



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب  
كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير

## دور الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في القضاء على البطالة

تحت إشراف الأستاذ (ة)  
أ. "بوعلي عبد القادر"

من إعداد الطالبة :  
❖ بوجمعة فاطمة الزهراء  
❖ بن فريجة شهرة

### لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر صنف - ب - جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	أ. "أوجامع إبراهيم"
مناقشا	أستاذ محاضر صنف - ب - جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	أ. "بوعلي عبد القادر"
ممتحننا	أستاذ محاضر صنف - ب - جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب	أ. "زدون جمال"

السنة الجامعية 2020م - 2021م الموافق لـ 1441 هـ - 1442 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## دُعَاء

اللَّهُمَّ

اجْعَلْنَا عِنْدَ النِّعَمَاءِ مِنَ الشَّاكِرِينَ  
وَعِنْدَ الْبَلَاءِ مِنَ الصَّابِرِينَ  
وَلِكَ فِي جَمِيعِ أُمُورِنَا ذَاكِرِينَ



## كلمة شكر

نتوجه بالشكر أولا و أخيرا لله رب العالمين نحمده حمدا  
كثيرا. ثم نتوجه بجزيل

الشكر والتقدير لأستاذنا الدكتور "بوعلي عبد القادر"  
نشكره لإشرافه وصبره الجميل علينا، وتشجيعه في إكمال  
مذكرتنا الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته و نصائحه طيلة هذه  
الفترة.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع طلبة و أساتذة قسم العلوم  
الاقتصادية.

كما لا نستثنى شكر كل من أسهم في مساعدتنا ولو  
بالقليل ولو بكلمة طيبة أو بدعاء.

## إهداء

إلى التي حملتني كرها ووضعتني كرها، إلى التي ربّنتني وحرصت  
عليّ كل الحرص حتى وصلت لهذا المستوى ومازالتي تحرص علي  
إليك هذا العمل يا أغلى الناس إلى قلبي إليك يا **أمي** يا نبع الجنان.  
إلى **والدي** الغالي الذي دائما يسعدنا ولا يمل، فاللهم يا رب بارك  
لنا فيه واحفظه و ارزقه الصحة و طول العمر

إلى أخي و سدي " **محمد عبدالرحمان** "

إلى زهرات حياتي الجميلات " **أمينة** " و " **فراح** " شكرا لمساندتي  
إلى الروح والسر والسعادة زوجي " **أمين** " حفظه الله لي  
إلى عائلتي الثانية عائلة زوجي " **بوزادة** " يا رب احفظهم لي.

إلى صديقتي و رفيقتي " **بن فريجة شهرة** "

إلى كل أساتذتي إلى كل من علمني ولو حرفا.

إلى كل روح صادقة تسعى دوما أن تكون على طريق الله

## فاطمة

## إهداء

أهدي ثمرة نجاحي إلى من قال فيهما جل جلاله

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

إلى من أرضعتني الحب والحنان، إلى أنبل وأعظم إنسانة في الوجود إلى الروح التي لن أنساها مهما  
حييت ..... أمي الغالية \* حليلة\* .

إلى من أرى التفاؤل بعينهم والسعادة بضحكهم، إلى والدي زوجي \*منور\* و\*صليحة\*

إلى من أعطاني اسمه وحياته، إلى من قدم لي معظم وقته من أجل مسانديتي في إنهاء مساري  
الدراسي زوجي العزيز \*هوارى\* .

إلى رياحين حياتي والنفسيين البريئين، إلى صغيري الحبيبين اللذين يملأن حياتي بالأمل والفرح  
\*أدم وإسلام\* .

إلى ملاكي الصغيرة التي أنارت حياتي وزادتها بهاء \*أسماء\* .

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة، إلى أخي \*عالم\* وزوجته \*مسعودة\* .

إلى جميع الأهل والأقارب إلى من تميزوا بالعطاء والوفاء، إلى أخت زوجي \*فاطمة\* وأخ زوجي \*  
محمد الأمين\* رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه.

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد.

إلى كل من في قلبي ونسيه قلبي.

إلى كل هؤلاء اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

حفظهم الله جميعا.

