون القوة نتيجة إمتلاك مصدر أو مصادر القوة المعروفة مثل الإكراه ، المال ، الخبرة ، المنصب ، الشخصية .... الخ

- **مفهوم السياسة العامة من منظور أداء النظام:**

إن هذا المنظور قدم نظرة كلية واسعة وشاملة الحركة البيئة وتفاعل نظمها بالشكل الذي يسهم في إقامة وحدة تحليلية مترابطة ترتكز على قضايا وشؤون المصلحة العامة كاستجابة للنظام السياسي، فالسياسة العامة من هذا المنظور تتأثر بعوامل عديدة قائمة في المجتمع، فالبيئة الداخلية والخارجية تعملان على تشكيل القضايا والمشكلات السياسية في الدولة، وتضع تحديات في وجه السياسة العامة مثل البطالة والتضخم ، وعليه لا تكون السياسة العامة ذات كفاءة وفعالة ما لم تراع الظروف البيئية التي تحيط بها.

- **مفهوم السياسة العامة من المنظور المؤسسي (الحكومة):**

أي النظر إلى السياسة العامة من خلال عملية إتخاذ القرارات داخل الأجهزة الحكومية في سبيل صيانة بنيتها التنظيمية.

مما سبق يمكن القول بأن السياسة العامة هي مجموعة القرارات والبرامج الحكومية التي تشكل مخرجات النظام السياسي في مجال معين و التي تشارك في صنعها فواعل رسمية و غير رسمية، ويتم التعبير عنها في عدة صور وأشكال منها القوانين واللوائح والقرارات الإدارية.

[1] فهمي خليفة، الفهداوي، السياسة العامة: منظور كلي في البنية و التحليل الأردن : دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، 2001، ص16

[2] المرجع نفسه، ص 32 .

المطلب الثاني: خصائص السياسة العامة

من تعريف السياسة العامة يمكن أن نستنتج السمات والخصائص التي تتميز بها وهي[1]:

– إنها حصيلة عملية جماعية تطرح فيها الاجتهادات وتؤثر فيها الاتجاهات والإيديولوجيات مثلما تخضع للمعرفة والأطر النظرية وللأساليب العقلانية والتقنية .

– إنها تناقش ثم تقر ثم تصدر من جهات رسمية مخولة دستوريا أو قانونيا بذلك، لكن لا يمنع من بحثها ودارستها ومشاركة الكثيرين في بلورة أفكارها وبدائلها ممن هم غير رسميين بمعنى أن التوجهات العامة بشأن المشكلات والقضايا المجتمعية، لا تصبح سياسات عامة ما لم تتبناها الحكومة وتصدر بشأنها قانونا أو قرارا يحدد أهدافها وينظم مسارات ونشاطات المؤسسات الحكومية المعنية بشأن سياسة ما، وبذلك فهي تعبر عن توجهات الحكومة الفكرية والعملية.

– إنها تتناول قضايا ومشكلات تهم المصلحة العامة ولها طابع الشمولية، ولكن ذلك لا ينفي تناول السياسات العامة لقضيا تهم فئة يتعاطف معها جمهور واسع من المواطنين، أو تكون للسياسات العامة توجهات إستراتيجية ومستقبلية لا تشغل بالعموم المواطنين، **كظاهرة البطالة**.

– إنها تتسم بالثبات والاستمرارية والديمومة في نفاذها وفاعليتها، وان كان لبعضها سقف زمني يوقف مفعولها ويكون معلوما في قرار صدورها، وعندها تكون السياسة العامة مرحلية أو مؤقتة بظرف سنة أو سنتين ثم ينتهي مفعولها.

– تتسم بالواقعية والعقلانية وتكون قابلة للتنفيذ والقياس والتقويم والتحليل، أي أن السياسة العامة هي بمثابة البديل أو البدائل التي يمكن تحقيقها وفق الإمكانيات المتوافرة وليست حلما أو طموحا عاما.

– السياسة العامة تعبير عن التوازن بين الجماعات المصلحية: إذا كانت السياسة العامة هي بلورة للإرادة المجتمعية، فهي تتفاعل وتتمازج فيها توجهات ورغبات الجماعات ذات المصلحة المباشرة في السياسة العامة المعينة، وبعبارة أخرى فان لأغلب السياسات العامة أطراف رائحة وأخرى خاسرة، أو طرف يحظى بالكثير والآخر لا يصيبه منها إلا القليل.

المطلب الثالث : تطور مفهوم السياسة العامة

شهدت السياسة العامة كحقل معرفي تطورات و تغييرات منهجية و عملية ملحوظة، ففي خضم كل التحولات السياسية و الاقتصادية والاجتماعية و حتى الأمنية التي عرفها العالم تغير مضمون و مفهوم السياسة العامة التي أصبحت أكثر تعبيرا عن مصالح و احتياجات أفراد المجتمع .

[1] عامر خضير الكبيسي، السياسات العامة مدخل لتطوير أداء الحكومات، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000، ص10 .

إن السياسة العامة كممارسة موجودة منذ القدم، فعندما تكون سلطة تتخذ قرارات عمومية في مجالات تهم المجتمع فهي بذلك تصنع سياسة عامة، لكنها كمصطلح لم تظهر إلا حديثا، و يمكن حصر هذا التطور في خمسة مراحل:

المرحلة الأولى: مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى

حيث كانت الدراسات التقليدية هي السائدة، و التي تميزت بدراسة الحكم والسياسة في نطاق الفلسفة الأخلاقية بالتركيز على السياسة الموضوعة من طرف الحكومة، المؤسسات السياسية، الترتيبات الهيكلية، والمبررات الفلسفية للحكومة ... الأمر الذي جعل من الدراسات وصفية ظاهرية بعيدة عن التحليل لاسيما فيما يخص السلوكيات و التصرفات المصاحبة لصنع السياسة العامة، هذا الوضع بقي على حاله إلى غاية استقلال علم السياسة عن الفلسفة الأخلاقية و تحوله إلى فرع من فروع العلوم الاجتماعية، و بذلك أصبح ينظر للسياسة العامة على أنها وجه للقانون والعلاقات المتفاعلة بين المؤسسات عن طريق مجموعة القواعد التي تحكم بينهما من جهة ، و أن هذه السياسة تمثل جزءا لا يتجزأ من النشاط الاجتماعي من جهة أخرى ،[1] ويمكن إرجاع سطحية الاهتمام بالسياسة العامة في هذه لفترة إلى كون علم السياسة ما زال في إطاره الفلسفي، ولكن بعدما بدأ يتبلور علم السياسة ويغدو فرعا من فروع العلوم الاجتماعية عقب استقلاله عن الفلسفة الأخلاقية، حضي بالدعم العلمي والمعرفي اللازم واعتبار أن السياسة صارت تمثل جزءا لا يتجزأ من النشاط الاجتماعي والنفسي للمجتمع وللظاهرة الاجتماعية.

المرحلة الثانية: الأزمة الاقتصادية العالمية في 1929

والتي أدت إلى توسيع دور الحكومة ، وما صاحبه من طلب وعرض متزايد للمعلومات الضرورية الوضع السياسة العامة وتحليلها، فكلما تطورت الحكومة وتوسعت صلاحياتها زادت الحاجة لتحليل السياسة العامة.

و من نتائج الأزمة الاقتصادية العالمية هو تحول الدولة الرأسمالية من دولة حارسة للممتلكات إلى دولة متدخلة (دولة الرفاه الاجتماعي) ، بالتالي فهذه الأزمة ساهمت في تحويل الاهتمام في العلوم الاجتماعية من الاهتمامات التقليدية للعلوم السياسية إلى الاهتمام بعمليات صنع السياسة العامة، و التي اعتبرت من طرف الأكاديميين السبب الرئيسي لتلك الأزمات والإنتكاسات لمعظم الدول .[2]

[1] فهمي خليفة الفهدوي ، المرجع السابق ، ص 27 .

[2] أحمد مصطفى، الحسين، تحليل السياسات : مدخل جديد للتخطيط في الأنظمة الحكومية، دبي : مطابع البيان التجارية،1994، ص31

المرحلة الثالثة: بعد الحرب العالمية الثانية

إن فترة ما بين الحربين العالميتين و التي عرفت شيوعا و انتشارا كبيرا لنتائج المدرسة السلوكية ، مما أدى إلى بروز التوجه السلوكي لعلم السياسة الحديث، حيث كان التركيز في البداية منصبا على القواعد النفسية والاجتماعية لسلوك الأفراد و الجماعات دراسة محددات التصويت، وظائف الجماعات المصلحية و الأحزاب السياسية، والتوزيع المختلف للسلوك التصارعي بين السلطات... فيما بعد اتجه التركيز بشكل أكبر إلى مضمون السياسة العامة بتحليل أثر القوى السياسية و الاجتماعية فضلا عن تقويم نتائج السياسة العامة على المجتمع المتوقعة وغير المتوقعة و هكذا، وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية ، انصب التركيز بشكل أكبر على مفهوم السياسة العامة ، كيفية بلورتها، أهدافها، أساليب تنفيذها وتقويمها ضمن إطار تحليلي بسبب تزايد الأصوات المنادية بتدخل أكبر للدولة لتفعيل النشاط الاقتصادي، وتسيير الموارد الاقتصادية و استيعاب النمو المتزايد في الخدمات الواجب توفيرها والتي تتعدى حدود القطاع الخاص و قدراته الخدماتية[1].

بالتالي السياسة العامة لم تكتسب معناها الاصطلاحي علميا، إلا في مطلع الخمسينات من القرن السابق، على يد عالم الاقتصاد السياسي "هارولد لازويل" H.D Laswell " الذي تناول بالدراسة في كتابه من يحصل على ماذا؟ متى؟ وكيف ؟ [2]، وكتابه مع دانيال" ليرنر" D.Lirner عام 1951م المعنون بـ: "علوم السياسات التطورات المعاصرة في الهدف والأسلوب [3] "، الذي تطرق فيه إلى الإطار التحليلي للسياسات العامة.

وقد تحولت الدول الغربية من نظم حكم تسلطية إلى نظم ديمقراطية، وأصبحت سلطة الدولة تستخدم بشكل متزايد من أجل الاستجابة للاحتياجات والمطالب الشعبية، قد أنتجت العملية السياسية الديمقراطية ما يعرف بدولة الضمانات الاجتماعية، من خلال برامج التأمين الاجتماعي والصحة والتعليم العام وغيرها.

المرحلة الرابعة: بعد مرحلة التسعينات

وخلال مرحلة التسعينات وما بعدها من القرن العشرين، وانتقالا إلى متطلبات القرن الحادي والعشرين وما أحدثه من تغيرات على دور الدولة وارتفاع مستويات التفاعل بين مؤسسات القطاعين الخاص والعام فضلا عن تزايد دور الشركات المتعددة الجنسيات والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية في صياغة أولويات السياسات العامة وتحديد

[1] فهمي خليفة، الفهدوي ، المرجع السابق، ص 28 .

[2] Jacques Fontanel, évaluation des politiques publiques, paris, 2008.p59.

[3] المنوفي، كمال ، السياسة العامة و أداء النظام السياسي، القاهرة : مكتبة النهضة المصرية، 1988 ، ص 158

مساراتها، وقد ساعد على تبلور هذا الدور التغير في مفهوم السيادة والتسارع المعلوماتي والاتصالي، الذي منح للمنظمات الدولية غير الحكومية مثل منظمات حقوق الإنسان القدرة السريعة على التدخل في السياسات العامة الداخلية للدول ومن ثم التأثير في مضامين هذه السياسات، وظهرت بحوث وكتابات جديدة تركز على دور الفاعلين الجدد في السياسات العامة كمنظمات حقوق الإنسان والمجتمع المدني، وهذا كله قد أسهم في بلورة الاتجاهات الحديثة التي ترى أن السياسات العامة ما هي إلا محصلة للتفاعلات الرسمية وغير الرسمية، بين عدد من المؤثرين والفاعلين على المستوى المحلي والمركزي، وأن السياسات العامة في ضوء ذلك تعبر عن إرادة الفاعلين والمؤثرين الذين هم عادة ما يكونون أعضاء في شبكة منظمة تدعى حاليا." باسم " شبكة السياسة "[1]

وبتحليل ما سبق يمكن القول أن علم السياسة العامة قد تطور من الوصف إلى التحليل ثم إلى المقارنة ليصبح الآن حقلا شاملا نما مع بدايات تطور الفكر السياسي، ليصل في هذا القرن بمنهجية وأسلوب علمي للتحليل مستقل وكنقطة التقاء بين العديد من العلوم الاجتماعية كالاقتصاد والعلوم السياسية، والاجتماع، والإدارة وغيرها، ومع هذا التطور توالت اهتمامات متتابعة بالسياسة العامة، تمثلت في الأبحاث والدراسات النظرية والتجريبية في العديد من التخصصات، وكان نتاجها ما نعايشه حاليا من تعدد المحاور والأطروحات العلمية والعملية التي أثرت التوجهات والفكر بالمعارف والتجارب المتصلة بفعاليات وقواعد صنع السياسات العامة وطرق تنفيذها وتقويمها بشكل فعال وكفء[2].

أي أن السياسة العامة عرفت تطورا في المفهوم و الممارسة وأصبح البحث عن كيفية رسم سياسات عامة ناجحة عن طريق توفير المعلومات الصحيحة و ذلك بفتح المجال لتعدد قنوات الاتصال استخدام التطور التكنولوجي لذلك، كما بادر العديد من الكتاب والمفكرين إلى وضع العديد من التعاريف الخاصة بالسياسة العامة.

[1] أبشر الطيب ، حسن، المرجع السابق ، ص 141.

[2]

خلاصة الفصل :

تناول هذا الفصل الإطار المفاهيمي لكل من البطالة والسياسة العامة باعتبارهما محورين أساسيين لفهم إشكالية الدراسة ، كما تعد البطالة من أكثر المشكلات التي استحوذت على اهتمام الباحثين لأنها مشكلة ذات أبعاد سياسية واقتصادية كما هي نفسية واجتماعية، و لعل هذه الابعاد زادت من تعقيد هذه الظاهرة مما يفرض اعتماد وسائل تحليل متعددة لفهم طبيعتها، ونظراً لأهمية تأثير ظاهرة البطالة تم التركيز في هذا الفصل على تحليل مفهوم البطالة، وذلك من خلال ابراز أهم الأسباب المساعدة على انتشار البطالة وازدياد نسبها في المجتمعات، و من ثم محاولة الكشف عن الآثار السلبية المترتبة عنها ، مع إبراز خطورتها باعتبارها من أبرز التحديات التنموية ، كما تم تناول مفهوم السياسة العامة وخصائصها ومراحل صنعها مع توضيح دورها في معالجة المشكلات العامة وعلى رأسها ظاهرة البطالة .

الفصل الثاني:
واقع ظاهرة البطالة في الجزائر

تمهيد :

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

المبحث الأول: خلفية ظاهرة البطالة في الجزائر

المطلب الأول : تطور ظاهرة البطالة في الجزائر

مرت البطالة و الإصلاحات في الجزائر بعدة مراحل و إجراءات كانت على النحو التالي:

أولاً: كرونولوجيا ظاهرة البطالة في الجزائر : سعت الجزائر بشكل مستمر الوضع استراتيجيات وخطط و برامج من اجل القضاء على البطالة أو على الأقل التخفيف من حدتها، وذلك من خلال سياساتها في جميع المجالات خاصة الحساسة منها وهذا بتحقيق معدلات عالية من النمو ، حيث أنه كلما زادت معدلات النمو الاقتصادي تزداد إيرادات الخزينة العمومية ويزداد حجم الإنفاق العام والبرامج التنموية، الأمر الذي يرفع من مستويات التشغيل و يفتح مناصب عمل جديدة خصوصا في القطاع العام، رغم أنه من المعروف أن النمو الاقتصادي الكبير ليس بالضرورة أن يؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة، كما أن النمو المرتبط بزيادة الإنتاجية لا يمكن أن يؤدي إلى تخفيض البطالة بنسب كبيرة و هذا ما نلاحظه في الشكل (4) ، و هذا ما يخلق نوعا من عدم التجانس في السياسة الاقتصادية، بحيث يتم البحث عن هدفين متناقضين في نفس الوقت، هما زيادة الإنتاجية و تخفيض معدل البطالة، كما أن ارتفاع إنتاجية العمل يؤدي إلى زيادة القدرات الإنتاجية للاقتصاد دون الحاجة إلى توظيف يد عاملة إضافية، ما يمكن قوله فيما يخص تطور ظاهرة البطالة في الجزائر هو أنها لم تكن متفشية حتى منتصف الثمانينات بفعل الرخاء الاقتصادي آنذاك نتيجة ارتفاع أسعار البترول، ولكن ما إن بدأت هذه الأسعار في الانخفاض مع منتصف الثمانينات حتى بدأت هذه المشكلة تظهر، حيث تشير التقارير الرسمية وكما هو مبين في الشكل (4) إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع حيث كان 15.78 % في سنة 1980 27.986 ثم ارتفع الى 16.901 % في سنة 1985 ثم الى 19.757 % في سنة 1990 وواصل الارتفاع إلى سنة 1996 ثم 29.49 % سنة 2000 هذا الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية واجتماعية مترابطة وخاصة العامل الأمني الذي عرف تدهوراً كبيراً اغرق البلاد في عشرية سوداء، كذلك تبني سياسات لإعادة الهيكلة الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر بعد دخولها في مفاوضات التصحيح الهيكلي مع المؤسسات المالية الدولية، كما هو موضح في الشكل (6) ، ورغم محاولاتها للحد من هذه الزيادة عن طريق العديد من البرامج والمشاريع التي صاحبت هذه التحولات، والتي جاءت في غالبيتها بصفة سريعة وغير مدروسة بصفة علمية، الأمر الذي جعلها قليلة الفاعلية في الحد من تنامي هذه الظاهرة، إلا أن جهود الحكومة الجزائرية في الفترة اللاحقة بعد سنة (2000) التي بدأت تعرف أجواء امنية مستقرة و كذا من خلال سياساتها التشجيعية للقطاع الخاص وتوفير المناخ المثالي لعمله، وتقديم التسهيلات المناسبة لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، و كذا وضع منظومات تضامنية

لتوفير أفكار مشاريع وتمويلاتها للشباب الراغب في العمل الحر أدت الى انخفاض مستمر في معدل البطالة حيث انخفضت إلى 25.664 سنة 2002 ثم شهدت انخفاضا ملحوظا وصل الى غاية 15.265% في سنة 2005 ثم انخفض انخفاضا آخر ملحوظا حيث بلغ 9.961% في سنة 2010 ثم 9.829 % في نهاية سنة 2013، بالإضافة الى أن الزيادة الطبيعية في عدد الوافدين الجدد لسوق العمل تشكل ضغط كبير على قدرة الاقتصاد على استيعاب هذه الزيادة، لكن ابتداءً من سنة 2014 بدأت نسبة البطالة تعرف ارتفاعات حيث بلغت في نفس السنة 10.60% وفي سنة 2015 نسبة 11.20%، لتعود تنخفض في سنة 2016 الى 10.50% ، و يعود سبب هذا الارتفاع الى عودة انخفاض أسعار البترول في الأسواق العالمية و انتهاج الجزائر لسياسة التقشف وهذا بتجميد و لو بصفة مؤقتة عملية التوظيف وخاصة في القطاعات العمومية و بعض المشاريع الدعم الأخرى.

وبهذا يمكن أن نميز بأن البطالة في الجزائر كانت مربوطة بثلاثة عوامل رئيسية تمثلت في:[1]

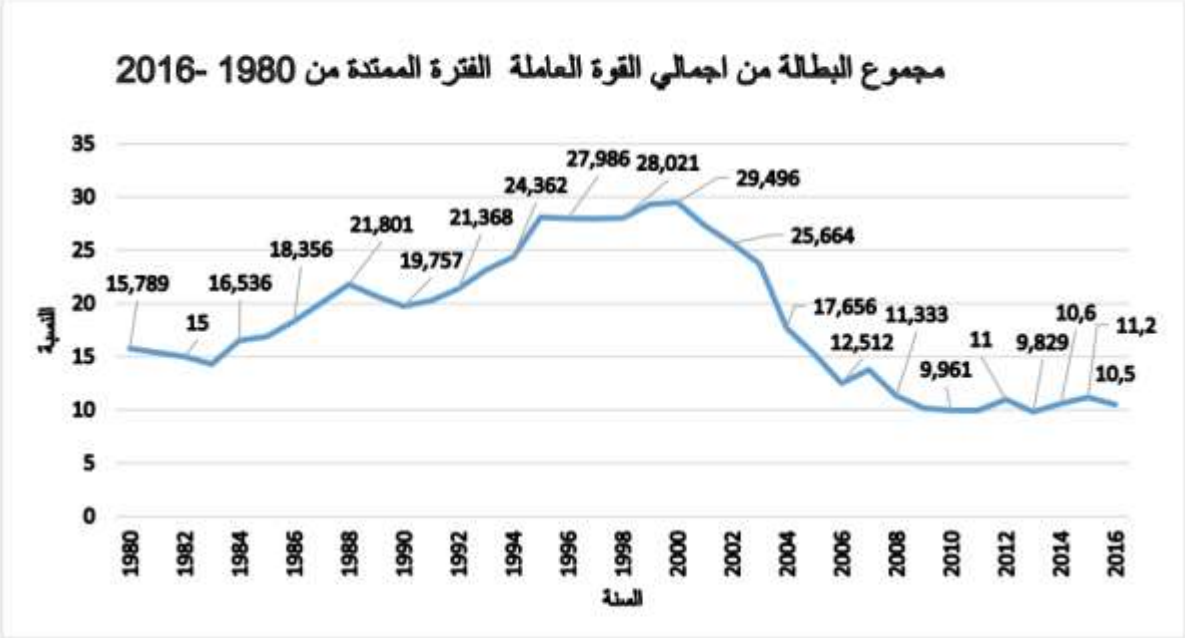
1- أنها كانت ضمن مراحل المخططات التنموية.