شهرة



# مقدمة عامة

إن البطالة كظاهرة وجدت في أغلب المجتمعات الإنسانية عبر التاريخ و لا يكاد مجتمع من المجتمعات الإنسانية يخلو منها بشكل أو بآخر، فهي تعد من أهم وأصعب المشكلات حيث تصيب الفرد و المجتمع على حد سواء و تتسبب في العديد من المشاكل الاجتماعية كجرائم السرقة و القتل. كما تعتبر هدرا لأهم موارد الإنتاج و هو العمل فتعطل جزء من أفراد المجتمع يضعف فرص زيادة الناتج المحلي و فرصة تحسين مستوى الدخل الفردي، و هذا ما دفع مختلف الدول المتقدمة و النامية إلى العمل على تسطير سياسات و وضع برامج لمعالجة هذه المشكلة، و من بين أهم هذه السياسات تشجيع البطالين على إنشاء مؤسسات خاصة بهم و هي في مجملها مؤسسات صغيرة و متوسطة، حيث تعد إحدى أهم القطاعات الاقتصادية التي تستحوذ على اهتمام دول العالم كافة في ظل التغيرات و التحولات الاقتصادية العالمية، و ذلك بسبب دورها المحوري في الإنتاج، التشغيل و الابتكار علاوة على دورها في تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية.

حيث أن موضوع البطالة من المواضيع الهامة و الحساسة التي حظيت باهتمام العديد من الخبراء و صانعي السياسات العامة، لذا تسعى الدول إلى وضع إستراتيجيات و خطط لتحقيق أكبر عدد من المناصب مقابل الإرتفاع الكبير لطالبي العمل و من بين هذه الدول نجد الجزائر التي قامت بدورها على الحد من تفاقم الأوضاع لتطبيق و إنتهاج برنامج و سياسات تشغيل لمعالجة الوضع و توفير مناصب عمل، مثل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، حيث هذه الوكالة تقوم بدورها بالحد من البطالة عن طريق إدماج فئات من البطالين و تمكينهم من الحصول على مداخيل.

### إشكالية الدراسة :

البطالة ظاهرة تحاصر و تضايق مختلف الاقتصاديات و المجتمعات و هذا ما يدفع للمسؤولين إلى وضع مجموعة من الميكانيزمات التي من شأنها أن تحصر و تخفف منها، و من بين هذه الميكانيزمات نجد التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، و من أجل ذلك قامت السلطات العمومية الجزائرية بإنشاء العديد من الأجهزة و الهياكل تنصب بعضها لتشجيع الأشخاص بدون عمل على خلق مناصب عمل لأنفسهم و لغيرهم و في نفس الوقت خلق الثروة من بينها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، و في إطار هذا التحليل نطرح الإشكالية الرئيسية لهذا الموضوع من خلال التساؤل الجوهري التالي:



ما مدى إستطاعة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في القضاء على البطالة؟

### التساؤلات الفرعية :

من خلال التساؤل الرئيسي نصل إلى طرح المجموعة الفرعية التالية:

- ما المقصود بالبطالة؟ و ما هي أهم أسبابها؟

- ما هي أهم أنواع البطالة؟

- ما هي الأسباب التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر؟

- ما هي السياسات التي إعتمدت عليها الجزائر في معالجة ظاهرة البطالة؟

- هل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة حل أمثل للقضاء على البطالة؟

### فرضيات الدراسة :

على ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول موضوع البحث و أملا في تحقيق أهداف البحث يمكن تحديد

مجموعة من الفرضيات التي نسعى لإختبارها و هي على النحو التالي:

الفرضية الأولى: كلما تقلصت فرص مناصب العمل، كلما إرتفع عدد طالبيه

الفرضية الثانية: السياسة التي إتبعها الجزائر ركزت على الإهتمام و إعطاء الدعم الكامل لأجهزة التشغيل

الفرضية الثالثة: لجوء البطالين للصندوق الوطني للتأمين على البطالة من أجل توفير مناصب شغل .

الفرضية الرابعة: يهدف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة إلى توجيه البطالين نحو القطاعات ذات الأهمية الإقتصادية

مع مرافقتهم.

### أهداف الدراسة :

لقد أردنا من خلال إختيارنا لهذا الموضوع تحقيق جملة من الأهداف و التي قمنا بإختصارها في النقاط التالية:

\* محاولة إبراز طبيعة البطالة التي تشكل عاملا أساسيا تعيق أي بلد يحاول أن يدفع بعجلة التنمية فيه.

\* إبراز أهم الأسباب الجوهرية التي تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة .

\* معرفة الآثار الناجمة عن ظاهرة البطالة .

\* تبيان الأسباب التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر.

\* توضيح السياسات التي إنتهجتها الجزائر للحد من هذه الظاهرة

\* إظهار مساهمة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في خلق و إستحداث فرص العمل .

### أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتعرض لأحد أهم المواضيع الإقتصادية و الإجتماعية المطروحة على الساحة العالمية ألا و هي مشكلة البطالة، و هو ما يتيح لنا توضيح جوهر هذه الظاهرة و أسبابها و كيفية معالجتها باعتبارها ظاهرة إقتصادية خطيرة منتشرة في العالم عامة و في الجزائر خاصة و مدى سعي هذه الأخيرة في إتباع مختلف السياسات و الآليات للحد من تفشي الظاهرة و القضاء عليها .

### دوافع إختيار الموضوع:

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

### المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية المطروحة خلال بحثنا هذا و إختبار صحة الفرضيات قمنا بالإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و منهج دراسة حالة.

### أقسام البحث:

من أجل معالجة الموضوع و الإلمام بمختلف جوانبه تم تقسيم موضوع البحث إلى مقدمة، ثلاثة فصول و خاتمة و هي كالتالي:

➤ تضمن الفصل الأول تشخيص البطالة في الجزائر حيث تم تقديم مدخل عام للبطالة و النظريات المفسرة للبطالة، بالإضافة إلى واقع البطالة في الجزائر.

➤ تضمن أيضا الفصل الثاني سياسة التشغيل في الجزائر حيث تم التطرق إلى الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل، الإطار التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر بالإضافة إلى مؤسسة الدعم المالي في الجزائر " الصندوق الوطني للتأمين على البطالة"

➤ أما الفصل الثالث فقد خصص للجانب التطبيقي من هذا البحث المتمثل في محاولة تحليل و تحديد دور الصندوق الوطني للتأمين على البطالة للقضاء على البطالة

### صعوبات الدراسة:

لا يمكن أن يخلو أي بحث من الصعوبات و العراقيل التي عادة ما تؤثر سلبا على البحث، و تمثلت صعوبات هذا البحث في نقص المراجع المتعلقة بالبطالة و التباين الكبير في المعطيات الإحصائية الخاصة بها، كما كانت الصعوبة الكبيرة في هذا البحث في الجانب التطبيقي نتيجة لتعذر الوصول إلى بعض المعطيات و الإحصائيات فيما يخص الجانب التطبيقي للدراسة من طرف الوكالة، و عدم توفر الدقة في المعلومات التي قدمتها لنا الوكالة عن الإحصائيات، الأمر الذي أعاقنا عن تقديم تحليلات أكثر دقة و مصداقية.



الفصل الأول  
تشخيص البطالة في الجزائر

تمهيد:

تعد البطالة في الوقت الراهن إحدى أبرز المشكلات وأخطر الأزمات التي تواجهها الكثير من الدول في العالم المتقدم والمتخلف، إذ بلغت مستويات مخيفة واللافت للنظر أن البطالة لم تعد في وسط الشباب المتعلم أو متوسط الكفاءة بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا.

كما يعتبر هذا الموضوع من بين المواضيع التي استحوذت على جزء كبير من الدراسات والاهتمامات من طرف الباحثين الاقتصاديين حيث تعمقت الأبحاث وتعددت النظريات التي حاولت تفسير هذه الظاهرة سعياً منها إلى تخفيض معدلات البطالة.

## المبحث الأول: مدخل عام للبطالة

إن السياسات الاقتصادية التي بدأت معظم الدول بانتهاجها، وما واكب ذلك من تغيير في دور الدولة خاصة في مجال العمل، هيأت الظروف الاقتصادية لتضع ظاهرة البطالة على مسرح الأحداث كظاهرة تستحق البحث والتحليل والعلاج، فحتى تتمكن من رسم سياسة ناجعة للتصدي لهذه المعضلة التي باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمعات لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي إذ تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الاجتماعية، كما تؤثر على الجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية تصنف ضمن الطاقات المعطلة، بينما الاستغلال الأمثل لها من شأنه أن يدفع عجلة التنمية ناهيك عن أبعادها السياسية الخطيرة.

## المطلب الأول: البطالة المفهوم، الأنواع والأسباب

إن البطالة معضلة كبرى وظاهرة معقدة، فتعريفها وتحديدتها يظهر صعوبات عديدة. هذه التعاريف تتباين بتباين وجهات النظر المرتبطة بجوانب الحياة المختلفة، فمعرفة نوع البطالة يمكننا من تحديد أسبابها وبالتالي مساعدتنا في تشخيص العلاج المناسب لها.

## الفرع الأول: مفهوم البطالة

كثرت الآراء حول تعريف البطالة وتحديد مفهومها، نظرا لتعدد أشكالها وأنواعها وفي هذا الجزء سنلقي الضوء على ما تحمله هذه الظاهرة من معاني.