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

3- وهى أيضا تأثرت بمرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

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

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



المصدر: استنادا للمصادر التالية: للسنوات (1980-2016)

*IMF database: http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb15
**UNCTAD database: http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx

- **الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر**
- **نشرات صندوق النقد العربي**

ثانياً : كرونولوجيا برامج الإصلاحات في الجزائر من 1980 الى 2016 : قامت الجزائر بانتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة و أكثر انفتاح على العالم، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة و هذا من خلال:

- **برنامج المخطط الخماسي الأول (1980-1984)** : حيث يهدف الى وضع أهداف

تطور مستوى إنتاجية العمل مع مواصلة خلق فرص للعمل من أجل تلبية الطلب المتزايد و هذا من خلال تنظيم سوق العمل و ادخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري، وذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973 ، كذلك العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية، وتقليص

ظواهر عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الاجرية، وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال و الاهتمام [1] بالتكوين وإعطائه أكثر أهمية.

- **برنامج مخطط الخماسي الثاني (1985-1989)** : يهدف هذا البرنامج الى إعطاء

دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية و اعطاءها أكثر استقلالية، كذلك استحداث صناديق المساهمة التي تهدف الى المساهمة في التنمية و متابعة تنفيذ مخطط المؤسسة و الرقابة، كذلك العمل على ادخال الاستثمارات الخاصة ضمن آليات المساهمة في التنمية و إعطائه أكثر حرية عمل ايضاً هذا البرنامج على تشجيع التصدير و ترقيته، كذلك قام هذا البرنامج بتوجيه القطاع الفلاحي الى خلق مناصب عمل و امتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي و فائض العمالة. [2]

- **برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي (1990- 1999)** من أهميات هذا البرنامج هو

التمهيد للدخول الى اقتصاد السوق و هذا بمجموعة من القوانين و المراسيم، وذلك من خلال تنظيم السوق المالي بإنشاء بنوك و مؤسسات مالية جزائرية و اجنبية وفتح مكاتب تمثل هذه الأخيرة و هذا لخلق مناصب عمل خاصة للطبقة المتعلمة، كذلك عمل هذا البرنامج على إعطاء ضمانات قانونية خاصة للاستثمارات الخاصة سواء المحلية منها أو الأجنبية و ذلك بغية جلب الاستثمارات لتوفير عروض العمل و هو المجال الذي كان حكراً على الدولة [3] كذلك انشاء برامج للشبكة الاجتماعية تسعى الى تخصيص اعانات و تعويضات مالية لحماية و تدعيم الفئات الأكثر فقراً و المتضررة من سياسة الانكماش الاقتصاد الوطني، كذلك استحداث أنشطة ذات المنفعة العامة و أشغال ذات الاستخدام المكثف لليد العاملة و هذا لتوفير مداخيل لفئة البطالين مقابل أنشطة يقدمونها للصالح العام [4] ، كذلك استحداث برنامج تنمية البلديات خلال انشاء مشاريع صغيرة تهدف الى تنمية البلديات.

- **برنامج دعم الانعاش الاقتصادي أو المخطط الثلاثي (2001 2004)**: ويهدف هذا

---

[1] بن شهرة مدني ، مرجع سابق، ص 167.

[2] نفس المرجع، ص 171.

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

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

البرنامج الى دعم النشاطات الاقتصادية المولدة لمناصب الشغل في مختلف المناطق الجزائرية بهدف التكفل بالبطالة في المناطق النائية، وترقية المؤسسات الفلاحية والمؤسسات المحلية، كما سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، و انطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل قدرت بـ 619.534 منصب عمل خلال هاته الفترة، حيث خصص له غلاف مالي أولي بمبلغ 525 مليار دينار أي ما يعادل حوالي 7 ملايير دولار أمريكي، قبل أن يصبح غلافه المالي النهائي حوالي 1.216 مليار دينار ما يعادل 16 مليار دولار أمريكي و هذا بعد إضافة مشاريع جديدة له [1] ، كما قامت بتغطية الطلبات الاجتماعية والتربوية لتشجيع تطور الموارد البشرية.

- **برنامج تكميلي لدعم النمو PCSC (2005 – 2009)** إضافة الى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، تعتبر الفترة التي عرفت استحداث عند

هام من مناصب الشغل، سببها كان الاهتمام بتحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الاجنبي، كذلك نتائج أجهزة التشغيل المؤقت وأجهزة خلق النشاطات التي تدخل في اطار ترقية تشغيل الشباب [2] حيث تم استحداث خلال هاته الفترة حوالي 5.031.692 منصب عمل منها 3.166.374 منصب شغل في الادارات العمومية والمؤسسات و 1.865.318 منصب شغل استحدث في اطار الورشات التي تستعمل اليد العاملة بكثافة ،[3] وكذا فتح 100 الف مؤسسة صغيرة خلال هذه الفترة كل هذا جاء نتيجة تراكم الادخار الوطني بعد ارتفاع أسعار البترول، حيث قدرت الاعتمادات المالية الأولية المخصصة له بمبلغ 8.705 مليار دينار أي ما يعادل 114 مليار دولار بما في ذلك مخصصات البرنامج السابق 1.216 مليار دينار و مختلف البرامج الاضافية.[4]

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

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

[3] زكرياء مسعودي، سياسة التشغيل و فاعلية برامج الاصلاحات الاقتصادية بالجزائر منذ 2001 ، ابحاث المؤتمر الدولي: تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار و النمو الاقتصادي خلال فترة 2001 2004 جامعة فرحات عباس، سطيف، 11 /12 مارس 2013، ص 30

[4] الطاهر بن يعقوب آمال مهري، مرجع سابق، ص 4.

➢ **برنامج توطيد النمو الاقتصادي أو المخطط الخماسي الثانيPCCE: (2010-2014):**

يهدف هذا البرنامج الى استحداث ثلاثة ملايين منصب شغل جديدة، بقوام مالي إجمالي قدره 21.214 مليار دينار ما يعادل حوالي 286 مليار دولار بما في ذلك الغلاف المالي الاجمالي للبرنامج السابق 9.680 مليار دينار أي أن البرنامج الجديد خصص له مبلغ أولي بمقدار 11.534 مليار دينار ما يعادل 155 مليار دولار،[1] و هذا لدعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد المناصب الشغل، كذلك ترقية التكوين التأهيلي بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل، تسيير وعصرنة تسيير السوق و ذلك من خلال المخطط الثلاثي لإعادة التأهيل للوكالة الوطنية للتشغيل للاستمرار في التوظيف الى غاية 2011 و هذا لتحسين نسبة التأطير لعدد البطالين، كذلك القيام بوضع أجهزة للتنسيق بين القطاعات المختلفة ، أيضاً متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها و تقييمها مع ترقية تشغيل الشباب، وهذا ما أكدته النتائج الأولية على مدى حركية التشغيل التي طبعت سنة 2011 و التي توحي بتراجع كبير لنسبة البطالة و هذا مع استحداث 1.935.031 منصب شغل منها 1.538.235 منصب شغل عن طريق التوظيف في الادارات و في مختلف القطاعات الاقتصادية، 396.796 مناصب عمل في إطار اشغال المنفعة العامة وذات اليد العاملة الكثيفة .[2]

➢ **البرنامج الخماسي للتنمية (2015-2019)** : يضمن هذا البرنامج رؤية استشرافية

إلى غاية سنة 2019، حيث أدخلت الحكومة تحسينات جديدة تتعلق بمنح المزيد من التسهيلات للمستثمرين إلى جانب الحد من العراقيل التي يواجهونها، من شانه الإسهام في إنعاش عديد القطاعات المنتجة على غرار ثلاثة قطاعات كبرى هي المنشآت و الأشغال العمومية و الصناعية و كذا التنمية الاجتماعية في مجال الصحة و التربية، و مواصلة الاستثمارات في المنشآت بالتوازي مع إنعاش قطاعات أخرى خلاقة للثروة ومناصب الشغل و التي من شأنها ان تنوع الاقتصاد، كما تم تسجيل مشاريع لفائدة جنوب الوطن في إطار البرنامج الخماسي 2015- 2019 ستسمح بمضاعفة مشاريع التشغيل وتنويعها، من شأنها تحقيق النمو على الصعيد المحلي مما يتيح فرصا تسمح بمضاعفة و تنويع العروض في مجال التشغيل و رفع نسبة إدماج الشباب في سوق التشغيل، كما سيسمح أيضا بمضاعفة عدد مشاريع النشاطات التي أعدها شباب المنطقة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و الصندوق

[1] نفس المرجع، ص 4.

[2] تصريح الفوضيل زايدي المدير العام للتشغيل والإدماج على مستوى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجريدة براس الجيري على الموقع http://www.vitaminedz.org/Article/Articles_18300 02/02/2015

الوطني للتأمين على البطالة في مجالات الفلاحة و السياحة و الطاقة أيضا عن استحداث عدد كبير من المناطق الصناعية و مناطق النشاطات[1]" .

المطلب الثاني : أسباب ظاهرة البطالة في الجزائر

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30% ، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال هذه الفترة والتي أتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن إصلاحات السياسات الاقتصادية التي باشرت بها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال، وتتميز البطالة في الجزائر بتنوعها فهي متعددة الأشكال (هيكلية واحتكاكية ودورية) وكذلك بارتفاع معدلها لكنه اتجه نحو الانخفاض، كما تشير اليه البيانات الإحصائية المبينة في الشكل (4).

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

- **أولاً: الأسباب السياسية: أ– تدخل الدولة**: تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق

الحرة وخاصة فيما يخص تدخلها لضمان حد أدنى للأجور، إذ أن تخفيض الأجور والضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار وبالتالي خلق الثروات وفرص العمل.

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

1–العوامل المباشرة أو الداخلة في نطاق سيطرة الحكومة :

- ✓ **عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات السوق**: هناك زيادة كبيرة في عرض خريجي

المدارس ومراكز التكوين المعاهد والجامعات دون أن يقابلها طلب على هذه الفئة. مما يعني فقدان همزة الوصل بين المؤسسات الاقتصادية والمؤسسات التعليمية في جل الدول النامية. وهكذا ابتعدت عن عدم الملائمة، مما يحول دون

[1] تقرير ملخص الحصيلة 2005-2009 خطة عمل و برامج قطاع الاشغال العمومية صادرة عن وزارة الاشغال العمومية مجلة إقتصادية نوفمبر 2009، ص 30

توافق العرض مع الطلب ويرجع ذلك إلى عدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات السوق خاصة التخصصات النادرة.[1]

و قد سعت الجزائر خلال الخمس السنوات الأخيرة إلى تطبيق استراتيجية جديدة من خلال البرامج الوطنية للبحث العلمي و إصلاح الجامعة، والتوجه إلى نظام(LMD ليسانس – ماستر – دكتوراه) ، في التكوين بجانبيه الأكاديمي و التطبيقي، وهو ما يوفر ارتباطا و انسجاما أكثر مع النشاط الاقتصادي الوطني ومتطلباته من جهة، ومع التطورات على المستوى الجهوي و الدولي في الموضوع من جهة أخرى لإحداث تكامل أكبر بين المؤسسات التعليمية و الاقتصادية للوصول إلى أداء أفضل من حيث المردودية، خاصة المرتبطة بالعنصر البشري.

✓ **من ناحية القوانين والتشريعات:** قوانين العمل وتشريعاته والتي اسهمت بطريقة مباشرة

في ارتفاع معدلات البطالة في الجزائر في التشريع الصادر سنة 1990 و المتمثل في 5 قوانين كان محتواها على علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية، حيث تجعل هاته الأخيرة من ارباب العمل و المؤسسات التابعة للدولة وجود امتثال لها وتطبيقها مما ترك لإدارة الشركاء الاجتماعيين مهمة القيام عن طريق الاتفاق والوفاق بتحديد القواعد التي تحكم علاقات العمل الجماعية، ومن المسلم به أن الانتقال من نظام القانون الاساسي و التنظيمي الى قانون اتفاقية العقود الجماعية أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف حيث أصبح انتقال العامل من درجة الى اخرى يرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة و الكفاءة ، كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص اتسم بالجمود مما يجعله مسؤولا عن تزايد معدلات البطالة، وكان الأمر كذلك بالنسبة الى المبادئ الاساسية المتعلقة بالمفوضات الجماعية واتفاقية 98 الحرية النقابية للعمال هذه المؤسسات و عدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث لديها[2]، لعل من اهم اسباب البطالة في الجزائر هو ميل سياساتها التشغيلية الى الصيغة التعاقدية مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة.

✓ **من ناحية البعد المكاني للسياسة السكانية:** تعتبر الجزائر من الدول التي تأثرت من

اختلال في توزيع السكان وكثافتهم، إذ أن التركز السكاني في المناطق الشمالية يؤدي إلى ارتفاع الكثافة السكانية على المساحات المأهولة بسبب النزوح من الريف إلى المدينة على شكل هجرة داخلية، فهي لا تقتصر فقط على الهجرة من

[1] بلقاسم ماضي، آمال خدايمية، مداخلة بعنوان أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم السياسات علاجها، ضمن ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة باجي مختار عنابة كلية العلوم الاقتصادية 11/09/20

[2] بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص ص 257-258

الريف الى المدينة بل هناك الهجرة من ولاية أقل جاذبية لفرص العمل الى الولايات الكبرى الأكثر جاذبية لفرص العمل وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام وتمركز المؤسسات الإنتاجية في المدن الشمالية.[1] كذلك ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل لاسيما في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا .[2]

وهكذا ساهم قصور التوازن في التنمية الإقليمية والتوازنات الجهوية في خلق المزيد من الاختلال في سوق العمل وسوء استخدام للموارد البشرية المتاحة.

✓ **الإختلالات الهيكلية** : تعود مشكلة البطالة إلى تشابك الاختلالات الهيكلية في فترة الثمانينات من القرن الماضي وما قبلها، وخاصة التشابك غير المتوازن بين القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني، مما أدى إلى تراجع معدلات نمو الناتج مقارنة بالزيادة السكانية، الشيء الذي حال دون توفير فرص التوظيف القادرة على احتواء اليد العاملة، فالأسباب الهيكلية للبطالة في الجزائر يمكن تصنيفها إلى عناصر أساسية وهي:

– عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل.

– نقص ديناميكية القطاع الإنتاجي صناعيا كان أو زراعيا ، إذ لم يستطع القطاعين إظهار المرونة الواجب توفرها في سوق العمل من خلال الجهاز الإنتاجي، الذي لم يتمكن من تحقيق التمويل الذاتي الموجه للاستثمار ولتوسيع طاقاته الإنتاجية الحالية من جهة، ولم يتمكن حتى من ضمان نشاطات الصيانة وخدمات ما بعد البيع والتي كان بإمكانها أن تمتص جزءا من البطالة الحالية من جهة أخرى.

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

– انعدام المرونة في المحيط الاداري والمالي الذي يشكل عائق أمام الاستثمار.

[1] بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 260

[2] مُحَمَّد ،براق، تسعديت بوسبعين، مرجع سابق.

2- العوامل غير المباشرة أو الخارجة عن سيطرة الدولة:

أ- اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولي لتمويل ايرادات الدولة ، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتميز بعدم استقراريه اسعارها .

- عزوف الرأسماليين عن الاستثمار إذا لم يؤدي الإنتاج إلى ربح كافي يلبي طموحاتهم.

- النمو الديموغرافي وخاصة أن التزايد السكاني في الجزائر لا يتماشى مع عدد الوظائف .[1] المطروحة في سوق العمل.

- الأزمة الأمنية التي عصفت بالبلاد و أدت إلى تراجع مستوى الاستثمار الداخلي أو القادم من الخارج والذي يعتبر من أهم العناصر للقضاء على البطالة .[2]

ب - إخفاق برامج التصحيح الاقتصادي : باءت أغلب برامج التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الدول العربية بالتعاون مع صندوق النقد الدولي في إحداث أي نمو اقتصادي حقيقي، وبنسب مقبولة تعمل على التخفيف من حدة البطالة، بل على العكس من ذلك تماما فقد وسعت هذه البرامج الفجوة وزادت من أعداد العاطلين عن العمل وكذا إفقار قطاعات كبيرة من الشعب نتيجة لرفع الدعم على السلع والخدمات الأساسية. انبثق عن تطبيق هذه البرامج سياسات نقدية ومالية وتوجهات اجتماعية زادت من حدة البطالة، وإن كان برنامج الاصلاح الاقتصادي الذي يطبق في الجزائر منذ نهاية الثمانينات هو برنامج يشمل كافة المتغيرات الاقتصادية بداية من التصحيح الاقتصادي في الاختلالات التي مست ميزان المدفوعات و التقليل من معدلات التضخم و التحكم بسعر الصرف و أسعار السلع و الخدمات و حركة رؤوس الأموال، الا أن هذا البرنامج له آثار على الجانب الاجتماعي و خاصة جانب الشغل، حيث يعتمد البرنامج على سياسة إدارة الطلب ويقدمها على أساس سياسة زيادة العرض .[3]

ج- من ناحية برامج الخوصصة وأزمة المديونية الخارجية: انطلقت فكرة الخوصصة في الجزائر في أواخر الثمانينات و جاءت مع فكرة التحول الى اقتصاد السوق، حيث أدى تطبيق هذه البرامج و المتمثلة في برنامج الاستقرار الاقتصادي من 1989 الى 1995 وبرنامج التعديل الهيكلي من 1995 الى 1998 الى تسريح أعداد كبيرة من العمال في شركات ومؤسسات القطاع العام وخاصة العمالة ذات الأجور المرتفعة أو خفض رواتب العمال الذين بقوا في وظائفهم ، ففي سنة 1989 انتقل مؤشر البطالة من حدود 20.68% إلى 29.29 % خلال سنة 1999 بسبب ما رافق

[1] محمد براق تسعديت بوسبعين، مرجع سابق.

[2] فضيلة عاقلي، مرجع سابق.

[3] بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 186.

الإصلاحات من تسريح للعمال وغلق للوحدات، حيث أصبحت عمليات الخوصصة التي تجرى على نطاق واسع أكبر مصدر لنمو البطالة في الجزائر.

كما عرفت الجزائر أزمة في ميزان مدفوعاتها الخارجية والتي تأزمت بعد سنة 1986 ما أدى الى زيادة الضغوط التي تفرضها المؤسسات المالية الدولية وما صاحبها من تسريح جزئي و جماعي للعمال نتيجة لهيكلة الاقتصاد الوطني . [1]

وهنا يجب الاخذ بعين الاعتبار بأنها من جهة كانت مفروضة على الحكومة الجزائرية من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية، ومن جهة أخرى وجود رغبة جزائرية في ارساء علاقات تعاون دولية و كذلك استراتيجية الشركات المتعددة الجنسيات في أطار العولمة. [2]

ثانياً : الأسباب الاقتصادية [3] : إستنادا للشكل (6) ، ومؤشرات الجدول (1) يمكن تقسيم فترة تحديد الاسباب الى عدة اقسام حسب تطور وتغير معدلات البطالة بتطور الاقتصاد الوطني وتغير سياسات الحكومة، حيث شهدت الفترة بين 1980 – 2016 تذبذبات حادة في معدل النمو الاقتصادي الحقيقي يمكن تفسيرها بالتقلبات الحادة في أسعار النفط وأزمات المالية العالمية العديدة التي بدورها تؤثر على الطلب العالمي للطاقة، حيث نلاحظ بلوغ معدل النمو الحقيقي في عام 1980 الى 5.60% يمكن تفسيره بالارتفاعات الحادة في أسعار النفط، والتي تسمى الصدمة النفطية الثانية نتيجة الحرب العراقية الإيرانية وأسعار النفط التي بلغت مستويات قياسية. ومع تحسن أسعار النفط ابتداء من عام 2000 عاودت معدلات النمو ارتفاعاً بمستويات بسيطة نسبياً حين وصلت أقصى معدل لها عام 2003 بحوالي 7.20% ، في حين سجل متوسط النمو الاقتصادي للفترة 2004 2008 معدل بلغ 3.83% ، كما سجل النمو متوسط بلغ 2.63% للفترة 2008 2013، برغم الأزمات التي عصفت بالاقتصاد العالمي مثل الأزمة المالية العالمية 2009 ، والأزمة اليونانية وأزمة منطقة اليورو 2010 – 2012 على اعتبار أسعار النفط لم تتأثر بشكل حاد نتيجة الطلب العالمي الكبير والمتزايد، وبروز الصين كزبون كبير ومهم في السوق النفطية.

- عرفت معدلات البطالة خلال الفترة 1980-2016 متوسط بلغ 18.51% وهو معدل

[1] مُحَمَّد براق، تسعديت بوسبعين، مرجع سابق.

[2] بلقاسم ماضي ، آمال خدايمية، مرجع سابق.

*IMF database: http://elibrary data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb

[3] الديوان الوطني للإحصائيات ONS جزائر *UNCTAD database: http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx

http://www.ons.dz/-Statistiques-Sociales-.html

بطالة مرتفع نسبياً، وشهدت معدلات البطالة ارتفاعا في الفترة من 1980 إلى 1990 ارتفاعاً من 15.79% إلى 19.76% وهذا بسبب تراجع الاقتصاد الجزائري خلال الثمانينات الناتج عن تراجع أسعار النفط، كما أن انخفاض أسعار الصرف العملية التبادل الدولي أي الدولار أدى الى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية، لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثير استراداتها من السلع، حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% أو 20% أمام الين الياباني والمارك الألماني على التوالي خاصة في بداية الثمانينات، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية أي انكماش في أطراف التبادل التجاري أثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.[1]

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

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

كما يعتبر هذا التراجع كنتيجة للزيادة الكبيرة في فرص التشغيل بإستحداث حوالي 720 ألف منصب جديد منها 230 ألف منصب مؤقت، و حتى تتميز هذه البرامج بالفاعلية والاستمرارية، أعلنت رئاسة الحكومة بتاريخ

[1] بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص ص 252-254

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

7 أفريل 2005 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد على مدار خمس سنوات (2005-2009) و هو برنامج يهدف الى تدعيم النمو، ورصد له مبلغ قدر بـ 4200 مليار دينار أي 55 مليار دولار، و هذا لاستحداث مليوني منصب عمل، و هو ما ساعد على استمرار التراجع في معدلات البطالة الى 9.80% في سنة 2013.[1]

- أما الفترة 2013-2016 فعرفت ارتفاعاً محسوساً في معدلات البطالة نتيجة انخفاض

أسعار البترول مجدداً و تأثيره على السياسة الاقتصادية للدولة و هذا باعتبارها دولة ريعية بامتياز حيث تعتمد على مداخيل البترول لتدعيم استثماراتها الشكل (6) ، وهذا ما أدى بالدولة الى تطبيق ما سمي بسياسة التقشف.

[1] نفس المرجع، ص 102.

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

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

Source:

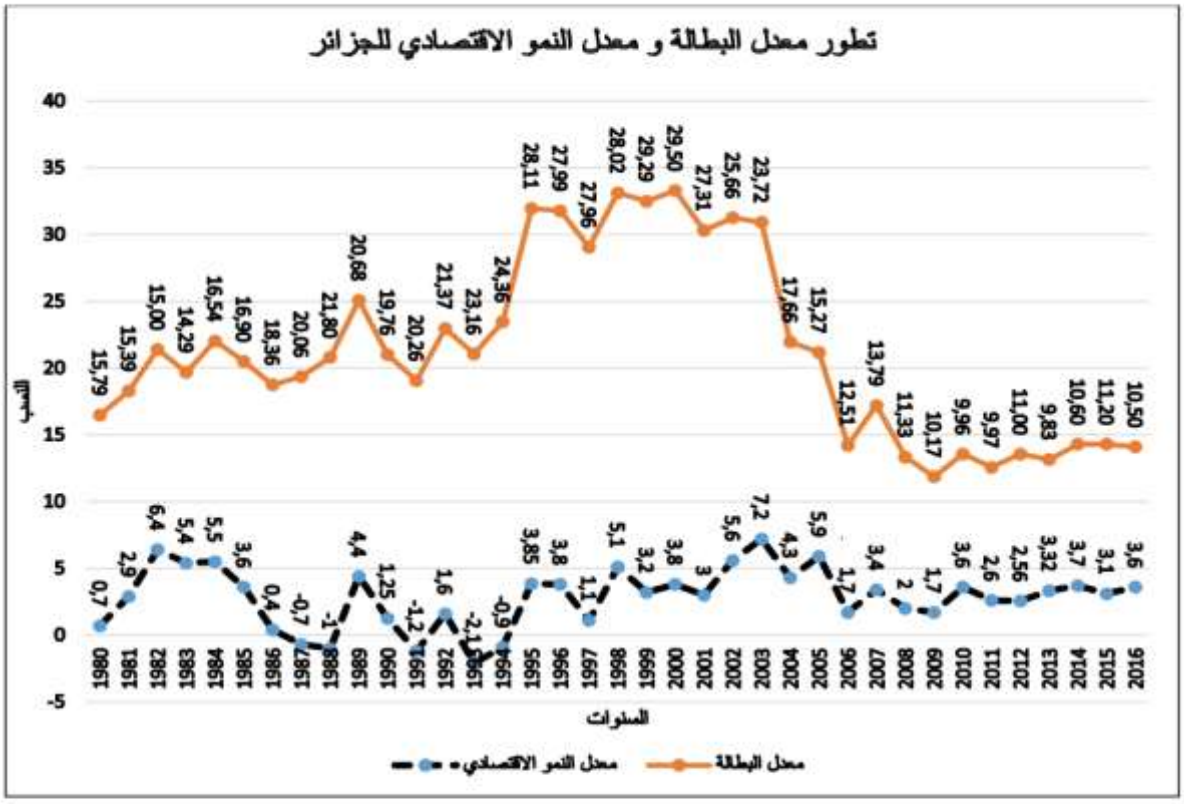
***IMF database**: http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb15*

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

المصدر: * الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر

** نشرات صندوق النقد العربي

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



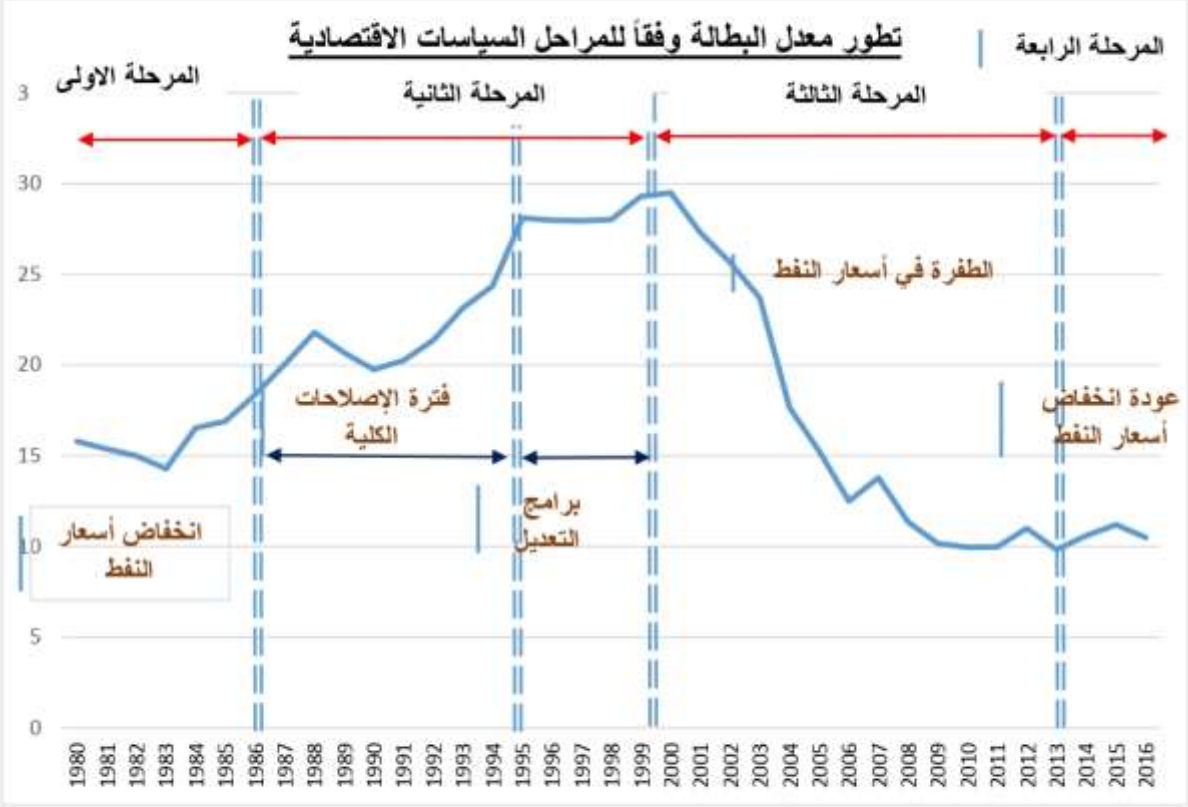
المصدر: استنادا للمصادر التالية: للسنوات (1980-2016)

*IMF database: http://elibrary-data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb15
**UNCTAD database: http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx

* الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر
* نشرات صندوق النقد العربي

إستنادا للشكل (5) يمكننا أن نلاحظ بأن هناك علاقة عكسية بين معدلات النمو الاقتصادي و معدلات البطالة إلا أن العلاقة لا تبدو متناسبة، خاصة ما سجل في الفترة 1984-1986 ، و ما بين 1988 - 1992، و كذا الفترة 1995-1996، وكذلك الفترة ما بين 2006-2010.

الشكل(6): تطور معدل البطالة وفقاً للمراحل السياسات الاقتصادية التي مرة بها الجزائر للفترة (2016-1980)



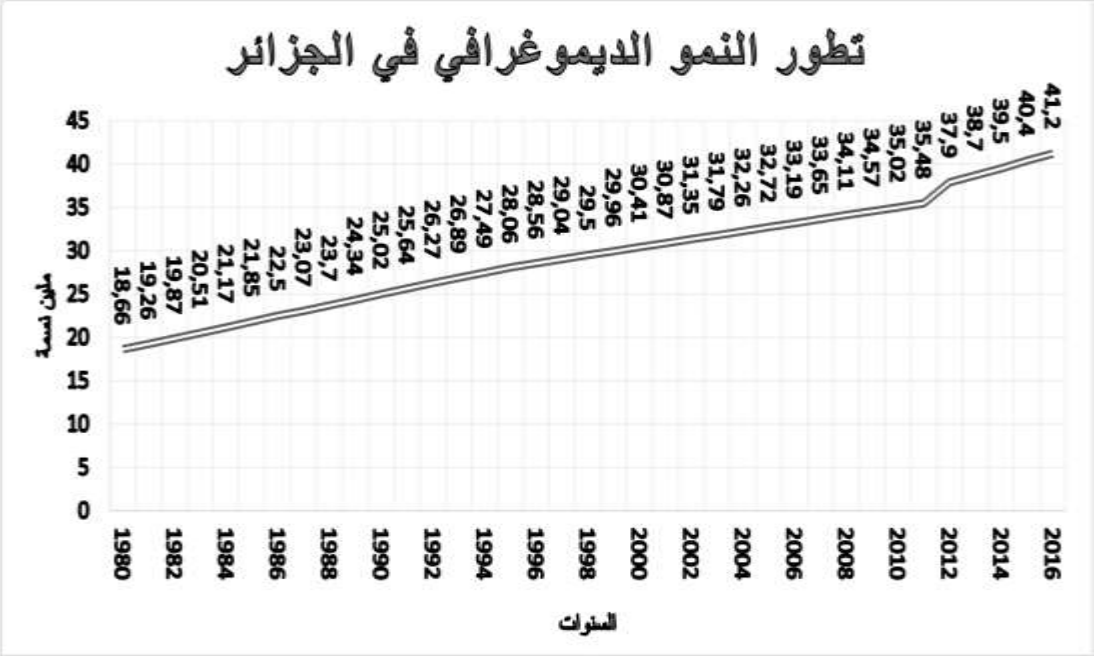
المصدر: ، إستنادا لمؤشرات الديوان الوطني للإحصائيات ONS الجزائر (1980-2016)

ثالثاً: الأسباب الاجتماعية

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

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

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



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

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

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

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

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

- في الجزائر وفي الآونة الأخيرة ظهر جيل من الشباب، خاصة فئة محدودي التعليم أو

الذين لم يسعفهم الحظ لاستكمال مشوارهم التعليمي، يرفضون ممارسة الحرف البسيطة كالفلاحة أو البناء أو النظافة ومعظم المهن ذات الجهد العضلي في الغالب، لأنهم يرونها أنها وضيعة دونية وقد ولى عليها الزمن وعفا، فهي لا تعبر عن جيلهم الذي هيمن عليه SKYPE ، TWITTER FACEBOOK وغيرها من التطبيقات الاتصالية الجديدة، وفي المقابل يرغبون في تقلد مناصب ووظائف إدارية وفي مكاتب مكيفة أو كما يطلقون عليها

وظائف الياقات البيضاء" رغم أنهم يعلمون أن مستواهم العلمي لا يسمح لهم بذلك، الأمر الذي أدى إلى وجود نفور كبير وفراغ كبير في مهن البناء ومختلف الأعمال الشاقة بتعبير تلك الفئة، وهو ما جعل الحكومة تستنجد باليد العاملة الأجنبية لسد هذا العجز واستكمال مختلف المشاريع ، وكان النصيب الأكبر لليد العاملة الصينية والإفريقية.

المبحث الثاني: خصائص وآثار ظاهرة البطالة في الجزائر

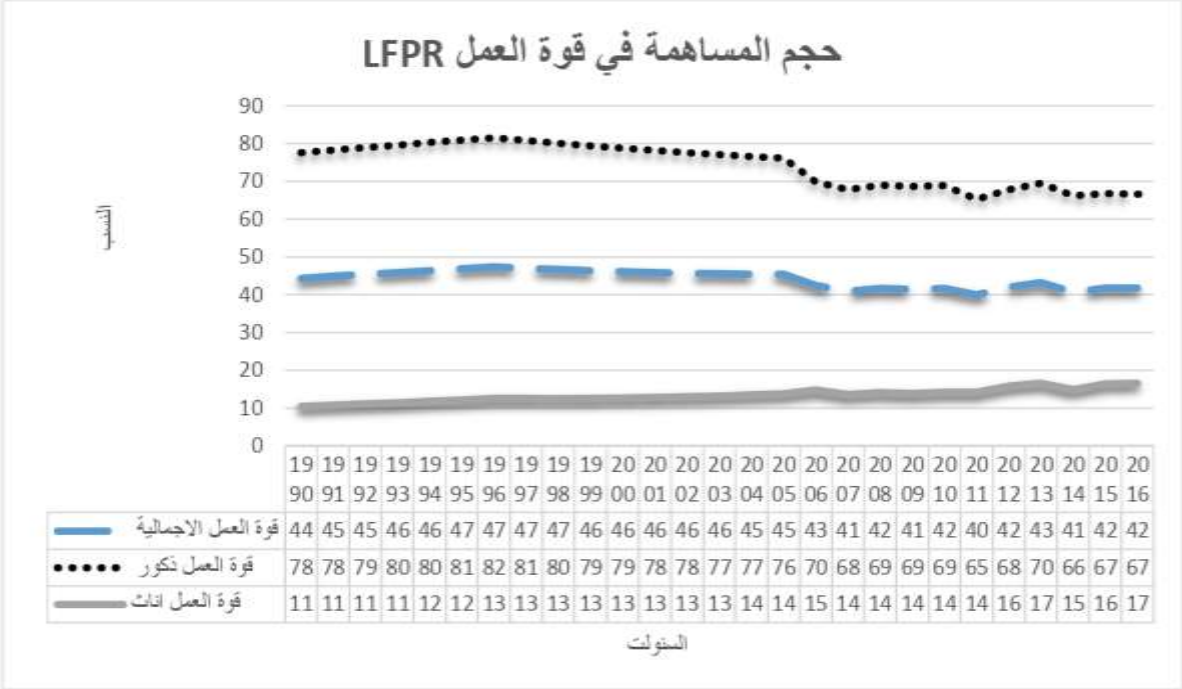
المطلب الأول: خصائص ظاهرة البطالة في الجزائر

دراستنا لخصائص البطالة في الجزائر ستكون من خلال فترة الدراسة المتمثلة من 1990 الى غاية (2016) فيما يخص حجم المساهمة في قوة العمل و حسب الجنس و من 2010 الى غاية 2016 حسب الفئات العمرية و المناطق الجغرافية و المستوى التعليمي.

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

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

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



	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
قوة العمل الاجمالية	44	45	45	46	46	47	47	47	47	46	46	46	46	46	45	45	43	41	42	41	42	40	42	43	41	42	42
قوة العمل ذكور	78	78	79	80	80	81	82	81	80	79	79	78	78	77	77	76	70	68	69	69	69	65	68	70	66	67	67
قوة العمل اناث	11	11	11	11	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	14	14	15	14	14	14	14	14	16	17	15	16	17

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

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

✓ أما بالنسبة لمعدل مساهمة القوى العاملة للذكور LFPR كنسبة من اجمالي الذكور

الذين تتراوح أعمارهم بين 15 الى 64 سنة بلغ 77.60% في سنة 1990 ثم 80.90% في سنة 1995، ثم 78.80 % سنة 2000، ثم 76.19 سنة 2005 ، ثم 68.90 % سنة 2010 ثم 69.50 سنة 2013، إلى استقراره في 2016 نسبة 66.60 سنة 2016.

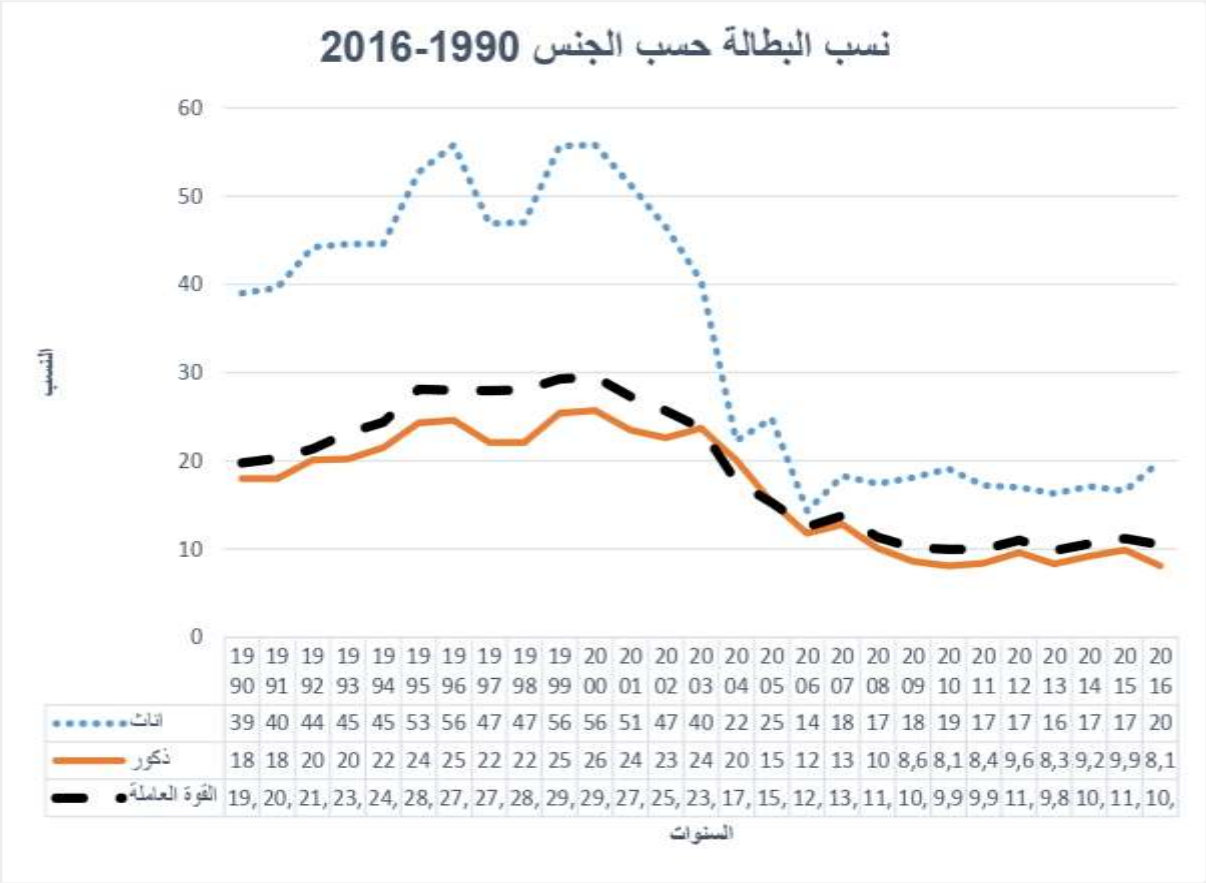
✓ كما نلاحظ أيضاً من خلال احصائيات الشكل (8) أن معدل مساهمة القوى العاملة

للإناث IFPR كنسبة من اجمالي الإناث الذين تتراوح أعمارهم بين 15 الى 64 بلغ 10.50 % في سنة 1990 ثم 12.19 في سنة 1995 ثم 12.69% سنة 2000 ثم 13.80 سنة 2005 ثم 14.20 % سنة 2010 ثم 16.60 % سنة 2013 ، ليبقى مستقر على هذه النسبة خلال سنة 2016.

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

ب-توزيع البطالة حسب الجنس.

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



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

✓ من خلال تحليل الجدول لشكل (9) نلاحظ أن معدل البطالة الكلي كنسبة من قوة العمل الكلية بلغ 19.76 % في سنة 1990 ثم ارتفع الى 29.5 سنة 2000 ثم انخفض الى 15.27 % سنة 2005 ثم 9.96% سنة 2010 ثم 9.83 سنة 2013 الى ان استقر في 10.50% في 2016 .