## 1. تعريف البطالة:

تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة، والتي لا تزال تلقي عند محاولة التعريف بها الكثير من الخلاف إلى درجة يمكن القول أن تعريفها أمر صعب باعتباره يتوقف على وجهات نظر الباحثين لمفهوم البطالة كلا حسب الزاوية التي يسعى لإظهارها فضلا عن الظروف القائمة في الزمان والمكان المعنيين، ومن أهم هذه التعاريف مايلي :

أ- **التعريف اللغوي:** بطل الشيء يَبْطُلُ بَطُولًا وبطلانًا، ذهب ضياعًا وحُسْرًا، فهو باطل، والتَّبَطَّلَ فعل البطالة، وهو إتباع اللهو والجهالة وبطل الأجير-بالفتح- يبطل بطالبة أي تعطل فهو بَطَالٌ، والبَطَالُ هو الذي لا يجد عملاً<sup>1</sup>.

ب- **تعريف منظمة العمل الدولية:** التعريف الشاسع للبطالة الذي أوصت به منظمة العمل الدولية، والذي ينص على أن العاطل عن العمل هو ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 39.

<sup>2</sup> الوافي الطيب، بملول لطيف، البطالة في الوطن العربي، أسباب وتحديات

ج- تعريف المكتب الدولي للعمل: تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:<sup>3</sup>

- ✓ بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
  - ✓ متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً.
  - ✓ يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور.
- د- تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصاء: يعتبر الشخص بطالاً إذا توفرت فيه المواصفات التالية:<sup>4</sup>

- ✓ أن يكون في سن يسمح له بالعمل بين 15 سنة و64 سنة.
- ✓ لا يملك عملاً عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي لا يملك عملاً هو الشخص الذي لم يزاوّل عملاً ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.
- ✓ أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

✓ أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلاً لذلك.

هـ- التعريف الرسمي للبطالة: وفقاً لهذا المفهوم تتمثل البطالة في الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة، ومن ثم فإن حجم البطالة يتمثل في الفرق بين كل من الكمية المعروضة من العمل والكمية المطلوبة من العمل عند مستوى معين من الأجور<sup>3</sup>. كما أن هناك تعريفات عديدة أخرى والتي يمكن اختصارها في النقاط التالية:

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

☞ وجود رغبة لدى العامل للعمل عند مستوى معين من الأجور.

☞ كما عرفها البنك الدولي بأنها الجزء من القوى العاملة الذي ليس له عمل لكنه متواجد للبحث عن

الوظيفة<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> موسى بن منصور، ميلود زنكي، فعالية اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي-دراسة حالة الجزائر-، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص3.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص3

السيد محمد السريتي، علي عبد الوهاب النجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2013، ص-ص340-342<sup>3</sup>.

<sup>4</sup> زينب صالح الأشوح، الاطراد والبيئة ومداداة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص75.

✍ جاء في مصطلحات القوى العاملة أن البطالة هي\*عدم توافر فرص العمل للعمال القادرين على العمل والراغبين فيه الباحثين عنه\*.<sup>1</sup>

✍ الوضع الذي لا يتم فيه استخدام بعض الموارد الاقتصادية في الإنتاج.

✍ البطالة هي وجود قوى العمل بصورة أكبر من فرص العمل المتوفرة.

✍ البطالة هي القوة البشرية التي ترغب في العمل وتبحث عن فرص العمل التي يتيحها المجتمع.

✍ البطالة أن يكون الإنسان بدون عمل أو وظيفة لفترة زمنية طويلة ويستمر الإنسان خلال هذه الفترة في البحث عن الوظيفة المناسبة.<sup>2</sup>

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

### الفرع الثاني: أنواع البطالة

للبطالة أشكال متعددة تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها وعلاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة فمعرفة نوع البطالة مهم جدا لأنه تبعاً لذلك نعرف الأسباب ونتمكن من تشخيص العلاج المناسب لها ،وعموماً تأخذ البطالة تقسيمان أساسيان هما:

#### أولاً -التقسيم الأول للبطالة:

يعتبر أهم التقسيمات المعمول بها في تحليل ظاهرة البطالة على مستوى الاقتصاد الكلي ومن خلال أنواع هذا التقسيم تتحدد أسباب كل نوع من أنواع البطالة ويتكون من:

أ-البطالة الاحتكاكية: هي بطالة تنشأ بسبب الحراك المهني وتحدث نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ،أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل ،والبطالة الاحتكاكية تتمثل في أن الباحث عن العمل ينتقل من منطقة إلى أخرى ،أو يكون مؤهلاً على تخصص لا يتطلب غير الثانوية العامة ،ويرتقي مؤهله إلى المؤهل الجامعي لكنه يبحث عن عمل ولا يجده لأنه لا يتمكن من الاتصال بصاحب العمل لديه الفرصة ليعمل لديه ،وتسمى البطالة خلال الفترة التي يتم البحث فيها عن العمل ،بطالة احتكاكية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> زيد بن محمد الرماني ، كيف علاج الإسلام البطالة. الأزهر، مصر، د.ت، ص10.