✓ أما بالنسبة لمعدل البطالة لدى الذكور كنسبة من قوة العمل الذكورية الكلية بلغ 18% في سنة 1990 2010 و 24.30 % في سنة 1995 ثم 25.7 سنة 2000 ثم 15.3 سنة 2005 ثم 8.10 % سنة ثم 8.30 % سنة 2013 ثم عاود الرجوع الى نسبة 8.10% في نهاية سنة 2016.

✓ أما بالنسبة لمعدل البطالة لدى الإناث كنسبة من قوة العمل الأنثوية الكلية بلغ 39%

في 1990 ثم 52.70% في سنة 1995 ثم 55.79 سنة 2000 ثم 24.80 % سنة 2005 ثم 19.10 % سنة 2010 ثم 16.30 سنة 2013 الى أن وصل الى 20% في نهاية سنة 2016 .

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

ثانياً: حسب الفئات العمرية والمستوى التعليمي و المناطق الجغرافية من 2010 الى 2016

قدرت نسبة البطالة في الجزائر خلال سنة 2011 بحوالي 10% مع انخفاض محسوس لدى فئة الجامعيين حيث تراجعت النسبة من 21.4% خلال 2010 إلى 16.1%، حسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات وأشار ذات المصدر الى أن عدد البطالين بلغ 1063000 بطال أي نسبة 10% من السكان الناشطين، وهي نسبة مماثلة لتلك المسجلة خلال 2010 و أقل من النسبة المسجلة خلال 2009 (10.17 %) لكن بتراجع محسوس مقارنة بسنة 2008 (11.33%)، وأضاف المصدر ذاته، أن عدد السكان في سن العمل (15 سنة فما فوق) خلال [1] سنة 2011 قدر بـ 26663000 عامل أي 72.2% من السكان المقيمين في البلاد، ويتكون هؤلاء من 50.4% من الذكور و 49.6% من الإناث، حسب المفاهيم المحددة من قبل المكتب الدولي للشغل. وأشار الديوان إلى أن عدد السكان الناشطين استنادا إلى المكتب الدولي للشغل يقدر حاليا بـ 10661000 عامل، مضيفا أن نسبة المشاركة في قوة العمل للفئة البالغة من العمر 15 سنة فما فوق تقدر ب 40.0% .

و تشير نتائج التحقيق حول الشغل في وسط العائلات لسنة 2011 و الذي شمل 30314 عائلة موزعة عبر التراب الوطني إلى أن نسبة البطالة في الوسط الحضري تبقى مرتفعة بـ 10.6% في حين بلغت 8.7 % في الوسط الريفي.

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

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

[1] تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل والبطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2011

وأظهرت نتائج التحقيق أن البطالة لا زالت منتشرة في وسط الجامعيين لاسيما حاملي الشهادات الجامعية بـ %,[1] 16.1

وبلغ عدد البطالين في أفريل 2014 نحو 1151000 شخص أي معدل بطالة قدر بـ 9.8 % على المستوى الوطني و هو مماثل للمعدل المسجل خلال سبتمبر 2013.

و أشار الديوان الوطني للإحصائيات [2] إلى أنه تم تسجيل تباينات هامة حسب السن والجنس و المستوى الدراسي في وسط فئات البطالين خلال أبريل 2014 موضحا أن معدل البطالة حدد بنسبة 8.8 % عند الذكور بارتفاع قدر ب 0.5 نقطة مقارنة بسبتمبر 2013 إستنادا إلى تحقيق عن طريق سبر الآراء حول التشغيل أنجز في وسط العائلات خلال أبريل 2014 (الفترة المرجعية)، وبالمقابل سجلت نسبة البطالة في وسط الإناث حسب ذات المصدر تراجعا ملموسا من 163% إلى 14.2% خلال نفس الفترة، ويؤكد التحقيق أن المنحى التنازلي لمعدل البطالة لدى حاملي الشهادات العليا الذي انتقل من 21.4% إلى 14.3% بين سبتمبر 2010 و سبتمبر 2013 ليبلغ 130% في أبريل 2014 .

أما مستوى معدل البطالة لدى الشباب (16-24) فشهد استقرارا ما بين سبتمبر 2013 و أفريل 2014 بحيث بلغ 24.8 % و هو يمس حسب التحقيق شابا نشطا من أصل أربعة .

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

و يقدر عدد البطالين الذين سبق لهم و أن عملوا من قبل بـ 478000 شخص أي 5.41 % من السكان البطالين، و يتعلق الأمر بأجراء لا يشغلون مناصب دائمة (75.60) كانوا يمارسون نشاطات في القطاع الخاص (70%).

واستنادا إلى التحقيق بلغ عدد السكان النشطين خلال أفريل 2014 نحو 716000 11 شخص استنادا المعايير المكتب الدولي للعمل بحيث أكد الديوان الوطني للإحصائيات أن نسبة المساهمة في القوة العاملة للسكان البالغين أكثر من 15 سنة انتقلت إلى 41.5%.

[1] تقرير ديمغرافيا الجزائر، تقرير للنشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2011

[2] تقرير ديمغرافيا الجزائر ، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل والبطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS 2014

وتميزت وضعية سوق العمل في أفريل 2014 بانخفاض حجم السكان العاملين لدى الذكور مقارنة بسبتمبر 2013 وبارتفاع حجم السكان النشطين لدى الإناث .[1]

اما خلال سبتمبر 2016 ، بلغ إجمالي عدد الناشطين اقتصاديا 12.117.000 شخصا على المستوى الوطني[2]، بينما قدر حجم الفئة النسوية الناشطة ب 2.392.000 أي ما يمثل 19.70% من إجمالي السكان الناشطين و بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 41.80% مسجلة بذلك تراجعا طفيفا نسبيا مقارنة بأفريل 2016 ، بلغ 0.2 نقطة، و استقرا مقارنة بالمستوى المسجل خلال سبتمبر 2015.

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

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

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

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

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

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

[1] تقرير ديمغرافيا الجزائر ، تقرير للنشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS 2014 2014 .

[2] تقرير ديمغرافيا الجزائر ، تقرير للنشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS.2014

من جهة أخرى تظهر تركيبة البطالين حسب الشهادة أن 570.000 بطالا ليس بحوزتهم أي شهادة وهو ما يمثل 44.90 % من إجمالي فئة البطالين ، أما فئة أصحاب شهادات معاهد التكوين المهني فلم يمثلون سوى 27 %، بينما تمثل فئة أصحاب شهادات التعليم العالي 28.20 % مسجلة بذلك ارتفاعا مقارنة بأفريل 2016 بلغ 5.6 نقطة ، وهو ما يعادل زيادة في الحجم قدرت بـ 88.000 متحصلا على شهادة عليا خلال نفس الفترة.

على صعيد آخر ، تظهر النتائج أن بطالين اثنين من ضمن ثلاثة هم في بطالة طويلة المدى (منذ سنة أو أكثر أما فئة البطالين الذين سبق لهم أن اشتغلوا قد بلغ حجمهم 472.000 شخصا أي ما يمثل 37.10 % من إجمالي البطالين 76.90 % من هذه الفئة كانوا يشتغلون بصفتهم أجراء غير دائمين و 68.30% في القطاع الخاص[1].

أما الفئة السكان التي تندرج فيما يسمى ب" حيز البطالة و التي يعرفها المختصون بكونها تلك الفئة من السكان في سن النشاط الاقتصادي من (16 الى 59 سنة) و التي صرحت أنها مستعدة للعمل مباشرة إذا وجدت فرصة لذلك ، إلا أنها لم تقم بإجراءات البحث عن عمل خلال شهر سبتمبر 2016 ، فقد بلغت 797.000 شخص تشكل نسبة الإناث 54.60% منها ، تتميز هذه الفئة بكونها شابة (51.80% لم يتعدوا الثلاثين من العمر) بينما 76.80% لم يتعدوا سن الأربعين كما تتميز بمستوى تعليمي متدني نسبيا و 68.80% ليس لديهم آية شهادة و 61.30% لم يتخطوا مستوى التعميم المتوسط. [2]

المطلب الثاني : آثار ظاهرة البطالة في الجزائر

تشير المعطيات المتوافرة عن مشكلة البطالة في الوطن العربي والجزائر على الخصوص إلى أن هذه المشكلة آخذة في التنامي سنة بعد أخرى، وأن جميع المعالجات التي رصدت لحل هذه المشكلة من قبل الدول العربية باءت بالفشل الذريع وذلك لعدة أسباب مختلفة.

على الرغم من التأثيرات السلبية لمشكلة البطالة على الاقتصاديات العربية إلا أنها لم تبرز بشكل واضح حتى الآن رغم أن الحجم الحالي للبطالة يعتبر مثيرا للقلق، حيث أنه يسبب خسائر اقتصادية كبيرة ناهيك عن انعكاساته الاجتماعية.[3]

[1] نفس المرجع. السابق .

[2] فضيلة عاقلي، مرجع سابق.

[3]

- **أولاً: الآثار السياسية الاقتصادية لظاهرة البطالة في الجزائر:** عدم الاستقرار الاجتماعي

يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين ، يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية وإشاعة اللا أمن في المجتمع.

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

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

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

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

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

ويمكن تلخيص الآثار الضارة والانعكاسات السلبية للفقر على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فيما يلي : [1]

– تفشي الأمراض الاجتماعية .

– انخفاض المستوى التعليمي و الثقافي.

– انخفاض المستوى الصحي.

– التهميش وضعف المشاركة في الحياة العامة.

[1] محمد عبد الله البكر، أثر البطالة في البناء الاجتماعي ، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد2، 2004

ب – تفشي الآفات الاجتماعية: إن عدم شغل الفرد لعمل يخلق فراغا كبيرا لديه، إذ يحاول ملئ وقت فراغه بأي طريقة عقلانية، وبالتالي تبدأ سيرورة الحلقة المفرغة في المجتمع، هذه الحلقة التي خلقتها الدولة جراء سياساتها الاقتصادية والاجتماعية وتحاول القضاء عليها بشتى الوسائل والطرق، لم يفلح المجتمع الجزائري في القضاء على الآفات الاجتماعية إلى يومنا هذا بل ازدادت انتشاراً السرقة ، الإجرام، الإرهاب، تعاطي المخدرات ... الخ). هذه أهم الآثار الاجتماعية الناجمة عن البطالة ، في الأخير نتعرض الطريقة علاج هذه المشاكل الناجمة عن البطالة .

كما أن للبطالة تأثير في مدى إيمان الأفراد وقناعتهم بشرعية الامتثال للأنظمة والمبادئ والقواعد السلوكية المألوفة في المجتمع. وبذلك فإن البطالة لا يقتصر تأثيرها على تعزيز الدافعية والاستعداد للانحراف، إنما تعمل أيضا على إيجاد فئة من المجتمع تشعر بالحرية في الانحراف، ووفقاً لهذه القناعة والإيمان فإن انتهاك الأنظمة والمعايير السلوكية العامة أو تجاوزها لا يعد عملاً محظوراً في نظرهم، لأنهم ليسوا ملزمين بقبولها أو الامتثال لها. واتساقاً مع هذه النتائج تشير دراسة أخرى إلى أن الفقر والبطالة يؤديان إلى حالة من شعور الرفض والعداء تجاه المجتمع وعدم الإيمان بشرعية أنظمته والامتثال لها، مما يؤدي إلى الانحراف والسلوك الإجرامي، و خاصة فيما يتعلق بجرائم الاعتداء على الاشخاص، كما أنها تحد من فاعلية سلطة الأسرة بحيث لا تستطيع أن تقوم أو تمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي لأطفالها .

تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء، وعليه يعتبر الفقر من أبرز المشاكل الإقتصادية والاجتماعية التي تهدد استقرار الجزائر ، و قد ساهم تنفيذ الإصلاحات الإقتصادية في الثمانينات وبرنامج التعديل الهيكلي في التسعينات في تفاقم ظاهرة الفقر وتدهور الأوضاع الإجتماعية للفئات الضعيفة في ظل التحول من نظام اقتصادي إشتراكي إلى نظام اقتصادي تحكمه قواعد السوق ويضبطه قانون المنافسة، ومع وجود جهاز إنتاجي ضعيف أثر سلبا على مستوى معيشة المواطنين.[1]

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

[1] فضيلة عاقلي، مرجع سابق.

لقد أدت سياسات التعديل الهيكلي المتبعة إلى عدة إنعكاسات كون أن ذلك التعديل يتطلب سياسات إنكماشية من خلال الضغط على الطلب مما يقلص من مستويات النمو، وبالتالي تفقير فئات واسعة من السكان، لذلك فإن التكلفة الاجتماعية الناجمة عن التعديلات الهيكلية كانت معتبرة بالمقارنة بالنتائج المنتظرة والغير المضمونة.

و تعكس المؤشرات الإجتماعية إستمرار التوترات الإجتماعية والتي تتجلى في المطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف المعيشة، نتيجة تسريح العمال بعد حل عدة مؤسسات عمومية وعدم وجود إستثمارات جديدة معتبرة بالإضافة إلى ذلك عرف مستوى المعيشة تدهورا كبيرا نتيجة لتحرير الأسعار، ورغم توسع مجال تدخل الدولة من خلال الشبكة الإجتماعية لمساعدة الفئات المحرومة إلا أن حدة الفقر إزدادت حدة.

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

ج – الاستعمال الضعيف للمورد البشري: للعنصر البشري أثر فعالا على اقتصاديات الدول في جميع مراحل نموها، فهو العقل المفكر و الموجه و المحرك لكل عناصر الإنتاج الأخرى، فهو المخزون الحقيقي لثروة أي مجتمع، وعليه فمن المفروض أن كل أفراد المجتمع مطالبون بالمساهمة في العمل لصالح هذا المجتمع.

و إذا لم ينجح فريق من العمال في أداء واجبهم الإنتاجي الموجه لإشباع حاجات ورغبات أفراد المجتمع، فهو ناتج من عدم الاستعمال والتوجيه الصحيح للموارد البشرية، في وظائف قادرين على العمل بها، وهذا هدر للموارد البشرية ومدمر لها.

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

[1] فضيلة عاقلي، مرجع سابق.

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

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

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

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

[1] رابح حمدي باشا ، لغة الفقر وتحدياته ، مداخلة في الملتقى العلمي حول الشفافية و نجاعة الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد الجزائري ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، 31 ماي – 2 جوان 2003

خلاصة الفصل:

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

الفصل الثالث

الآليات والإجراءات المتخذة لمعالجة ظاهرةالبطالة في الجزائر

تمهيد :

لقد باتت ظاهرة البطالة في الجزائر تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، مع ما يرافق ذلك من آفات و ضغوط اجتماعية قد تهدد الإستقرار السياسي و الإجتماعي، فضلاً عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات و هروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي، ولمواجهة هذا الوضع تم اعتماد سياسات تشغيلية جاءت في شكل حزمة من الإجراءات وإرساء عند من الآليات خاصة في الفترة 1990 - 2016 ، و التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل، وعلى هذا الاساس سوف نقوم في هذا الفصل بالتعرف على هذه الآليات و الهيئات المعتمدة من قبل الدولة للتخفيف من معدلات البطالة والتعرف من قريب على الوكالتين اللتان لعبتا دوراً كبيراً في امتصاص البطالة وهما الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J ، و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I)، ثم سنحاول استنتاج و تقييم مدى نجاعة السياسات التشغيلية التي وضعت أساساً المعالجة هذه الظاهرة و احتواء الاضرار وتحقيقها للنتائج المرجوة، و كذا محاولة الكشف عن النقاط الايجابية و السلبية لهذه السياسات،

المبحث الأول: آليات معالجة ظاهرة البطالة في الجزائر.

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

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

المحور الأول يتعلق بالتشغيل المأجور للشباب من خلال:

أ – **الوظائف المأجورة بمبادرة محلية** : منذ سنة 1990 تبنت الحكومة برنامجا خاصا للتخفيف من حدة البطالة التي ورثها عن نظام سابق له يسمى الإدماج المهني و الهدف منه هو توفير منصب مؤقت للشاب العاطل وذلك من خلال إنشاء صيغة جديدة لإدماج الشباب في الحياة المهنية واكتساب خبرة مهنية في وحدة ادارية أو انتاجية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و اثني عشر شهراً مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف الشباب بمقابل أن المؤسسات العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب و الذي أصبح يعرف منذ 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب [2]، ويهدف هذا البرنامج إلى إنشاء وظائف شغل مأجورة بمبادرة محلية لدى المؤسسات أو الإدارات المحلية، كما يندرج تحت هذه الوظائف برنامج الشبكة الاجتماعية الذي تم الشروع في العمل بهذا البرنامج منذ سنة 1992 ليتدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، و ذلك من خلال تخصيص اعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها الى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقراً و الأكثر تضرراً نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشي للاقتصاد الوطني . [3]

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

[2] بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 275

[3] عبيرات مقدم، ميلود زيد الخير ، مرجع سابق، ص 17.

ب– أشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية لليد العاملة AIG » أنشئ هذا الجهاز للتخفيف من آثار الاصلاحات الاقتصادية على الفئات السكانية المحرومة و لدعم تحسين النشاط الاجتماعي للدولة، بالدرجة الأولى، أما بالدرجة الثانية فقد جاء على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الاهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نموا بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة وهذا بتقديم منح مالية لفئة البطالين مقابل القيام بأنشطة للصالح العام، وقد جاء على مرحلتين المرحلة الأولى من 1997–2000 و قد خصص لها غلاف مالي يقدر 50 مليون دولار (ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير)، مما ادت الى تشغيل حوالي 140.000 شخص منها 42.000 منصب شغل دائم، أما المرحلة الثانية فكانت من 2001–2004 و كان يهدف الى انشاء 22000 منصب شغل ثابت . [1]

ج – المنحة الجزافية للتضامن AFS » يتم من خلالها تقديم منح مالية تتراوح من 600 الى 1200 دج شهرياً للفئات عديمة الدخل بسبب عدم القدرة على العمل، وقد استفاد منها 933.351 شخص ليرتفع سنة 1998إلى 1000.000 شخص

إلا أن الملاحظ أن هذه الآلية بمثابة سياسة ترقيعيه فرغم زهد المنحة الا أنه كان يهدف من خلالها امتصاص غضب الشعب نتيجة الحالة التي وصل اليها من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن وتدهور الاقتصادية و الحالة الأمنية التي كانت تمر بها الجزائر في هذه الفترة.

د – برامج عقود ما قبل التشغيل « CPF » جاءت ضمن المرسوم 98- 402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 المتضمن الادماج المهني لضمان الحاملين لشهادات التعليم العالي والمتمهنين الساميين، خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، والمنشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان 1998 ، يتعلق بإجراءات تطبيق جهاز الادماج المهني للشباب حاملي الشهادات في اطار عقود ما قبل التشغيل و المقررة الوزارية رقم 137 المؤرخة في 18 جويلية 1998، يتضمن تكوين مندوبي تشغيل الشباب لتسيير عقود ما قبل التشغيل، حيث استحدث هذا البرنامج خصيصاً لخريجي الجامعات والمعاهد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 سنة و 35 سنة قصد ادماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم وقدراتهم التعليمية، وذلك لمدة تفوق 12 شهر مقابل تعويض مالي يتراوح بين 4500 دج بالنسبة للتقنيين الساميين، و 6000 دج ثم 7500 دج لاحقاً بالنسبة للجامعيين و هذا خلال السنة الأولى و اذا ما تم قبول تمديد العمل الى

[1] بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص ص 283–284

ستة أشهر أخرى فإن الراتب الشهري الذي هو على عاتق الدولة ينخفض و يعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم لتصبح 4000 دج[1]، على الرغم من أهمية هذا البرنامج في امتصاص البطالة و لو بشكل مؤقت الا أن بعض الشباب يفضل التعطل عن العمل بسبب انخفاض قيمة التعويضات مقارنة بالمستوى المعيشي، إلا أننا نرى أنه بالرغم من قلة الراتب الممنوح الا أنها فرصة للشاب أن يكتسب خبرة عملية ميدانية قبل التوظيف النهائي.

هـ – جهاز الإدماج المهني للشباب «**ESIL**» الهدف من هذا البرنامج هو إدماج الشباب في الحياة المهنية بصفة مؤقتة لمدة 06 أشهر، اذ تم تطبيقه منذ 1990 حيث استفاد منه قرابة 332000 شاباً ما بين الفترة 1995-1994 ، حيث يتوزعون على مختلف القطاعات الاقتصادية خاصة الإدارة والبناء و الاشغال العمومية تقريباً، كما يهدف هذا البرنامج لإزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية.

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

أ– المؤسسات المتوسطة والصغيرة« **PME/PMI** » جاءت بموجب القانون رقم 11/82 المؤرخ في 1982/08/21 المعدل بالقانون المؤرخ في 1989/06/12، حيث وضع اطار مؤسساتي يهدف الى تشجيع تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة [2] ، لما تشكله هاته المؤسسات كونها قاطرة حقيقية للنمو الاقتصادي من حيث الإنتاج الداخلي و من حيث مناصب الشغل التي يمكن توفيرها، فالجزائر تراهن كثيراً على هذه المؤسسات حيث أنها وفرت 65.25 % من مناصب الشغل سنة 2001[3] ، كما تضاعف مرتين بين سنتي 2000 و 2006 من 634.375 الى 1.252.707 عامل[4]

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

[1] بن شهرة مدني ، مرجع سابق، ص 285.

[2] عبد الغني دادن، محمّد عبد الرحمان بن طاجين دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال فترة 1970-2008 مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عدد 10، 2012، ص 183.

[3] عبيرات مقدم ، ميلود زيد الخير ، مرجع سابق، ص 18

[4] عبد الغني دادن ، محمّد عبد الرحمان بن طاجين ، مرجع سابق، ص 183.

ب – برنامج الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر : يسمح هذا البرنامج بتنمية التشغيل الذاتي نتيجة لتراجع دور الدولة في توفير مناصب الشغل [1] فهي تمثل احدى أدوات تجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة البطالة وعدم الاستقرار، وقد شهد عدد الملفات المودعة لدى المصلحة تطوراً ملحوظاً منذ سنة 2005 التي كانت 41.923 لتبلغ 241.490 ملف سنة 2009، في حين تطور عدد الوظائف المنشئة من 4.994 سنة 2005 الى 218.421 سنة 2009 [2]

❖ وعلى ضوء ما سبق وخاصة في ما يخص انشاء المؤسسات المتوسطة و المصغرة

وتقديم القروض قامت الدولة الجزائرية بإنشاء هيئات ومؤسسات تسهر على تقديم خدماتها ودعمها لأصحاب المشاريع الجديدة من جميع الجوانب سواء المالي أو المعنوي ومرافقتهم طوال مدة انجاز و تطور مؤسساتهم و و تمثلت هاته الهيئات في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM ، جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، صندوق الزكاة، الا أننا سنركز في دراستنا هاته على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابA.N.S.E.J ، و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار A.N.D.I ،كعينة ونبحث في الياتهما للعمل على خفض من نسب البطالة و النتائج المحققة .

❖ كما لا يمكننا أن نهمل عاملين أساسيين كان لهما الدور الكبير في مساندة الحكومة في التخفيف من حدة البطالة ألا وهما القطاع الخاص والمجتمع المدني، حيث يمكننا ان

نتساءل كيف للقطاع الخاص و المجتمع المدني ان يخفف من حدة البطالة، في الواقع المجتمع المدني عبر جمعياته يعمل جاهداً على احتضان طالبي العمل الجدد خاصة في فتراتهم الصعبة أثناء تعطلهم عن العمل ووجودهم في فراغ و بهذا يجنبهم جميع اشكال الانحراف الخلقي والتذمر، كما تعمل بعض الجمعيات على أن تكون واسطة بين أرباب العمل وطالبي العمل لإدماجهم ودفعهم الى العمل ، وهنا يكمن دورها الاساسي حيث تقوم بعملية التوعية و الاقناع الطالبي العمل بقبول أي و وظيفة وعدم تكبرهم على بعض الوظائف بحجة انها لا تناسب مستواهم الثقافي أو مستواهم الاجتماعي.

أما بالنسبة للقطاع الخاص نجده يمثل محوراً عملياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم بلدان العالم المتقدم والنامية على حد سواء نظرا لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا و إمكانيات كبيرة تؤهله للقيام بدور ريادي في شتى المجالات، وخاصة في امتصاص البطالة، إلا أن مساهمة القطاع الخاص في الجزائر مازالت متدنية على الرغم من

[1] عبيرات مقدم ، ميلود زيد الخير ، مرجع سابق، ص 18

[2] عبد الغني دادن ، محمد عبد الرحمان بن طاجين ، مرجع سابق، ص 183.

التحفيزات التي يحصل عليها حيث مازالت بيئة الأعمال في الجزائر تنعدم الى المناخ الاستثماري المناسب، والتي تتسم الآن بضعف البنية التحتية وتعقيد الإجراءات الإدارية، وانعدام الشفافية، والأنظمة التشريعية غير المستقرة, فتقرير ممارسة أنشطة الأعمال للعام 2010 الصادر عن البنك الدولي يصنف الجزائر في المرتبة 136 من بين 183 بلدا، وهي تتخلف عن تونس 69 ، والمغرب 128 ومعظم البلدان الأخرى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا [1] ، إلا أنه رغم كل ذلك فالقطاع الخاص في الجزائر له الدور الاساسي و البارز إلى جانب القطاع العام في التخفيف من حدة البطالة وامتصاص اليد العاملة العاطلة.

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

تم تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في سبتمبر 1996 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-296 ، حيث تعتبر كهيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وتكون تحت سلطة رئيس الحكومة [2] حيث تسعى لتشجيع كل الصيغ المؤدية لإنعاش قطاع التشغيل الشبابي من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة لإنتاج السلع و الخدمات و تمويل المشاريع والأنشطة الجديدة التي تقل تكلفتها عن 10 ملاين دج لدعم تشغيل الشباب واقامة مناخ ريادة الأعمال من خلال حملات التوعية والايام المفتوحة على مستوى الجامعات ومراكز التدريب وكذلك تنظيم المعارض و هذا بالتعريف بالوكالة و الامتيازات المقدمة للشباب في كيفية إنشاء مؤسسة مصغرة [3]

من الاهداف الاساسية لهذا الجهاز نجد :

* تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.

* تشجيع كل الاشكال والاجراءات الرامية الى ترقية تشغيل الشباب.

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

- أسلوب المرافقة الفردية الذي اتبعته الوكالة.
- المجهودات التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الاستثمار.

[1] عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011 ، مجلة الباحث – عدد 10، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2012، ص 197.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 96 (296) المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وتحديد قانونها الأساسي، ص 12.

[3] كامل زيتوني جايز أ .كريم ، المرافقة المقاولاتية كأسلوب للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر"، مقالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة المسيلة ، ص 5

أ – مهام الوكالة :[1] تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمجموعة من المهام تتمثل فيما يلي:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسير وفقاً للتشريع و التنظيم المعمول به كمخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لا سيما منها الاعانات و تخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للإستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و بالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- تقوم بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز الاستثمارات.
- تشجيع كل أشكال التدابير الأخرى الرامية الى ترقية تشغيل الشباب لا سيما من خلال برامج التكوين و التشغيل و التوظيف الأولي.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي التقني و التشريعي و التنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- تحدث بنكا للمشاريع المفيدة اقتصادياً واجتماعياً.
- تقدم الاستشارة و يد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار تركيب المالي و تعبئة القروض.

* تقيم علاقة متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة انجاز المشاريع و استغلالها .[2]

* تبرم اتفاقيات مع كل الهيئة أو مقاولة أو مؤسسة إدارية عمومية بهدف انجاز برامج التكوين و التشغيل .[3]

– يمكن أن نلاحظ من خلال هذه المهام للوكالة، أن الدولة تسعى الى احتضان أصحاب المشاريع المستقبلية، و ذلك بتشجيعهم ومرافقتهم وإعطائهم المعلومات الكاملة حول السير الجيد والصحيح لمشاريعهم، فهي مبادرة جد مقبولة من الدولة في التعامل مع هذه الفئة، إلا أن البروقراطية و الاجراءات جد معقدة و طويلة على الشباب حتى ترى مشاريعهم النور.

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم (96) – (296) ، مرجع سابق، ص ص 12-13

[2] المرجع السابق، ص ص 12-13

[3] نفس المرجع، ص 13.

ب– شروط الاستفادة من خدمات الوكالة:[1] للاستفادة من هذا الجهاز، يجب على الشباب المقاول استيفاء الشروط الآتية:

- أن يتراوح بين 19 و 35 سنة، ويمكن أن يصل السن إلى 40 سنة بالنسبة لمسير المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة بما فيها الشركاء).
- أن يستفيد صاحب المشروع من تكوين قبل بداية مرحلة الإنجاز.
- أن لا يكون شاغلا وظيفة مأجورة عند تقديم طلب إحداث المؤسسة المصغرة.
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل بطال كذلك.[2]
- أن يكون أو ان يكونوا ذوي شهادة أو تأهيل مهني و / أو لهم ملكات معرفية معترف بها.
- أن يقدم أو أن يقدموا مساهمة شخصية في شكل أموال خاصة بمستوى يطابق الحد الأدنى لمبلغ الاستثمار المراد احداثه أو توسيعه.
- أن لا يكون مسجل على مستوى مركز تكوين أو معهد أو جامعة عند تقديم طلب الاعانة، ما عدا في حالة ما إذا تعلق الأمر بتحسين مستوى نشاطه بالتكوين في تسيير المؤسسة. [3]

* أن لا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداث النشاطات.

– يمكن أن نلاحظ من خلال هذه الشروط الموضوعة أنها مقبولة منطقياً ، و هي تسهم في عدم استفادة نفس الاشخاص من عدة مشاريع في نفس الوقت وترك المجال لأشخاص آخرين و كذا القضاء على ازدواجية استغلال مناصب الشغل، الا أن عامل الرقابة غير مفعل حسب رأينا، فنجد مثلاً و من الواقع أن عامل دائم أو بعقد محدود المدة بمؤسسة معينة، أو بمؤسسته الخاصة، يستطيع أن يشتغل سائق أجرة في نفس الوقت، و هذا لاستغلاله بطاقة الحرفي، وهذا ناتج عن عدم وجود تناسق و تبادل في بنك المعلومات بين الهيئات الرسمية.

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

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 15-156 المؤرخ في 28 شعبان 1436 الموافق 16/07/2015 يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي 29003 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، في مادته الثانية 2 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها، ص 10.

[3] نفس المرجع المادة الرابعة 4 الاستفادة من تكوين في تسيير المؤسسة، ص 10.

ج – صيغ تمويل الوكالة و كيفية دعمها للمشاريع [1] تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتدعيم المشاريع المستقبلية من خلال الصيغ التالية:

- **صيغة التمويل الثلاثي** : حيث يكون التدعيم المالي بمشاركة كل من صاحب المشروع و الوكالة و البنك كل حسب نسبته في المساهمة المالية و حسب مستوى الاستثمار فنجد:
  - ✓ اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل أو أقل من 5.000.000 دج، يساهم صاحب المشروع بنسبة 1%، و تساهم الوكالة بنسبة 29% و تكون بدون فائدة، ويساهم البنك بالنسبة المتبقية أي 70 % مع الفائدة لكن تتحمل الوكالة بتغطية جزء من هذه الفوائد.
  - ✓ أما اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل 5.000.001 دج و أقل من 10.000.000 دج، يساهم صاحب المشروع بنسبة 2% ، وتساهم الوكالة بنسبة 28% و تكون كذلك بدون فائدة، مع مساهمة البنك بالنسبة المتبقية أي 70 % مع الفائدة لكن تبقى تتحمل الوكالة بتغطية جزء من هذه الفوائد.
- **صيغة التمويل الثنائي** : [2] و هنا يكون التدعيم المالي بمشاركة كل من صاحب المشروع و الوكالة الوطنية لدعم التشغيل الكل أيضاً حسب نسبته في المساهمة المالية و حسب مستوى الاستثمار و يكون على النحو التالي:
  - ✓ اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل أو أقل من 5.000.000 دج، يساهم صاحب المشروع بنسبة 71% و تساهم الوكالة بنسبة 29% و تكون بدون فائدة.
  - ✓ أما اذا كان مبلغ الاستثمار يعادل 5.000.001 دج و أقل من 10.000.000 دج، يساهم صاحب المشروع بنسبة 72%، وتساهم الوكالة بنسبة 28% و تكون كذلك بدون فائدة .[3]
- **الاعانات المالية** : [4] تمنح الاعانات المالية لثلاث أنواع من القروض:

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

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

---

[1] نفس المرجع المادة الثالثة 3 الذي يحدد صيغ التمويل الوكالة للمشاريع، ص 10

[2] نفس المرجع، ص 10.

[3] موقع الوكالة الوطنية لدعم التشغيل : ENSEJ http://www.ansej.org.dz/mot dg تاريخ الاطلاع-05/02/2017

[4] منشورات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، ENSEJ، بسكرة.

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

-أما بالنسبة لفوائد القروض البنكية فتخفض بنسبة 50% فى المناطق الأخرى, وبنسبة 75% في المناطق الخاصة، وترتفع معدلات التخفيض إلى 75% في المناطق الأخرى ونسبة 90% في المناطق الخاصة للمشاريع المنجزة في قطاع الفلاحة الري والصيد البحري .[1]

- **التحفيزات الجبائية**[2]: تعرف بأنها مجموعة من الاجراءات والتسهيلات ذات الطابع التحفيزي تتخذه الدولة لصالح فئة من الاعوان الاقتصاديين لغرض توجيه نشاطهم نحو القطاعات و المناطق المراد تشجيعها وفق السياسة العامة التي تنتهجها الدولة، وتكون على مرحلتين :[3]

أ /- مرحلة الانجاز :

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على معدات التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي لاكتتابات عقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.

- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات .

- تطبيق معدل مخفض نسبته 5% من الحقوق الجمركية على معدات التجهيز المستوردة و التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار .

- الإعفاء من حقوق التسجيل على العقود المنشاة للمؤسسات المصغرة.

ب /- مرحلة الاستغلال :

وتشمل الامتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة 03 ثلاث سنوات بداية من انطلاق النشاط أو 06 ستة سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، تمتد فترة الإعفاء لمدة 01 سنتين، عندما يتعهد الشاب المستثمر بتوظيف 03 ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محددة، تتمثل هذه الامتيازات في:

[1] ياسين العايب ، دراسة و تحليل سياسة الدعم المالي الحكومي لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر "، مجلة دراسات إقتصادية، عدد 01 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 ، 2014، ص 45 .

[2] ناصر مراد الإصلاح الضريبي في الجزائر وأثاره على المؤسسة و التحرير الضريبي ، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع تسيير جامعة الجزائر ، معهد العلوم الاقتصادية ، 1997، ص 177.

[3] نفس المرجع، ص 177.

– الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات والضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية.

– الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات والمنشآت الإضافية المخصصة لنشاطات المؤسسات المصغرة لمدة 3 سنوات ، 6 سنوات او 10 سنوات حسب موقع المشروع ، ابتداء من تاريخ إتمامها.

– الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية.

– الإعفاء من الضريبة العقارية على البناءات والبناءات الإضافية تمتد الى 10 سنوات ان كان ذلك النشاط في الجنوب ، و 6 سنوات بالنسبة للنشاطات الموجودة في الهضاب العليا.

– عندما تقوم المؤسسة المصغرة بخلق ثلاثة مناصب عمل غير محددة المدة فان مدة الإعفاء تمدد لسنتين).

غير أن المستثمرين (الاشخاص الطبيعيين الخاضعين للضريبة الجزافية الوحيدة يبقون مدينين بدفع الحد الادنى للضريبة الموافق لنسبة 50% من المبلغ المنصوص عليه في قانون الضرائب المباشرة والمقدر 10.000 دج بالنسبة لكل سنة مالية ، مهما يكن رقم الاعمال المحقق .[1]

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

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

- ✓ 70% بالنسبة للسنة الأولى من الاخضاع الضريبي.
- ✓ 50% بالنسبة للسنة الثانية من الاخضاع الضريبي.
- ✓ 25% بالنسبة للسنة الثالثة من الاخضاع الضريبي.

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

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

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

[1] نفس المرجع، ص 178.

- ✓ التخلي عن امتيازات جهاز دعم التشغيل.
- ✓ يودع الملف من طرف الشاب صاحب المشروع لدى الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب الذي يتحقق من مطابقته ويرسله إلى اللجنة للدراسة و الاعتماد والتمويل ويسلم وصل إيداع إلى الشاب صاحب المشروع.
- ✓ يعرض الشاب أو الشباب ذوو المشاريع مشاريعهم الإستثمارية أمام اللجنة تدرس اللجنة

وتبدي رأيها حول ملائمة وقابلية وتمويل مشروع الإستثمار، تتوج الملفات المقبولة من طرف اللجنة بإعداد شهادة القابلية والتمويل يسلمها الفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إلى المعني في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أيام.

- ✓ تتشكل لجنة انتقاء واعتماد وتمويل مشاريع الاستثمارات من أعضاء تحدد قائمتهم الاسمية بمقرر من الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد. تتكون هذه اللجنة من"[1]

* ممثل عن الوالي.
* ممثل عن مديرية التشغيل للولاية.
* ممثل عن الفرع الولائي للمركز الوطني للسجل التجاري.
* ممثل عن مديرية الضرائب للولاية.
* رئيس وكالة التشغيل للولاية.
* ممثل عن البنوك المعنية.
* ممثل عن الغرفة المهنية المعنية.
* المستشار المرافق للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المكلف بمرافقة الشاب أو الشباب المقاول.

يترأس هذه اللجنة مدير الفرع المحلي لوكالة دعم تشغيل الشباب.

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

[1] نفس المرجع.السابق ، ص 179

عادية بطلب من رئيسها .[1]

يتعين على الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أن تبلغ الشاب صاحب المشروع في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أيام عندما تؤجل اللجنة دراسة ملف مشروع استثماره بغرض تقديم معلومات إضافية، تعد شهادة القابلية والتمويل وتسلم إلى الشاب صاحب المشروع بعد رفع التحفظات حسب شروط محددة .[2]

هـ – شروط التأهيل للتوسيع: [3] للاستفادة من توسيع المؤسسة المصغرة، يجب إن تتوفر في الشاب المقاول الشروط الآتية:

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

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

د – إحصائيات عن المشاريع الممولة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J) :

كشف المدير العام للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب السيد مراد زمالي في تصريح للقناة الإذاعية الأولى عن تمويل

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القرار المؤرخ في 15 جانفي 2011 الذي يحدد تنظيم وسير لجنة الإنتقاء والاعتماد والتمويل للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا كيفيات معالجة ومضمون ملفات مشاريع الإستثمارات للشباب ذوي المشاريع.

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

[3] موقع بوابة المواطن جهاز http://www.elmouwatin.dz/A.N.S.EJ (تاريخ الاطلاع 10/03/2017

أزيد من 150.000 مؤسسة خلال الفترة الممتدة من 1997 الى غاية نهاية 2010، و 200.000 مؤسسة من 2011 إلى 2016، ما يمثل مجموع 350.000 مؤسسة مصغرة من 1997 إلى غاية سبتمبر 2016 .[1]

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

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

– كما جاءت سياسة توجيه التمويل الى القطاعات الحية التي اعتمدتها الوكالة و التي قدمتها جريدة سيداوريزون الالكترونية بالنتائج التالية: [3]

في نهاية 2010، وجهت حوالي 41% من التمويل الاجمالي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للقطاعات الحية التي تعتبر محركا للتنمية المستدامة ومصدرا لتوفير الثروات لا سيما في مجالات الزراعة و الصيد البحري و البناء والاشغال العمومية والري والصناعة والصيانة بالإضافة الى الصناعة التقليدية، خلال السنة الجارية انتقلت هذه النسبة الى 74% ، وارتفعت نسبة المشاريع الممولة في مجالي الفلاحة والصيد البحري منذ انشاء الاجراء حيث انتقل من 11 % سنة 2010 و الى 29% سنة 2015 و الى 31% خلال الأشهر الخمسة الأخيرة من سنة 2016 في حين انتقلت

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

[2] نفس المرجع.

[3] موقع سيداوريزون، احصائيات عن المشاريع الممولة من طرف لونساج، نشر بتاريخ: 09 جويلية 2016
-https://sudhorizons.dz/index.php/ar/2016-10-15-19-03-52/2549-23-23-2

نسبة قطاع البناء والاشغال العمومية والري الى 7 % سنة 2010 والى 16 % سنة 2015 و الصناعة انتقلت من 8 الى 21% ، و بالمقابل سجل قطاع الخدمات انخفاضا محسوسا" حيث انتقل من 68 بالمائة سنة 2011 الى 20% خلال سنة 2016.