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

<sup>3</sup> خالد محمد الزاوي ، البطالة في الوطن العربي ، المشكلة والحل ، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط2004، ص1، ص-ص 19-20.



**ب- البطالة الهيكلية:** هي بطالة طوعية تحدث نتيجة عدة عوامل مختلفة من بينها<sup>1</sup>:

☞ البحث عن وظيفة أفضل تتوافق مع طموحات الأشخاص العاطلين المعننين في مراكز إدارية واجتماعية معينة أو تتلاءم مع أذواقهم في مواصفات العمل وظروف إنجازه.

☞ إن تشريعات الأجور الأدنى وضغوط نقابات العمل وأجور الكفاءة تفرض على المؤسسات تأكيد مؤهلات عالية تتطابق مع مواصفات الوظائف المعروضة.

☞ توافر الوظائف الملائمة في أقاليم أو مواقع جغرافية من الصعوبة الإقامة فيها لأسباب تتعلق بقيود إدارية أو سياسية أو اجتماعية أو لغوية، مثل استمرار بطالة عمال مناجم الفحم لعدة سنوات في بعض الدول مثل الولايات المتحدة بسبب صعوبات انتقالهم مع أسرهم إلى أماكن أخرى للالتحاق بمهن تتناسب مع خبراتهم.

☞ تفاوت الأجور بين المناطق أو المنشآت المختلفة، يدفع العاملين إلى ظاهرة دوران العمل مع بقاء الأمور الأخرى على حالها، فإن الفترة الواقعة بين ترك العمل الأولي والالتحاق بالعمل البديل فترة تعطل.

☞ المتغيرات التي تحدث في الأذواق، التكنولوجيا، الضرائب أو المنافسة والتي تؤثر سلبا في الطلب على مهارات معينة.

**ج- البطالة الدورية:** أو ما تسمى ببطالة قصور الطلب وهي بطالة ناتجة عن قصور الطلب، وتحدث نتيجة تقلص الطلب الكلي للسلع والخدمات وبالتالي الطلب الكلي على العمل مع مرونة الأجور الحقيقية نحو الانخفاض، فعندما يحدث قصور في الطلب فإن المنشآت تقدم على التوظيف المؤقت لعمالها وتقلل من معدل شغل الوظائف التي تخلو بترك بعض العمال لوظائفهم أي أن التدفق في البطالة يزيد والتدفق في العمالة يقل، ويكون العاطل نتيجة قصور الطلب أسير لظروف سوق المنتجات، ولا يملك علاجاً لهذا المشكل لأن البطالة في هذه الحالة ناتجة عن أسباب لا يمكنه التحكم فيها، وهذا من شأنه أن يؤثر على المهارات المكتسبة ويزداد تأثيراً كلما طالت المدة<sup>2</sup>.

**د- البطالة الموسمية:** تظهر البطالة الموسمية عادة نتيجة لموسمية الطلب على العمل، بحيث يكون هذا التذبذب في الطلب على العمل منتظماً خلال العام ويأخذ نمطاً واحداً من عام لآخر ولعل المثل الواضح على هذا هو البطالة الموسمية للعمال الزراعيين.

فالطلب على العمل يتسم بالانتظام إلا أنه ذات طبيعة موسمية ويرجع ذلك إلى موسمية العمل المزرعي فالزراعة نشاط منتظم، إنما تقوم الزراعة على مجموعة من العمليات المزرعية يفصل بين كل منها فجوة زمنية معينة، ولا تقتصر البطالة الموسمية على النشاط الزراعي وحده بل يمتد إلى بعض الأنشطة الصناعية مثل الصناعات الغذائية وصناعات الثلج والمربطات وتنشأ البطالة الموسمية أيضاً في بعض أنواع الخدمات خاصة تلك التي ترتبط بالفصول السنوية مثل

<sup>1</sup> هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار صفاء، عمان، ط2005، ص1، ص-ص، 211-212.

<sup>2</sup> البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 01، دون سنة، ص-ص، 155-157.

الخدمات التي تقدم للمصطافين ،فالكثير من الناس في مناطق المصايف ربما يكونون عاطلين خلال موسم الركود ، بل تظهر البطالة الموسمية في بعض البلدان في قطاع البناء حيث تزدهر صناعة البناء في الصيف عنها في فصل الشتاء، إلا أن البطالة الموسمية أكثر وضوحا في الزراعة عنها في الأنشطة الاقتصادية الأخرى نظرا لتنوعية العمل الزراعي<sup>1</sup>.

### ثانيا- التقسيم الثاني للبطالة:

هذا التقسيم يصف البطالة حسب طبيعة الآثار التي يخلقها كل نوع ولا يخرج عن أنواع التقسيم الأول وأهمها:  
**أ-البطالة السافرة:** يقصد بالبطالة السافرة ،حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة والتي يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية ،ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد الوطني ،وجود أفراد قادرين على العمل وراغبين فيه ولكنهم لا يجدون عملا ،وأثارها تكون أقل حدة في الدول المتقدمة منها في الدول النامية ،حيث العاطل عن العمل في الدول المتقدمة يحصل على إعانة بطالة وإعانات حكومية أخرى ،في حين تنعدم كل هذه المساعدات بالنسبة للعاطل في الدول النامية.<sup>2</sup>

**ب-البطالة المقنعة:** وهي تعطل غير ملموس وغير قابل للقياس الكمي ، كما هو في الأنواع الأخرى للبطالة يستمر خلالها العاطلون في حياتهم الاعتيادية وقد يتلقون دخولهم المحددة أو غير المحددة مسبقا دون أي انقطاع، ومن مؤشرات انخفاض الناتج الحدي للعمل إلى الصفر وحتى إلى دون الصفر ،وتدهور مرونة الإنتاج إلى العمل لتصبح صفرا أو سالبة ويتجاوز حجم العمل وحجم رأس المال بأضعاف ،ويشيع هذا النوع من البطالة في البلدان النامية وفي مختلف القطاعات والأقاليم والمؤسسات ،وخاصة في:<sup>3</sup>

-الزراعة عندما يسود المجتمع الريفي الاقتصاد المعيشي الكفاف والاستهلاك الذاتي العائلي للمحصول ويرتفع معدل نمو السكان ويتناقص الوقت المخصص للعمل الإنتاجي وخاصة عندما يعاني النشاط الزراعي من قلة مياه الري ،وضالة المكائن الحديثة والتقليدية الأساليب المتبعة والأدوات المستخدمة وتشوه علاقات الإنتاج ما بين الملاك والفلاحين.

-خدمات الإدارة الحكومية ،حيث أن السلطات التنفيذية تعمل على استيعاب أكبر عدد من خريجي المدارس والمعاهد والكليات وذلك بغض النظر عن مؤهلاتهم الحقيقية ومدى تناسبها مع مواصفات الوظائف المعروضة.

إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة ،دراسات في الاقتصاد الاجتماعي ،دار الكتاب الحديث،القاهرة،2009،ص-ص 132-231

1.

<sup>2</sup> خليلي أحمد ،هاشمي بريقل ،واقع البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 7 .

<sup>3</sup> هوشيار معروف ،مرجع سبق ذكره،ص 213.

**ج-البطالة الإجبارية:** يقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل من غير إرادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل إجباري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وهذا الشكل من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في الدول الصناعية أو في حالة خصخصة المنشآت في الاقتصاد القومي<sup>1</sup>.

**د-البطالة الاختيارية:** هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته واختياره، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل فيه، إما بعزوفه عن العمل، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى، وظروف عمل أحسن فقرار الوقف عن العمل هنا اختياري لم يجبره عليه صاحب العمل فسياسات تخفيض العمالة هنا لا تؤثر عليهم، باعتبار أنه هذا تم بمحض إرادتهم<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: أسباب البطالة

فهذه الأسباب قد تشترك وقد تختلف من نوع لآخر، وعموما فالأسباب تنقسم إلى قسمين منها الداخلية ومنها الخارجية وهي كما يلي:

**أولاً- الأسباب الداخلية للبطالة:** تكمن في سبعة أسباب إجمالاً وهي:<sup>3</sup>

**أ- عدم التنسيق بين قنوات التعليم والجهات المسؤولة عنها وما يحتاجه سوق العمل:** بمعنى أنه قد يوجد فائض في بعض الخريجين في مهنة أخرى، فعدم التنسيق بين الجهات وما يحتاجه سوق العمل يؤدي إلى انتشار وزيادة حجمها.

**ب-الخصخصة في جوانبها السلبية:** حيث يترتب عنها تسريح العمال الذين يعملون في الشركات محل الخصخصة مما يؤدي إلى زيادة البطالة.