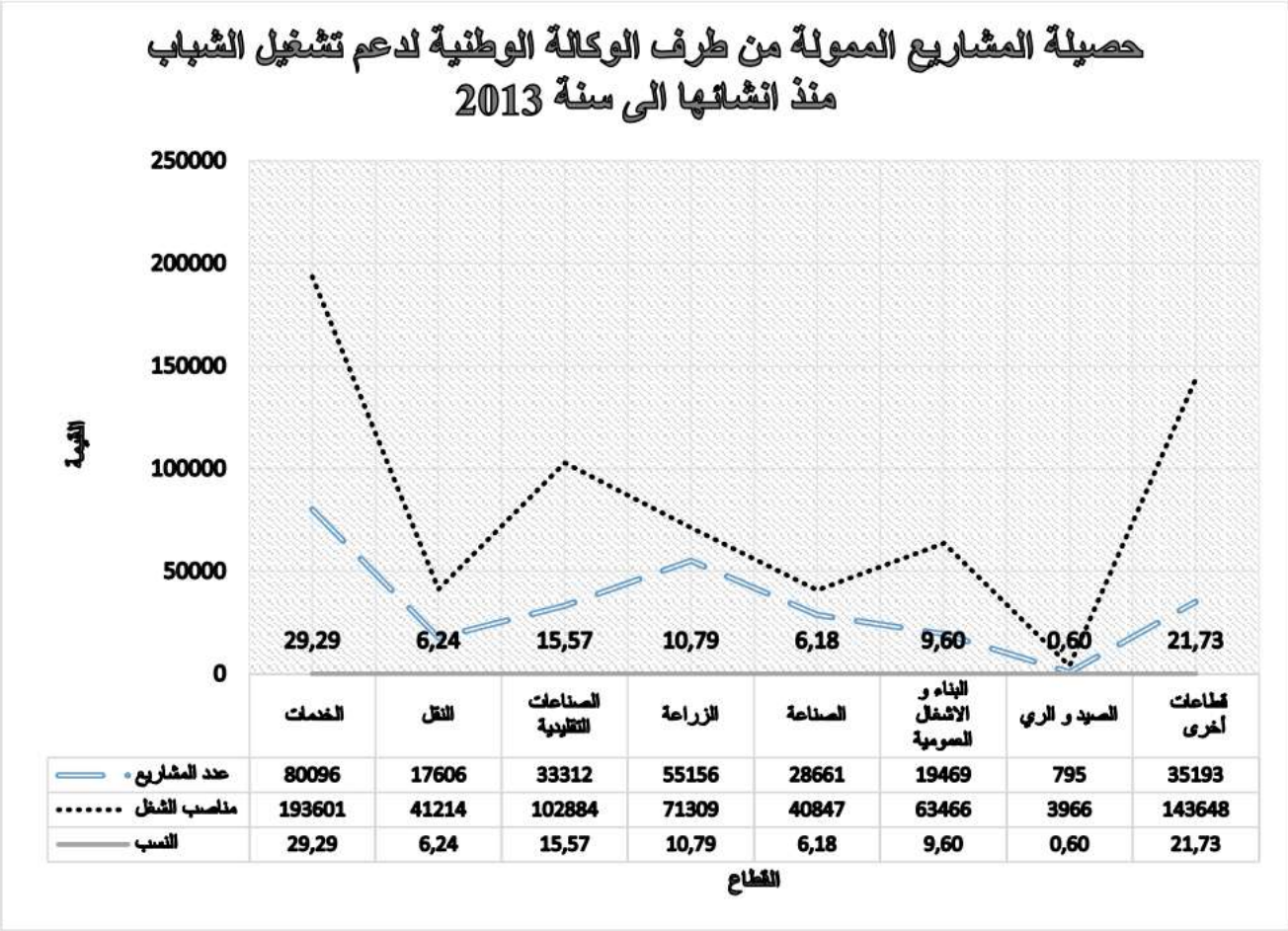
و من جهة اخرى تم تخصيص ما يعادل 10% الى النساء الى غاية 31 ديسمبر 2015 حسبما أوضحت الحصيلة التي اشارت الى ان هذه النسبة ارتفعت باحتشام حيث انتقلت من 8 % خلال الفترة الممتدة بين 2010-2014 الى 11% سنة 2015 لتبلغ 13% خلال الخمسة اشهر الأولى من سنة 2016[1].

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

فنلاحظ مثلاً أن هناك فرق كبير في تمويل المؤسسات المصغرة قدرة بـ 14.28% بين فترتين الأولى من (1997 - 2016) قدرة بـ 42.85 %، والثانية من (2011- 2016) قدرة بـ 57.14 %، و هذا فرق كبير جداً بالمقارنة لعدد السنوات لكلى الفترتين الأولى بأربعة عشر سنة و الثانية بستة سنوات، والتي من خلالها تم خلق 1.000.000. مليون منصب عمل.

[1] نفس المرجع.

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



المصدر: إ ستناداً لإحصائيات وزارة الصناعة و المناجم (1997-2013).

يلاحظ من خلال الشكل (10) أن عدد مناصب الشغل مركزة بشكل كبير في القطاعات الأربعة التالية، قطاع الخدمات بنسبة 29.29% يليه قطاع الصناعات التقليدية بنسبة 15.57 ، ثم قطاع الزراعة بنسبة 10.79%، وأخيراً قطاع الاشغال العمومية بـ 9.60% ، وهذا نتيجة الاستثمارات الممولة من طرف الوكالة, وهو ما يعزز فكرة الاستثمار في هذه القطاعات من طرف المؤسسات الصغيرة المدعومة من طرف الوكالة, كما يلاحظ من خلال الشكل (10) أيضا أن كل من قطاع الصناعة وقطاع النقل لهما نفس النسبة و التي تقدر بـ .% 6

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

تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، هي في خدمة المستثمرين المحليين والأجانب وجاءت هذه الوكالة للتسهيل و التقليل من الإجراءات و تنظيم أقصى دعم ومساعدة للاستثمار، من خلال الخدمات التي تقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابا في إحداث مناصب العمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة، حيث تأسست وفق المرسوم التشريعي 12/39 الصادر بتاريخ 1993/10/05 و المتعلق بترقية الاستثمار، حيث كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية و دعم ومتابعة الاستثمار (A.P.S.I) من 1993 إلى 2000، ثم جاء الأمر الرئاسي رقم 01-03 المؤرخ في أول جمادى الثانية 1422 الموافق ل 20 أوت 2001 فتحولت الى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) كما جاء في المادة 06 و21 من أمر الرئاسي 01-03، هي عبارة عن هيئة عمومية إدارية تنشأ لدى رئيس الحكومة، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، تهدف الى تسهيل وترقية و اصطحاب الاستثمار.[1]

أ – مهام الوكالة :[2] تقوم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمجموعة من المهام تتمثل فيما يلي:

تقديم خدمات وفقا للمعايير والمقاييس الدولية مع مؤسسات وهيئات دولية مختلفة مثل:

CNUCED للاستشارة والخبرة بمناسبة فحص سياسة الاستثمار في الجزائر.

ONUDI لتكوين و إتقان إطارات الوكالة حول مناهج تقييم مشاريع الاستثمارات.

البنك العالمي من أجل تدقيق سياق إنشاء المؤسسات واقتراحات خاصة بتدابير التحسين في إطار برنامج "القيام بالأعمال."

- **مهمة الإعلام** : من خلال:

– ضمان خدمة الاستقبال والإعلام لصالح المستثمرين في جميع المجالات الضرورية للاستثمار.

– جمع كل الوثائق الضرورية التي تسمح لأوساط الأعمال بالتعرف الأحسن على التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالاستثمارات.

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

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 16 رمضان 1427 الموافق لـ09/10/2006 ، و المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها و سيرها، ص ص 14-15.

– وضع أنظمة إعلامية تسمح للمستثمرين بالحصول على المعطيات الاقتصادية بكل أشكالها والمراجع التوثيقية و أ و مصادر المعلومات الأنسب الضرورية لتحضير مشاريعهم.

– وضع بنوك معطيات تتعلق بفرص الأعمال والشراكة والمشاريع وثروات الأقاليم المحلية والجهوية وطاقاتها.

– وضع مصلحة للإعلام تحت تصرف المستثمرين من خلال كل دعائم الاتصال عند الاقتضاء و باللجوء إلى الخبرة

– ضمان خدمة النشر حول المعطيات المذكورة أعلاه.

➢ **مهمة التسهيل** : من خلال:

– إنشاء الشباك الوحيد غير المركزي .[1]

– تحديد كل العراقيل والضغوط التي تعيق إنجاز الاستثمارات وتقترح على الوزير الوصي التدابير التنظيمية والقانونية لعلاجها.

– إنجاز دراسات بغرض تبسيط التنظيمات والإجراءات المتعلقة بالاستثمار وإنشاء الشركات

ترقية الاستثمار من خلال:

– كما تضمن الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بحكم خبرتها وحنكتها في مجال ترقية الاستثمار ومجال الإعلام والتعاون مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر، ومع شبكات دولية لوكالات ترقية الاستثمار خاصة مع نظرائها الأوروبيين و العرب و الأسيويين:

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

– المبادرة بكل عمل في مجال الإعلام والترقية والتعاون مع الهيئات العمومية والخاصة في الجزائر

[1] نفس المرجع، ص 14.

وفي الخارج بهدف ترقية المحيط العام للاستثمار في الجزائر وتحسين سمعة الجزائر في الخارج وتعزيزها .[1]

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

– تنظيم لقاءات وملتقيات وأياما دراسية ومنتديات وتظاهرات أخرى ذات الصلة بمهامها

– المشاركة في التظاهرات الاقتصادية المنظمة في الخارج والمتصلة باستراتيجية ترقية الاستثمار المقررة من السلطات المعنية

– ضمان خدمة الاتصال مع عالم الأعمال والصحافة المتخصصة

– استغلال في إطار غرضها كل الدراسات والمعلومات المتعلقة بالتجارب المماثلة التي أجريت في بلدان أخرى .

➢ **مهمة المساعدة** من خلال :[2]

– تنظيم مصلحة استقبال المستثمرين وتوجيههم والتكفل بهم .

– وضع خدمة الاستشارات مع إمكانية اللجوء إلى الخبرة الخارجية عند الاقتضاء .

– مرافقة المستثمرين ومساعدتهم لدى الإدارات الأخرى .

– تنظيم مصلحة مقابلة وحيدة للمستثمرين غير المقيمين و القيام لحسابهم على مستوى الشباك الوحيد بالترتيبات المرتبطة بإنجاز مشروعهم .

➢ **مهمة المساهمة في تسيير العقار الاقتصادي** : من خلال:

– إعلام المستثمرين عن توفر الأوعية العقارية .

– ضمان تسيير الحافظة العقارية وغير المنقولة الموجهة للإستثمار .

– تجميع كل معلومة مفيدة لفائدة بنك المعطيات العقارية المؤسس على مستوى الوزارة المكلفة بترقية الاستثمارات .

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

✓ **مهام تسيير الامتيازات** من خلال : [3]

– تحديد المشاريع التي تهم مصلحة الاقتصاد الوطني.

– التفاوض حول الامتيازات الممنوحة للمشاريع

[1] نفس المرجع، ص ص 14-15.

[2] نفس المرجع، ص 15.

[3] نفس المرجع، ص ص 15-16.

– القيام بالتحقق من أن الاستثمارات المصرح بها من المستثمرين وكذا السلع والخدمات التي تشكلها مؤهلة للاستفادة من الامتيازات.

– إصدار القرار المتعلق بالامتيازات واعداد قوائم برنامج اقتناء التجهيزات للمستثمرين المؤهلين للاستفادة من نظام الحوافز.

– إلغاء القرارات والسحب الكلي أو الجزئي للامتيازات.

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

– استلام تصريحات التحويل وتنازلات عن الاستثمارات، طبقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به.

مهمة المتابعة من خلال : [1]

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

– ضمان خدمة إحصائيات تتعلق بالمشاريع المسجلة ومدى تقدم إنجازها

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

– التأكد من احترام التزامات المستثمرين فيما يتعلق بالاتفاقيات.

ج – أجهزة الوكالة ومبادئ نظام التحفيز وتتمثل في:

1/ من ناحية الاجهزة و الوسائل :[2]

– المجلس الوطني للاستثمار جهازا استراتيجياً لدعم وتطوير الاستثمار.

– شبابيك وحيدة لا مركزية على المستوى الوطني تشمل الإدارات والهيئات العمومية المعنية بالاستثمار.

– هياكل تقنية مختصة لدعم ومتابعة انجاز المشروع.

–شبكات معلوماتية وطنية و دولية .

–صندوق لدعم الاستثمار.

حافظة عقارية للمستثمر.

[1] نفس المرجع، ص ص16-17

[2] موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار(A.N.D.I) (- http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan-des investissements، تاريخ الاطلاع 2017/04/03

مساهمة خبراء ومختصين جزائريين وأجانب.

-إدارة في خدمة المستثمرين والتنمية الوطنية.

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

-تنظيم ملتقيات ولقاءات مهنية منتديات و أيام دراسية وإعلامية.

-مصالح مركز مختص في التوثيق وقاعدة معلوماتية.

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

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

-ترقية المواقع والمنشآت الأساسية لإقامة المشاريع.

-اليقظة التكنولوجية، الاقتصادية والقانونية.

-بحث واستغلال فرص التعاون في المجالات التقنية والمالية. [1]

4- مبادئ ونظم التحفيز : [2]

أ- حرية الاستثمار : كما جاء في المادة 4 من الأمر الرئاسي 01-03 ، يمكن لكل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص، وطني أو أجنبي أن يستثمر في الجزائر في النشاطات الاقتصادية المنتجة للسلع و الخدمات ما عدا المستثناة من الامتيازات والتي تدخل مباشرة في انجاز المشروع وكذا الاستثمارات التي تنجز في إطار منح الامتيازات و أو الرخصة وهذه الاستثمارات تكون جديدة أو توسيع قدرات الإنتاج أو إعادة هيكلة أو المساهمة في رأس مال مؤسسة على شكل مساهمات نقدية أو عينية أو استعادة النشاطات في إطار خوصصة جزئية أو كلية.

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

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

- منح المزايا الحصول على طلب الامتيازات في مدة 72 ساعة التي تلي تسجيل ملف الاستثمار و 10 أيام عند استغلال المشروع .[3]

[1] نفس المرجع.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رئاسي رقم 01-03 ، مرجع سابق، ص 5.

[3] موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار AND.I، مرجع سابق.

ج – تشجيع الاستثمار : و نفرق هنا بين نوعين:

- ✓ بالنسبة للنظام العام للاستثمارات العادية : منح مزايا ضريبية وجمركية.
- ✓ بالنسبة للنظام الاستثنائي (الخاص)

5– حماية المستثمر : [1]من خلال الضمانات التالية:

- ✓ عدم المساس بالامتيازات المتحصل عليها.
- ✓ حرية تحويل رؤوس الأموال و المداخيل
- ✓ المساواة في التعامل مع كل المستثمرين.
- ✓ تغطية عن طريق المعاهدات والاتفاقيات الدولية الثنائية أو المتعددة الأطراف لتشجيع وحماية الاستثمارات.
- ✓ إمكانية الطعن الإداري والقانوني
- ✓ إمكانية اللجوء إلى التحكيم الدولي في حالة قيام نزاع بين الدولة الجزائرية والمستثمرين غير المقيمين.

6– التحفيزات الجبائية[2] حيث جاء في المواد 9، 10،11 من الأمر الرئاسي 01-03 كما يلي:

- ✓ الاعفاء من الضريبة على القيمة المضافة.
- ✓ تطبيق نسب مخفضة في مجال الحقوق الجمركية.

أما فيما يخص الاستثمارات ذات الاهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني وكذلك الاستثمارات التي تنجز في المناطق التي تتطلب تنميتها مساهمة خاصة من الدولة، بالإضافة الى التحفيزات السابقة هناك:

أ– عند إنجاز الاستثمار : [3]

- ✓ الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية بعوض فيما يخص كل المقتنيات العقارية في اطار الاستثمار.
- ✓ تطبيق حق ثابت في مجال التسجيل بنسبة مخفضة قدرها 2% في العقود التأسيسية و الزيادات في رأس المال.
- ✓ تكفل الدولة جزئياً أو كلياً بالمصاريف بعد تقييمها من الوكالة، فيما يخص الاشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية.

ب – بعد معاينة انطلاق الاستغلال : [4]

---

[1] نفس المرجع.

[2] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رئاسي رقم 01-03 مرجع سابق، ص ص5-6.

[3] نفس المرجع، ص 6.

[4] موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) مرجع سابق.

- ✓ الاعفاء لمدة عشر 10 سنوات من النشاط الفعلي من الضريبة على أرباح الشركات، و من الضريبة على الدخل الاجمالي على الارباح الموزعة، ومن الدفع الجزافي، و من الرسم على النشاط المهني.
- ✓ الاعفاء لمدة عشر 10 سنوات ابتداءاً من تاريخ الاقتناء، من الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في اطار الاستثمار.
- ✓ منح مزايا إضافية من شأنها أن تحسن أو تسهل الاستثمار، مثل تأجيل العجز و آجال الاستهلاك.

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

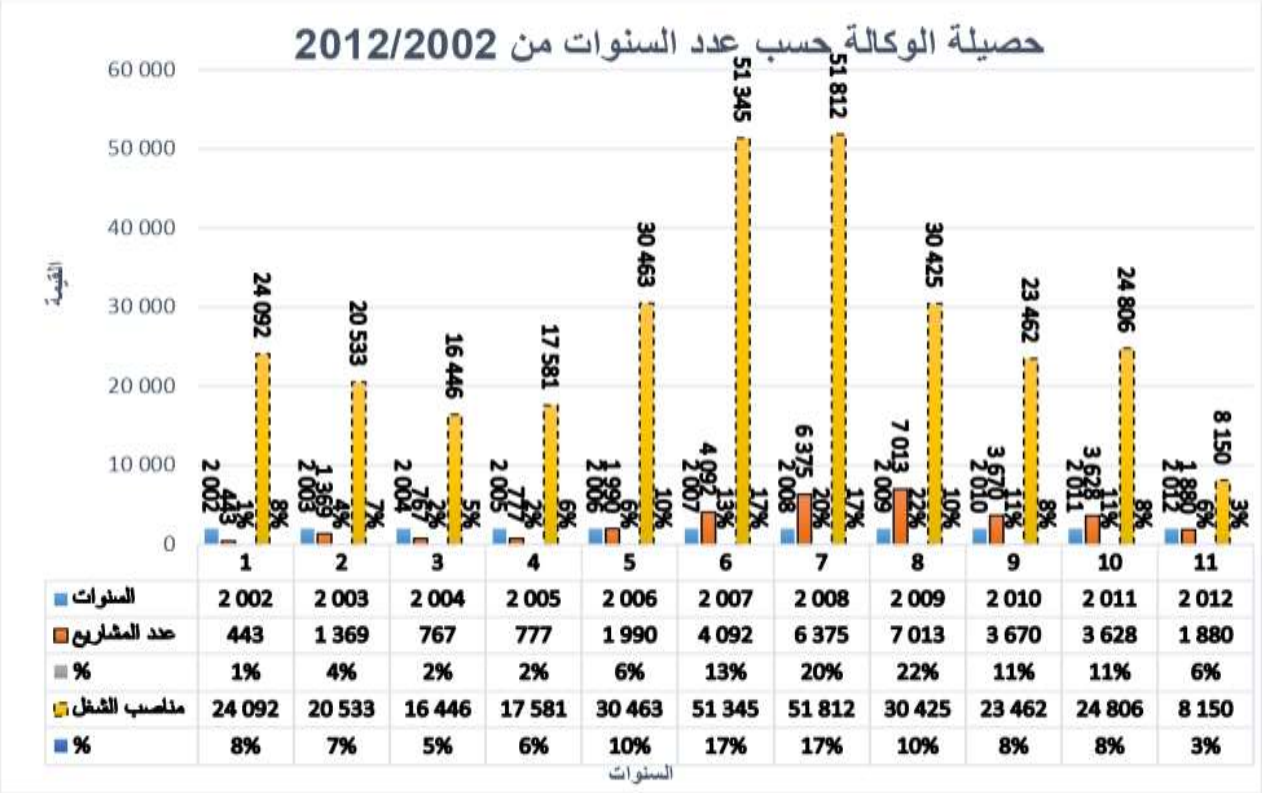
من أجل تعزيز مهام الوكالة المتمثلة في "المتابعة"، تم في بداية سنة 2008 الشروع في عملية الاختبار و التحليل و ذلك بإجراء استقصاء للحصيلة الشاملة لحالة التقدم الذي تم إحرازه في المشاريع الإستثمارية المصرح بها خاصة خلال الفترة بين 2002-2008

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

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

1

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



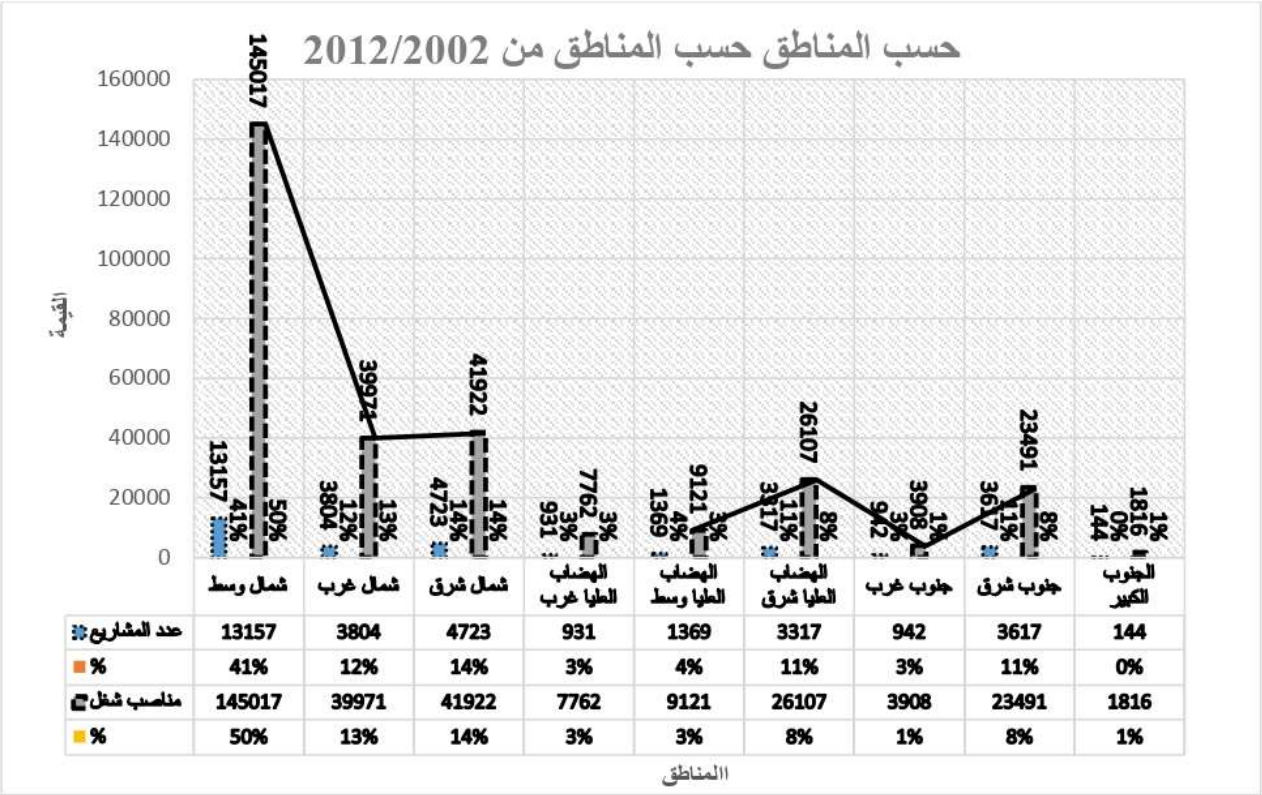
السنوات	2 002	2 003	2 004	2 005	2 006	2 007	2 008	2 009	2 010	2 011	2 012
عدد المشاريع	443	1 369	767	777	1 990	4 092	6 375	7 013	3 670	3 628	1 880
%	1%	4%	2%	2%	6%	13%	20%	22%	11%	11%	6%
مناصب الشغل	24 092	20 533	16 446	17 581	30 463	51 345	51 812	30 425	23 462	24 806	8 150
%	8%	7%	5%	6%	10%	17%	17%	10%	8%	8%	3%

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

لقد تم عرض هذه النتائج بمناسبة اليوم الإعلامي الذي نظمته الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار لدى الإدارات الشريك (مصلحة الضرائب الجمارك والمركز الوطني للسجل التجاري) من أجل زيادة التوعية بالمسائل التي تتضمن هذه العملية التي تتطلب تعاون تساهمي حتى تستمر وفقا لأحكام المرسوم رقم 06-08 لـ15 جويلية 2006 [1]

[1] نفس المرجع.