**ج-تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى:** من الأساليب المؤدية إلى زيادة حجم البطالة والعمل على انتشارها تضخم التكاليف اللازمة لتعديل الأوضاع وتحويل المسار من صناعة إلى أخرى، وهذا مكمل لسبب الآخر، حينما تقوم الدولة بالخصخصة لشركة ما ونظراً لتضخم التكاليف لتعديل

<sup>1</sup> أحمد طرطار، سارة حليمي، واقع وأفاق البطالة في الوطن العربي، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 6.

<sup>2</sup> جمال بن السعدي، زواش رضا، البطالة في الجزائر، الأسباب، الآثار الاقتصادية، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 6.

<sup>3</sup> أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 1، 2008، ص-ص، 25-30.

أوضاع هؤلاء العاملين، فتقوم الدولة بإعطائهم بعض المكافآت المالية وتسريحهم بدلا من تحويلهم إلى صناعة أخرى، وهذا أدى إلى انتشار البطالة وزيادة حجمها.

### د- تخلي الدولة عن سياسة التعيين لجميع الخريجين كما كان في الماضي عن طريق وزارة القوى العاملة:

من المعلوم أن الدولة حتى أوائل الثمانينات من القرن العشرين كانت ملتزمة بتعيين كل الخريجين، فكان ذلك إسهاما في حل مشكلة البطالة، فلما تخلت عن سياسة التعيين نظرا لمحدودية إمكانياتها، ولا تهاجها لسياسة توازن سوق العمل مع الخريجين أو بمعنى آخر عملية العرض والطلب، كل ذلك أدى إلى الإسهام في زيادة مشكلة البطالة.

### هـ- قلة بناء المصانع ودور العمل: كل ذلك يعد سببا من أسباب انتشار البطالة وزيادة حجمه، إذ ليس

الهدف تسكين هؤلاء العاطلين في وظائف ما بقدر أن يكون الهدف هو إسناد عمل حقيقي لهم، حتى يصبحوا منتجين، لا أن يشكلوا بطالة مقنعة، وهذا لن يتأتى إلا بزيادة بناء المصانع ودور العمل.

### و- إغراق السوق المحلي بالبضائع المستوردة وبسعر أقل من المنتج المحلي: حيث أدى ذلك إلى انصراف

المستهلك إلى شراء المنتج المستورد لرخص ثمنه، وركود البضائع المحلية، وعدم الإنتاج من هذه البضاعة المحلية، ومن ثم تعطيل الأيدي العاملة وآلات الإنتاج، وربما غلق المصانع التي تنتج هذا المنتج المحلي، ومحلات البيع التي تقوم بعرضه.

### ثانيا: الأسباب الخارجية

هي لا تقل أهمية عن سابقتها، وذلك أن الكثير من المتغيرات الداخلية هي حقيقة الأمر ناجمة عن عوامل خارجية أثرت فيها وأفرزتها على أرض الواقع فلا يمكن بأي حال من الأحوال الاستغناء عن أحدهما، وفيما يلي عرض لأهم الأسباب الخارجية:<sup>1</sup>

✓ سياسة الاستدانة، فاختيار التمويل الخارجي بعيدا عن تعبئة الإمكانيات المالية المتاحة داخليا يؤدي إلى تراجع الادخار لفائدة سداد المديونية وبالتالي إلى تراجع الاستثمار والتشغيل.

✓ طبيعة الاقتصاد إذا كان موجها إلى الخارج، والقائم على التصدير والاستيراد بدلا من المراهنة على تنمية السوق الداخلي فهذه السياسة تؤدي إلى ازدواجية بين مدن نامية وأخرى مهمشة ينعدم فيها أي استثمار في البنيات التحتية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي إلى زيادة معدل البطالة في الدول المهمشة.

✓ هيمنة سياسة العولمة على اقتصاد الدولة فينتج عنه خصخصة وتفويت ممتلكات الشعب للرأسماليين وبالتالي فقدان الدولة لاستقلالها الاقتصادي، كما تؤدي إلى قتل الشركات الصغيرة والمتوسطة، والقضاء على الأسواق المحلية، وخلق مناطق التبادل الحر الخالية من أي قانون شغل.

<sup>1</sup> محمد دمان ذبيح، الأليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي في قسم الشريعة، فرع اقتصاد إسلامي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص-45، ص-46.

✓ انخفاض أسعار المواد الأولية التي تصدرها الدولة وارتفاع أسعار المواد المستوردة حيث نجم عن ذلك صعوبات اقتصادية، وتفاقم العجز في ميزان المدفوعات وزيادة معدلات البطالة.

✓ الاستعمار وهذا خاص بالدول المستعمرة، ذلك لأن المستعمر يسعى إلى تخريب الاقتصاد الوطني بكل أنواعه.