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



	شمال وسط	شمال غرب	شمال شرق	الهضاب العليا غرب	الهضاب العليا وسط	الهضاب العليا شرق	جنوب غرب	جنوب شرق	الجنوب الكبير
عدد المشاريع	13157	3804	4723	931	1369	3317	942	3617	144
%	41%	12%	14%	3%	4%	11%	3%	11%	0%
مناصب شغل	145017	39971	41922	7762	9121	26107	3908	23491	1816
%	50%	13%	14%	3%	3%	8%	1%	8%	1%

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

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

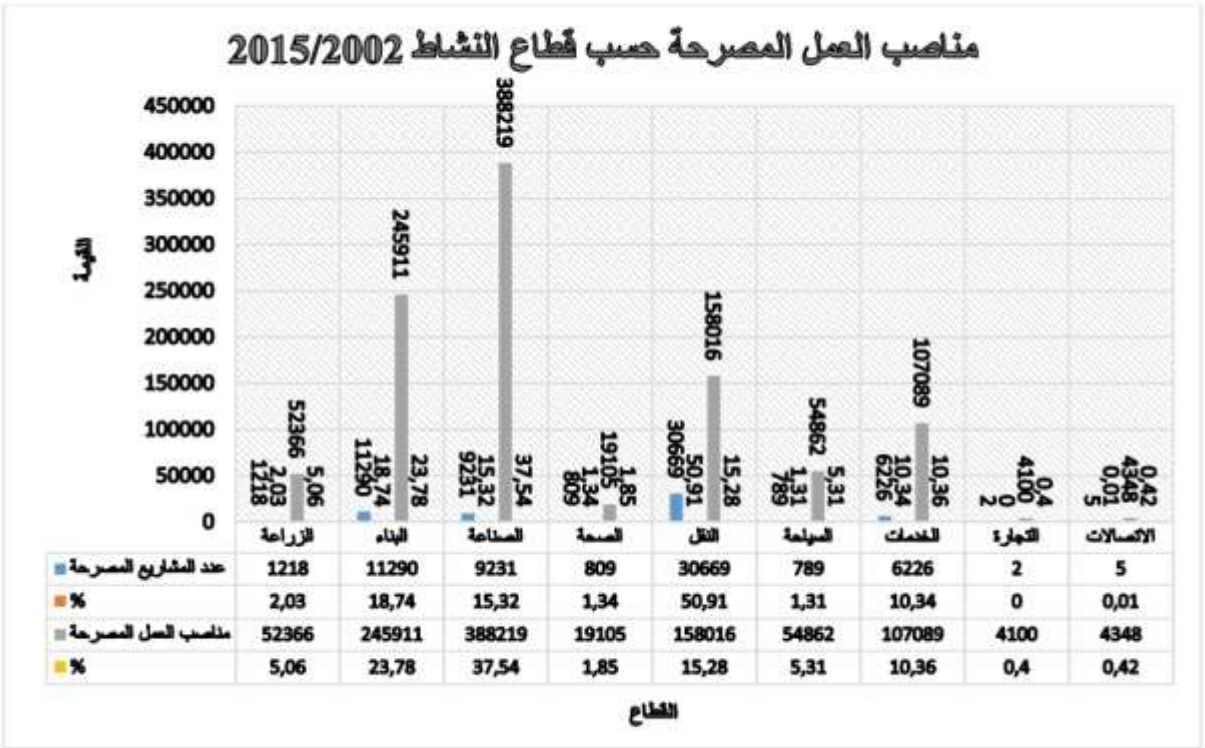
في حين فإن المناطق الأخرى كالهضاب العليا الشرقية والجنوب الغربي تأتي في وضعية وسيطة بنسبة 18% لكل منهما من حيث المشاريع المنجزة و 14% من حيث مناصب الشغل المستحدثة.

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

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

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

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

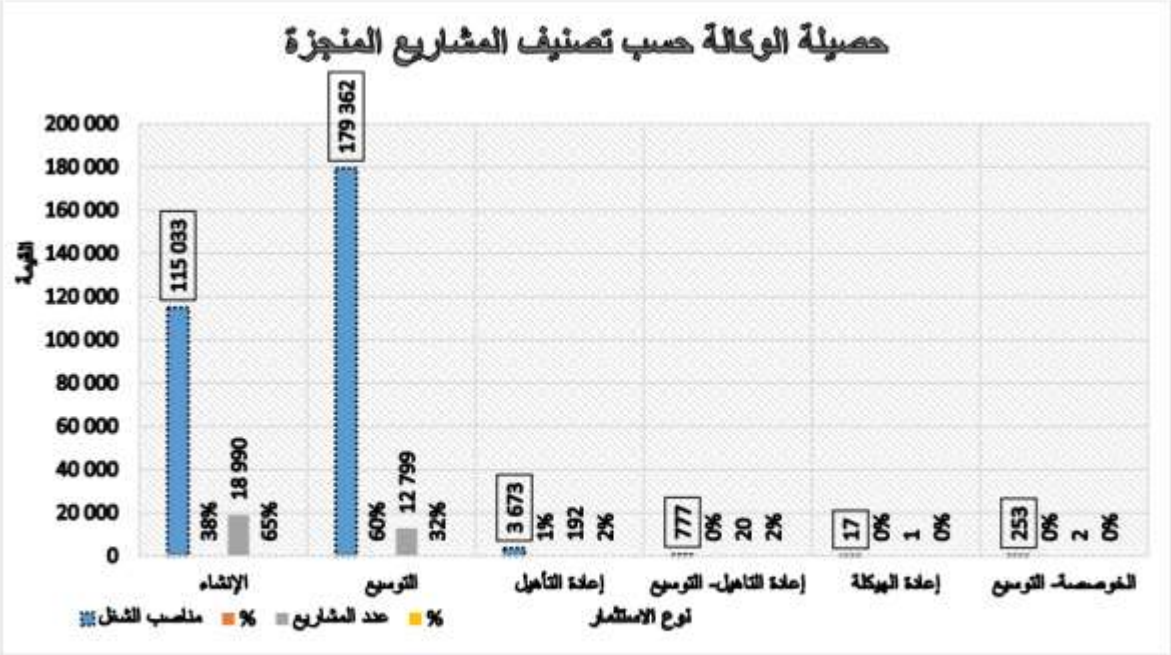


المصدر: إستنادا لإحصائيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) (2002-2015)

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

مقابل 23.78% في قطاع البناء، و 15.28% و 10.36% على التوالي في كل من قطاع النقل ، وقطاع الخدمات، ثم أخيرا قطاع السياحة والزراعة والصحة و التجارة والاتصالات بي 5.31% و 5.06% و 1.85% و 0.4 % و 0.42 %

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



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

من خلال الشكل (14) نلاحظ بأن التوسيع من حيث تصنيف المشاريع المجال الأكثر استقطاباً لليد العاملة المنجزة بنسبة 60% ، ثم يليها الإنشاء بنسبة 38% أيضاً من حيث مناصب الشغل المستحدثة.

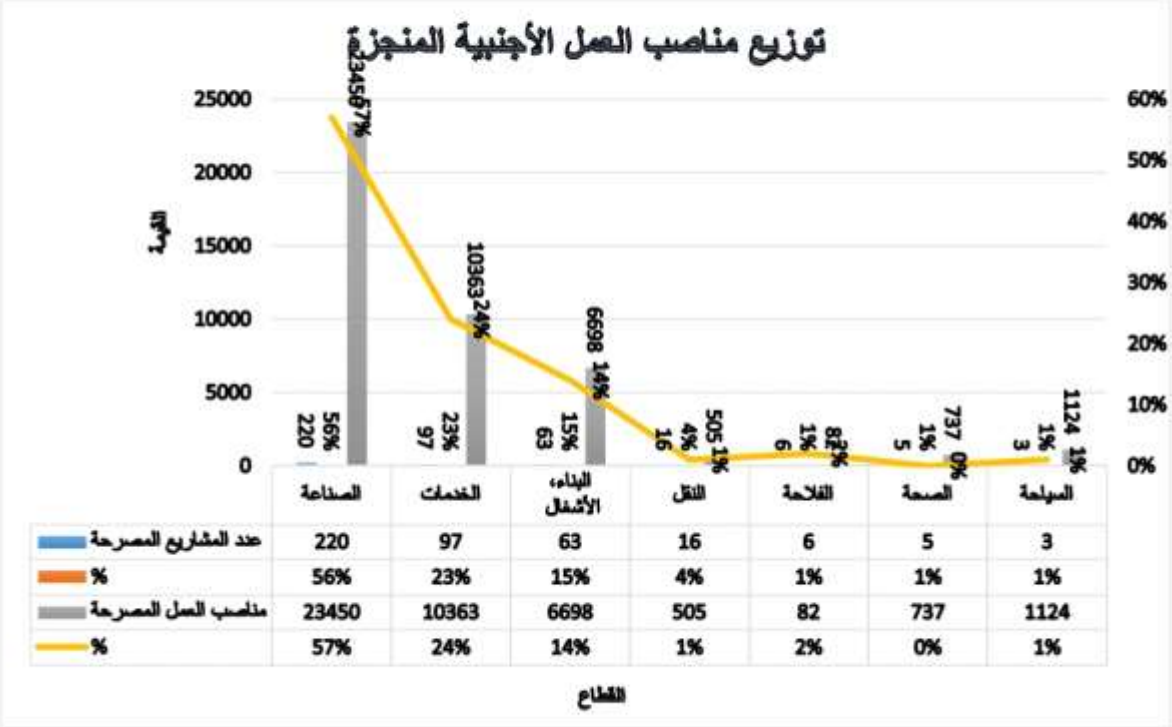
تحدث الإستثمارات في شكل إعادة التأهيل – التوسيع" و "إعادة التأهيل" ما بين نسبة 0 و 1% لكل منهما.

باختصار، هذه المعطيات تترجم بشكل جيد مدى تفضيل المستثمرين للإستثمارات الجديدة والتوسعية و ذلك على حساب الأنواع الأخرى ذات الإهتمام الكبير من طرف القطاع العام في أعقاب قرارات الحكومة الأخيرة بإعادة تأهيل

بعض القطاعات الصناعية للإنتاج الإستراتيجي في حين أن الخوصصة لا تبدو أنها تعطي نتائج مرجوة وهذا ما إنعكس على توجهات واستقطاب اليد العاملة لبعض التصنيفات على حساب تصنيفات أخرى.

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

2015/2002



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

يأتي اختيار المستثمرين الأجانب عموما على القطاع الصناعي أولا بنسبة 56% من المشاريع المصرحة، و 57% بالنسبة لمناصب الشغل المستحدثة في هذا القطاع مقارنة مع مجموع قطاعات النشاط كما هو موضح في الشكل (15)، كما نجد أيضاً قطاع الخدمات كقطب ثاني الأكثر جذباً للإستثمار الأجنبي بي 23% من عدد المشاريع المصرحة تقابلها 24% من مناصب العمل المصرحة، ثم يليها قطاع البناء والأشغال العمومية والهيدروليك بحوالي 15% لكل من عدد المشاريع و عدد المناصب المصرح بها.

كما توجد أيضا مجالات أخرى كالنقل والسياحة و الفلاحة و الصحة تقدر بـ (7% كلها على حد سواء حسب عدد المشاريع و 4% مناصب الشغل المستحدثة).

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

❖ **ملاحظة** [1]

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

وجدنا مجموع إجابات (35177) مشروع النتائج التالية:

- ✓ 32004 مشروع منجز أي نسبة 91 % من الكل.
- ✓ 2580 مشروع لم يتم إنجازه أي نسبة 7.%
- ✓ 593 مشروع تم التخلي عنه أي نسبة 2.%

معطيات حول المنجزات الإجمالية:

- ✓ 32004 مشروع منجز أي بنسبة 91% من الكل.
- ✓ 2547 مليار دج أي حوالي 31.8 مليار دولار أمريكي.
- ✓ تم خلق حوالي 300000 منصب شغل.

الأجنبية منها:

- ✓ 410 مشروع إستثماري أجنبي تم إنجازه.
- ✓ 803 مليار دج أي 1/3 من الإستثمارات المنجزة.
- ✓ 42959 منصب شغل تم استحداثها للأجانب أي بنسبة 14.%

[1] نفس المرجع.

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

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

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

- ✓ إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للتكفل بالعمال المسرحين لأسباب إقتصادية لمدة ثلاثة سنوات في انتظار إعادة إدماجهم.
- ✓ الاتفاق على إبرام عقد اقتصادي واجتماعي يرمي الى تجنيد جهود كل الأطراف.
- ✓ إعادة تأهيل التشريع الجزائري للعمل بوضع قانون للعمل مستمد من اتفاقيات المنظمة الدولية للعمل.
- ✓ إنشاء المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

فضلا عن العديد من المحفزات والتدابير الأخرى التي باشرت السلطات العمومية في تطبيقها، والتي تهدف لتشجيع المؤسسات المستخدمة على خلق المزيد من مناصب العمل، والتي تم تأكيدها ضمن المخطط الوطني للتشغيل، منه: [2]

- ✓ تقديم قروض بنكية وامتيازات مالية وضريبية خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في

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

[2] كربوسة عمراني ، مرجع سابق

مجال التمكن من الحصول على الصفقات وتشجيع منح القروض البنكية لفائدة الاستثمارات المنتجة ذات القدرة العالية للتشغيل بفوائد مخفضة

- ✓ إشراك أكبر للجماعات المحلية في ترقية التشغيل من خلال توجيه بعض النشاطات نحو القطاع الخاص، وعلى الخصوص نحو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- ✓ برامج دعم مشروعات الشباب المقاولين الخلاقة لمناصب العمل عن طريق القروض البنكية، والتسهيلات الإدارية، وتمكينهم من الحصول على العقارات اللازمة لإقامة المشاريع وتطويرها.
- ✓ إعفاء المؤسسات المستخدمة من الأعباء الاجتماعية، أو تخفيضها، 28% من اشتراكات الضمان الاجتماعي، وقد تصل إلى 36% عندما يتم التوظيف في المناطق الجنوبية، أو في الهضاب العليا بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تبادر بتشغيل عمال شباب في إطار برنامج عقود الإدماج الموجه للشباب حاملي الشهادات العليا والمتوسطة، وحتى من هم دون تأهيل.

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

1- **مناصب الشغل الهشة** :[1] بما أن ثلثي الناشطين في العمل هم من الاجراء و من بينهم نجد نسبة كبيرة من مناصب الشغل غير الدائمة و المتربصين حيث تعتبر بمثابة مناصب هشة يمكن أن تزول في أي وقت مما يساهم في رفع نسبة البطالة في أي لحظة، وأي تغيير في الظروف الاقتصادية قد يؤدي الى ارتفاع كبير لمعدلات البطالة، وهذا ما تشهده الجزائر في الآونة الأخيرة إثر انخفاض أسعار النفط، و اعتمادها لسياسة التقشف التي مست مناصب الشغل، حيث تشير الإحصائيات أن 32.9% أي ما يقارب 3.203.000 من مناصب الشغل غير دائمة وهشة يمكن أن تضاعف حجم البطالة في أي وقت، لذلك ينبغي إعادة النظر في هذه السياسات لتحسين كفاءتها وتوسيعها لتشمل أكثر الشرائح هشاشة من العاطلين عن العمل، وجعلها أكثر فعالية في الحد من البطالة.

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

[1] عبد الوهاب بن بريكة ، سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات عرض و تحليل ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة محمّد خيضر بسكرة، يومى 13 و 14 أفريل 2011.

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

4- الاستثمارات الخاصة والأجنبية: ما يؤخذ على هذه الاستثمارات ، هو أن الاستثمارات الأجنبية معظمها كثيفة رأس المال و بالتالي غير منشئة لمناصب الشغل الكثيرة، اما الاستثمارات الخاصة فهي ذات درجة عالية من السيولة كالبنوك و الاتصالات (بنك الخليفة ، SG ، CETELEM ، الخ....) و غيرها، فهي أنشطة يمكن أن تدوم لعشرات السنين كما هو الحال في الصناعة والزراعة، بل يمكن أن تزول في أي وقت و يتحول العاملون بها الى البطالة بصورة سريعة، وهنا يطرح سؤال حول الغاية من تشجيع هذه الاستثمارات؟ هل يتعلق الأمر بإنتاج السلع محلياً بدلاً من استيرادها (السيارات مثلاً؟ او نقل التكنولوجيا والمعارف ؟ [1] أم يتعلق الأمر بمكافحة البطالة ورفع معدلات التشغيل ؟ أو هناك اهداف أخرى كان فيها استحداث مناصب الشغل فقط المحصلة الايجابية لذلك ؟.

5- ارتفاع مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل: أحد المؤشرات الرئيسة التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم أداء سوق العمل، إضافة إلى الانخفاض في أرقام البطالة الرسمية، هي طبيعة ونوعية فرص العمل ، فقد لعب القطاع غير الرسمي دورا هاما في عملية خلق فرص العمل، وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها.

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

7- ارتفاع البطالة لدى المتعلمين: على الرغم من الانخفاض في المعدل الإجمالي للبطالة إلا أن معدلها في صفوف الشباب المتعلمين مرتفعا، لا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات ويعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في

[1] نفس المرجع.

الاقتصاد والتي أفادت في الأغلب للعمال الأقل تعليمًا [1]حيث هناك عدم تكيف أنظمة و برامج التعليم والتكوين العالي و المتوسط بما يتناسب و الاحتياجات التي تتطلبها سوق العمل.

مما يعني تكوين مزيد من الاطارات و العمال الذين سوف لن يجدوا مناصب عمل تناسب تكوينهم . [2]

8- جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل : يمثل مؤشر توظيف العمالة والاستغناء عنها أحد المؤشرات الفرعية العشرة المكونة لمؤشر سهولة أداء الأعمال الذي يصدر سنويا عن مجموعة البنك الدولي مند عام 2004 ويقيس هذا المؤشر الفرعي مدى مرونة أو جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل حول العالم ويشمل هذا المؤشر بدوره على مؤشرات فرعية أكثر تفصيلا تتمثل في مؤشرات صعوبة توظيف عمالة جديدة جمود ساعات.

9- تركز سياسة التشغيل في الجزائر على كم الوظائف وليس على نوعيتها: لذلك لابد من الأخذ بعين الاعتبار نوعية تلك الوظائف وخصوصا الوظائف اللائقة المولدة للقيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية وذلك لإتاحة المزيد من الاستدامة في سوق العمل، كما لا تزال الجزائر تتوفر على توظيف أقل مرونة بالمقارنة مع معظم البلدان الناشئة, حيث تؤدي القيود المفرطة في والصرامة بشل التوظيف وتضخيم العمالة الزائدة عن الحاجة إلى زيادة تكاليف العمل وتقليل الفرص المتاحة أمام الشركات للإنفاق على الإبداع والابتكار والتكييف مع التكنولوجيات الجديدة وبالتالي انخفاض الإنتاجية وانتشار ظاهرة البطالة المقنعة والقطاع غير الرسمي.

10- الوظائف غير اللائقة : تعتمد سياسات سوق العمل في الجزائر على توفير فرص العمل من خلال برامج الأشغال العامة وإعانات الأجور وتستهدف هذه البرامج شرائح من الشباب ذوي المؤهلات الضعيفة الباحثين عن وظائف، وشرائح أخرى من السكان البالغين الذين يعانون من الإقصاء الاجتماعي مع ذلك فإن هذه السياسات تنطوي على ثلاثة عيوب رئيسة هي : التكلفة العالية، والتغطية المنخفضة، والتأثير المحدود, كما أن معظم الوظائف التي أنشئت في إطار برامج الأشغال العامة مؤقتة، وفي مهن متدنية الأجر.

[1] عبد الرزاق مولاي لخضر ، مرجع سابق.

[2] سليمان أحمية، السياسة العامة و دورها في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة في الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، يومي 26 و 27 أفريل2009

11- **تبعات تنفيذ برامج الخصخصة** : حيث أدى تطبيق هذا البرنامج الى تسريح أعداد كبيرة من العمال في شركات و مؤسسات القطاع العام، مما تسبب في انتقال معدل البطالة من حدود 18.36% سنة 1986 إلى 30%خلال سنة 1999 بسبب ما رافق الإصلاحات من تسريح للعمال و غلق للوحدات .[1]

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

تواجه الجزائر تحدياً كبيراً في معالجتها لظاهرة البطالة من خلال سياساتها التشغيلية، حيث يمكننا حصر هذه التحديات فيما يلي :[2]

- ✓ عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب
- ✓ عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
- ✓ وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ✓ عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- ✓ انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا امام الاستثمار
- ✓ ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ✓ ترجيح النشاط التجاري الذي لا يُنشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل أفريل 2011 .
- ✓ ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب و ضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور.
- ✓ عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتحكم في تنظيم سوق العمل.

– أما من ناحية آفاق سياسة التشغيل في الجزائر و من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة ، و من أجل إعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات و برامج تشغيل الشباب خاصة .

1- بناء استراتيجية للتشغيل، وجعلها فعالة من خلال التشاور و الحوار البناء والشفاف مع كل الفاعلين (السلطات العمومية – رجال الأعمال – و ممثلي العمال وأرباب العمل، والمنظمات المهنية و النقابية المعنية بعالم الشغل)، و ذلك

[1] تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (C.N.E.S) .

[2] عبد الله رابح سرير، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية قسم العلوم السياسية، جامعة محمّد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14

لتوحيد المناهج والقرارات والآليات المعتمدة، أي ضرورة بناء هذه السياسة على دراسات و معطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية ... مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار أراء و اقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات.

2- العمل على إنشاء مركز للمعلومات عن سوق العمل أي وضع شبكة معلوماتية (Intranet) قصد السماح بتبادل المعلومات في حينها بين مختلف هياكل الدولة والقطاع الخاص، ويتضمن جميع المعلومات المتعلقة بطالبي العمل و فرص العمل المتوفرة.

3- ينبغي أن تترابط أهداف ووسائل سياسية مع السياسات الأخرى كالاقتصادية و المالية و الاجتماعية.

4- لابد من تجنيد إطارات قطاع التشغيل وأعوانه على المستويين المركزي و المحلي و على مستوى الوكالات المتخصصة

5- ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تعمل على تشجيع التكوين في الوسط المهني، انطلاقاً من ان التكوين هو الذي يوفر أكبر الحظوظ في الاندماج الدائم في سوق العمل.

6- ضرورة التنسيق بين القطاعات التي لها علاقة من قريب أو من بعيد بعالم الشغل، لابد من الملائمة بين مخرجات العملية التعليمية واحتياجات سوق العمل كماً و كيفاً.

7- لابد من خلق مؤسسات نشيطة، أي العمل على دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يمكن أن تلعب دوراً في خلق مزيد من فرص العمل أي توليد وظائف لائقة و منتجة.

8- العمل على تأهيل المؤسسات لتصبح ذات قدرات و كفاءات هيكلية تنافسية تسمح بالولوج في سوق.

9- عصرنة المرفق العمومي للتشغيل وتدعيمه بموارد بشرية مؤهلة عن طريق إعطاء دور كبير للتدريب.

10- ضرورة تكييف النظام المصرفي و المالي مع حاجيات المؤسسات من أجل تطوير الاستثمار و المولد المناصب الشغل و زيادة فعاليته الاقتصادية والاجتماعية في هذا المجال.

11- تفعيل دور الدولة في الرقابة على القطاع الاقتصادي الموازي، او ما يعرف بالعمل غير المنظم، و هو بديل حتمي للعديد من الشباب الباحثين عن منصب شغل.

12- تسهيل الإجراءات الإدارية والتمويلية أمام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة.

13- تشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل

14- إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاولة، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.

15- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض و المساعدات والتسهيلات المالية

16- السهر على تطبيق التدابير القانونية و التنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.

17- الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة و عدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها من عدمه.

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

خلاصة الفصل

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

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

خاتمة

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

إلا أننا لاحظنا ارتفاع معدلات البطالة من جديد ابتداءاً من سنة 2014 ، و ذلك بسبب إنخفاض أسعار البترول مجدداً، مما يبين لنا بأن الدولة لم تستوعب الدرس من التجارب الماضية، وبقائها معتمدة على مداخيل البترول بنسبة 90 % ، و عدم وضع سياسات بديلة لذلك، مما يعيد نفس سيناريو الثمانينات، و كما توقع به صندوق النقد الدولي حيث قدر معدل البطالة في الجزائر نهاية السداسي الأول من العام 2015 عند مستوى 10.8% وهي المرة الأولى منذ سنوات يعود فيها معدل البطالة إلى هذا المستوى وبحسب صندوق النقد الدولي دائما فإن الجزائر ستشهد

بطالة اكبر السنوات القادمة، ويعود السبب الرئيسي لارتفاع البطالة في الجزائر حسبها إلى اعتمادها لسياسة التقشف، ووقف الوظائف الوهمية في الإدارات العمومية وتواضع دور القطاع الخاص نتيجة عدم ملاءمة بيئة الأعمال والميزات التي يوفرها القطاع العام بالمقارنة بالقطاع الخاص ، والذي كان مستمرا بفعل أسعار النفط المرتفعة في مقابل ضعف هيكلي في الاقتصاد الحقيقي.[1]

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

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

- ✓ مقاربة استراتيجية في معالجة مشكلة البطالة من خلال رؤية بعيدة المدى تقوم على أساس تنمية الاستثمار، والحرية الاقتصادية، وتحسين المناخ العام للاستثمار، وتحقيق التوافق تكوين – تشغيل، وتطوير وتعزيز المنظومة القانونية، وتعزيز الشفافية، وتمتين آليات الضبط، وضمان تطبيق عدالة قواعد المنافسة.
- ✓ تسريع التحول من الاقتصاد السياسي إلى الاقتصاد المؤسساتي، وهذا انسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية كمنافس)، تشجيع القطاع الخاص تسهيلات وتحفيزات)، ترقية المقاولاتية ودعم إنشاء المؤسسات، دعم متميز للمؤسسات كثيفة اليد العاملة، توزيع قطاعي واقليمي مناسب للمؤسسات.
- ✓ دعم نظام الوساطة وأنظمة المعلومات في سوق العمل و هذا بتعزيز دور وكالات التشغيل مع ضبط عملها، وتطوير أنظمة المعلومات الخاصة بسوق الشغل، وتشجيع وسائل الإعلام التقليدية والإلكترونية في مجال التشغيل، وتكثيف الجلسات والندوات في مجال التشغيل.
- ✓ دعم نظام المناولة الصناعية (المقاولة من الباطن)، توسيع نطاق أنشطة المناولة والتوعية بأهميتها على المستويين الكلي والجزئي خاصة كأسلوب للتنمية الصناعية، إنشاء المؤسسات الصغيرة والمصغرة ودعم التشغيل)، تطوير نظام المعلومات الصناعية و المقاولاتية.

[1] عبد الوهاب بوكروح البطالة في الجزائر سترتفع، موقع الجزائر اليوم http://aljazairalyoum.com/

- ✓ تنويع البدائل التمويلية وعدم حصر التمويل في القروض، بتشجيع إنشاء المؤسسات التمويلية غير المصرفية على غرار شركات التأجير، شركات للمخاطر على رأس المال ، شركات الفوترة وغيرها، وكذا تطوير وتفعيل دور الأسواق المالية في مجال التمويل .[1]
- ✓ إزاحة منصبين للمرأة على حسب القطاعات التي يمكن للمرأة ان تستثنى منها وإعطائها نصف الأجرة وتحال للتقاعد وخلق منصب للشاب العاطل وبذلك يمكن تتوفر المناصب للشباب البطال .

و أخيراً وخاصة ضرورة شفافية المنظومة الإحصائية الجزائرية وصحتها للقيام بالتوقع المنطقي العقلاني للمتغيرات، وكذا ضرورة الربط بين الجامعة كمركز اشعاع فكري و ابتكاري و المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة، من حيث تعزيز العلاقة بين المؤسسات كعارضة للعمل و المنظومة التعليمية كمنتجة لطالبي العمل كما يجب تعزيز أهمية مرافقة المشاريع الصغيرة والمصغرة المبتدئة، مع تشجيع إنشاء حاضنات الأعمال والمشاتل ودعمها ماديا ومعنويا، كما أن هناك عامل آخر يجب التركيز عليه بشدة و هو المجتمع المدني و هذا بإشراكه في تصميم وتنفيذ السياسات من خلال خلق ودعم آليات للتواصل الاجتماعي، تفعيل دور الجمعيات الأهلية في التنمية المحلية وفي تحديد توجهات الاستثمار محليا، والاهتمام بالبطالين في فتراتهم الحرجة بدون عمل و توجيههم، و كذا الاهتمام بالتنمية الريفية وبالريفيين (فلاحة صناعات وحرف تقليدية).

[1] حسين رحيم، سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل وتقييم ، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد 61-62، شتاء- ربيع 2013 ص146

قائمة المراجع

قائمة المراجع

– 1المراجع باللغة العربية

أ– الوثائق و النصوص القانونية

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

2– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القرار المؤرخ في 15 جانفي 2011 الذي يحدد تنظيم وسير لجنة الإنتقاء والاعتماد والتمويل للفرع المحلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وكذا كيفيات معالجة ومضمون ملفات مشاريع الإستثمارات للشباب ذوي المشاريع.

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

4– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم 40 – 298 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998، المتضمن الادماج المهني لضمان الحاملين لشهادات التعليم العالي و المتمهنين الساميين، خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 91 الصادرة بتاريخ 06 ديسمبر 1998.

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

6– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 06–356 المؤرخ في 16 رمضان 1427 الموافق لـ 09/10/2006. ، و المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها و سيرها.

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

8- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 15-156 المؤرخ في 28 شعبان 1436 الموافق 2015/07/16 يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي 29003 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، في مادته الثانية 2 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها.

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

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

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

12- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996.

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

14- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المرسوم الرئاسي رقم 23496 المؤرخ في 2 جويلية 1996 والمتعلق بدعم تشغيل الشباب المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 03-300 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003 وبالمرسوم الرئاسي رقم 11-100 المؤرخ في 6 مارس 2011.

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

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

17- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القرار المؤرخ في 24 نوفمبر 2011 والمتضمن التنظيم الداخلي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

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

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

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

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

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

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

ب – الكتب

1- أحمد بدوي، مُحَمَّد مصطفى، معجم مصطلحات القوى العاملة، الإسكندرية: نشر مؤسسة شباب الجامعة ، 1948.

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

3- أحمد رمضان عفاف عبد العزيز ، عايد إيمان عطية ناصف مبادئ الاقتصاد الكلي الإسكندرية: الدار الجامعية لنشر ، 2004.

4- أحمد محمود خضر جميل مُحَّد غانم مصطفى شلبي ، مُحَّد المرسى متولي عبد المؤمن ، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية وآليات العلاج المقترح في ضوء المستجدات دراسة حالة المملكة العربية السعودية، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية ، 2013.

5- أحمد مصطفى، الحسين، تحليل السياسات : مدخل جديد للتخطيط في الأنظمة الحكومية، دبي : مطابع البيان التجارية،1994.

6- أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، الأسباب، الآثار الحلول، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2008.

7- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية)، الأردن دار الحامد للنشر والتوزيع، 2008.

8- بن مُحَّد الرماني زيد ، البطالة العمالة العمارة، من المنظور الاقتصاد الإسلامي، الرياض دار طويق للنشر والتوزيع 2001.

9- جابرييل الموند ، بنجهام بويل ، السياسة المقارنة إطار نظري ، ترجمة : مُحَّد بشير المغازي ، بنغازي : منشورات فاز يونس ، 1996.

10- جيمس اندرسون ، صنع السياسة العامة، ترجمة: عامر الكبيسي، الأردن : دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة 1999 .

11- حسن ابشر الطيب ، الدولة العصرية : دولة مؤسسات ،القاهرة : الدار الثقافية للنشر، 2000.

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

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

14- عامر خضير الكبيسي، السياسات العامة مدخل لتطوير أداء الحكومات، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000.

15- عبد القادر مُحَّد علاء الدين ، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والامن القومي في ظل تجليات العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي)، الإسكندرية منشأة المعارف، 2003.

16- عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 2013.

17- عبد الناصر جندلي ، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2005 .

18- علي الشرقاوي، السياسات الإدارية، الإسكندرية المكتب العربي الحديث، 1988 .

19- علي العنزي سعد علي صالح احمد، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الإعمال ، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2009.

20- العيسى نزار سعد الدين، قطف إبراهيم سليمان ، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات ، الأردن دار حامد لنشر والتوزيع 2006.

21- فهمي خليفة، الفهداوي، السياسة العامة: منظور كلي في البنية و التحليل الأردن : دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، 2001.

22- مُحَّد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية: المكتب الجامعي للحديث، 1985.

23- مُحَّد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم المناهج الاقترابات، والادوات الجزائر ، (د.م.ن) ، 1997.

24- مُحَّد محمود الجوهري، المشكلات الاجتماعية ، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011.

25- مُحَّد محمود، ربيع و عبد الله الغنيم واخرون، موسوعة العلوم السياسية، ج 1، الكويت، 1993 .

26- المنوفي، كمال ، السياسة العامة و أداء النظام السياسي، القاهرة : مكتبة النهضة المصرية، 1988 .

27- نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتجيات والعمليات، ط 2 ، الأردن ، دار الوراق للنشر والتوزيع ، (د.س.ن) .

28- نصر مُحَّد عارف، ابستومولوجيا السياسة المقارنة النموذج المعرفي النظرية المنهج، بيروت مجلد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2002.

ج – المذكرات والمداخلات

1- ناصر مراد الإصلاح الضريبي في الجزائر وأثاره على المؤسسة و التحرير الضريبي ، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع تسيير جامعة الجزائر ، معهد العلوم الاقتصادية ، 1997.

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

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

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

5- عكادي رضوان ، ظاهرة البطالة في الجزائر دراسة في الأسباب وسبل ومعالجتها ، مذكرة ماستر ، تخصص سياسة عامة و ادارة محلية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017/2016 .

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

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

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

9- الطاهر بن يعقوب، آمال مهري تقييم نتائج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J من حيث التمويل الإنجازات المحققة في إطار النهوض بالمؤسسات المصغرة ، أبحاث المؤتمر الدولي أيام 11/12 مرس

2013، حول تقييم آثار الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة سطيف، 2013.

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

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

12- فضيلة عاقلي البطالة تعريفها أسبابها واثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، (د س ن).

13- كربوسة عمراني ، الشباب العربي بين مأزق البطالة و تحديات الهجرة حالة الجزائر"، ضمن ملتقى الموارد البشرية و استثمارها الواقع والمأمول ، كلية الآداب والعلوم الانسانية، اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، الأمانة العامة للرابطة العلمية، مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية، صفاقس تونس أيام 28/29 أكتوبر 2015.

14- بلقاسم ماضي، آمال خدايمية، مداخلة بعنوان أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم السياسات علاجها، ضمن ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة جامعة باجي مختار عنابة كلية العلوم الاقتصادية 11/09/20

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

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

17- سليمان أحمية، السياسة العامة و دورها في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة في الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، يومي 26 و 27 أفريل2009

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

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

20- عبد الوهاب بن بريكة ، سياسات التشغيل في الجزائر منذ الإصلاحات عرض و تحليل ، مداخلة ضمن الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة مُحَّد خيضر بسكرة، يومى 13 و 14 أفريل 2011.

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

د- المجلات والمقالات

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

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

3- ياسين العايب ، دراسة و تحليل سياسة الدعم المالي الحكومي لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر "، مجلة دراسات إقتصادية، عدد 01 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 ، 2014.

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

5- مُحَمَّد عبد الله البكر، أثر البطالة في البناء الاجتماعي ، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، المجلد 32، العدد2، 2004

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

7- كامل زيتوني جايز أ . كريم ، المرافقة المقاولاتية كأسلوب للنهوض بالمشروعات المصغرة في الجزائر"، مقالة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة المسيلة.

8- تقرير ملخص الحصيلة 2005-2009 خطة عمل و برامج قطاع الاشغال العمومية صادرة عن وزارة الاشغال العمومية مجلة إقتصادية نوفمبر 2009.

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

10- تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. (C.N.E.S)

11- تقرير ديمغرافيا الجزائر ، تقرير للنشاط الاقتصادي و التشغيل والبطالة عن الديوان الوطني للإحصاء ONS 2014

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

13- تصريح الفوضيل زايدي ، المدير العام للتشغيل والإدماج على مستوى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجريدة براس الجيري على الموقع

14- http://www.vitaminedz.org/Article/Articles_18300 02/02/2015

15- موقع سيداوريزون، احصائيات عن المشاريع الممولة من طرف لونساج، نشر بتاريخ: 09 جويلية 2016

16- موقع الوكالة الوطنية لدعم التشغيل ENSEJ http://www.ansej.org.dz/mot dg : تاريخ الاطلاع-05/02/2017

17- موقع بوابة المواطن جهاز) A.N.S.EJ http://www.elmouwatin.dz/ تاريخ الاطلاع 10/03/2017

18- موقع الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (A.N.D.I) (- http://www.andi.dz/index.php/ar/bilan-des investissements، تاريخ الاطلاع 2017/04/03

المراجع باللغة الاجنبية

1- Daniel Kubler, Jacques de Maillard, Analyser les politiquespubliques, presse universitaire de grenoble, France, 2009,

2- Edward N. Wolff. Poverty and income distribution, WILEY BLACKWELL, Second Edtion, United Kingdom, 2009

3- IMF database: http://elibrary data.imf.org/ViewData.aspx?qb=cffd9f8f64e22cb7eb2d12d8c328fb

4- Jacques Fontanel, évaluation des politiques publiques, paris, 2008.p59.

5- Maillefert Muriel, L'économie de travail, Studyrama, 2004

6- UNCTAD database: http://unctad.org/en/pages/Statistics.aspx جزائر ONS

ملخص الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوع السياسة العامة لمواجهة ظاهرة البطالة في الجزائر، باعتبار البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر في استقرار المجتمع والتنمية الوطنية، لما تخلّفه من آثار سلبية على الفرد والأسرة والاقتصاد الوطني. وتهدف الدراسة إلى تحليل واقع البطالة في الجزائر، والكشف عن مختلف السياسات العامة التي اعتمدتها الدولة للحد من انتشارها، مع تقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهداف التشغيل وتقليص نسب البطالة.

وقد ركزت الدراسة على الإطار المفاهيمي للبطالة والسياسة العامة، من خلال تحديد مفهوم البطالة وأنواعها وأسبابها وآثارها، إضافة إلى توضيح مفهوم السياسة العامة ومراحل صنعها وآليات تنفيذها. كما تطرقت إلى مختلف البرامج والاستراتيجيات التي انتهجتها الدولة الجزائرية في مجال التشغيل، مثل برامج دعم التشغيل، تشجيع الاستثمار، دعم المؤسسات المصغرة، والتكوين المهني، ودورها في استيعاب اليد العاملة والحد من تفاقم الظاهرة.

كما سعت الدراسة إلى إبراز أبرز التحديات والمعوقات التي تحد من فعالية السياسات العامة في مواجهة البطالة، مثل الاختلالات الهيكلية في سوق العمل، وضعف التنسيق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق الشغل، إضافة إلى التفاوت الجهوي وضعف الاستثمار المنتج في بعض القطاعات الاقتصادية. وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أن مواجهة ظاهرة البطالة في الجزائر تتطلب تبني سياسات عامة أكثر فعالية وتكاملًا، ترتكز على تنويع الاقتصاد، وتحسين مناخ الاستثمار، وربط التكوين باحتياجات السوق، وتعزيز فرص التشغيل المستدام.

الكلمات المفتاحية:

البطالة، السياسة العامة، التشغيل، سوق العمل، التكوين المهني، الاستثمار.

This study addresses the topic of public policy in confronting unemployment in Algeria, considering unemployment as one of the most prominent economic and social problems affecting social stability and national development due to its negative consequences on individuals, families, and the national economy. The study aims to analyze the reality of unemployment in Algeria, identify the various public policies adopted by the state to reduce its spread, and evaluate their effectiveness in achieving employment goals and reducing unemployment rates.

The study focuses on the conceptual framework of unemployment and public policy by defining unemployment, its types, causes, and effects, in addition to clarifying the concept of public policy, its stages of formulation, and implementation mechanisms. It also examines the various programs and strategies adopted by the Algerian state in the field of employment, such as employment support programs, investment promotion, support for small enterprises, and vocational training, as well as their role in absorbing labor and limiting the worsening of unemployment.

Furthermore, the study seeks to highlight the main challenges and obstacles that limit the effectiveness of public policies in addressing unemployment, such as structural imbalances in the labor market, weak coordination between educational outcomes and labor market needs, regional disparities, and insufficient productive investment in certain economic sectors. Finally, the study concludes that confronting unemployment in Algeria requires more effective and integrated public policies based on economic diversification, improving the investment climate, aligning training with labor market needs, and promoting sustainable employment opportunities.

Keywords:
Unemployment, Public Policy, Employment, Labor Market, Vocational Training, Investment.