✓ التقدم والتغير المتلاحق في مجالات التكنولوجيا، والتعليم والتصنيع، بل وفي المجالات الاقتصادية والسياسية المطبقة.

✓ -التقنيات المتطورة، إذ أنها قد ساهمت في زيادة حدة البطالة حتى في الاقتصاديات المتقدمة نتيجة لاستخدام الأنشطة كثيفة رأس المال وضعيفة الاستخدام للعمالة البشرية.

### المطلب الثاني: قياس البطالة

إن تحديد حجم وعدد البطالين في بلد ما لا يعطي صورة واضحة حول مدى خطورة مشكلة البطالة فيه ، ومن هنا وجد ما يسمى بمعدل البطالة ،والذي يقيس نسبة العاطلين الموجودين ضمن قوة العمل ،هذا المعدل الذي يمكننا من تسهيل مراقبة هذه الظاهرة زمنيا ومكانيا وتجدد الإشارة إلى أن الطريقة التي تقاس بها البطالة تختلف من دولة إلى أخرى.

### الفرع الأول: المعدل الطبيعي للبطالة

إن معدل البطالة الطبيعي هو المعدل الذي تكون عنده أسواق العمل وأسواق السلع في حالة توازن ،ويشكل أدق فإن المعدل الطبيعي للبطالة هو ذلك المعدل الذي تكون عنده الضغوط التي ترفع أو تخفض الأسعار والأجور في حالة توازن مما يجعل معدل تضخم الأسعار والأجور في حالة استقرار.

وفي الاقتصاد المعاصر الذي يهتم بأمر منع حدوث معدلات مرتفعة من التضخم فإن المعدل الطبيعي للبطالة يمثل المستوى الأدنى الذي يمكن من الحفاظ عليه وبالتالي يمثل أعلى مستوى مستدام من التشغيل ،كما أن المعدل الطبيعي للبطالة يرتبط ارتباطا وثيقا بعملية التضخم النقدي ،والسبب الوحيد لعدم السماح بانخفاض معدل البطالة إلى مستويات متدنية جدا هو الخوف من الآثار التضخمية لذلك ،وتجدد الإشارة إلى أن مستوى الإنتاج الذي يوافق مع المعدل الطبيعي للبطالة يمثل الإنتاج الكامن.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: المقياس الرسمي

يعرف معدل البطالة وفقا لهذا المقياس كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي أن<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>مدحت فريشي، اقتصاد العمل، دار وائل، ط1، عمان، 2007، ص 196.

<sup>2</sup> جميل أحمد محمود خضر وآخرون، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية واليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات - دراسة حالة المملكة العربية السعودية-، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2013، ص-ص، 10، 11.

$$\text{معدل البطالة} = (\text{عدد العاطلين} / \text{قوة العمل}) \times 100.$$

ويشير مصطلح قوة العمل هنا إلى جميع الأفراد العاملين والعاطلين الذين يرغبون في العمل بالطبع في ظل الأجور السائدة، أي أن:

$$\text{قوة العمل} = \text{حجم العمالة} + \text{حجم البطالة}$$

وبالتالي، تتضمن مكونات قوة العمل في المجتمع مايلي:

أ. **العاملون:** ويتضمن هذا المكون كل الذين يعملون لدى غيرهم أو يقومون بأي أعمال خاصة لكل الوقت أو لبعضه

ب. **المتعطلون:** ويتضمن هذا المكون كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم في ظل الأجور السائدة.

### الفرع الثالث - المقياس العلمي للبطالة:

وفقا لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد معادلا للناتج المحتمل، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل البطالة الطبيعي غير التضخمي، بينما إذا كان الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، يكون معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، وفي هذه الحالة يعاني المجتمع من وجود بطالة بالمفهوم العلمي، ويحدث ذلك إما بسبب عدم الاستخدام الكامل لقوة العمل أو بسبب الاستخدام الأمثل لها والاستخدام الأمثل لقوة العمل يتطلب ألا تقل إنتاجية العامل عن حد أدنى معين يطلق عليه الإنتاجية المتوسطة المحتملة وتعرف بأنها أعلى متوسط إنتاجية فيما بين قطاعات المجتمع وبالتالي فإن معدل البطالة يقاس بالعلاقة التالية<sup>1</sup>:

$$\text{معدل البطالة} = 1 - (\text{PMP} / \text{PMR})$$

حيث:

PMR: يمثل الإنتاجية المتوسطة الفعلية.

PMP: يمثل الإنتاجية المتوسطة المحتملة.

ويعتبر هذا المعدل، معدلا شاملا وكاملا تدرج ضمن حساباته جميع أنواع البطالة.

### المطلب الثالث: آثار البطالة على المجتمع

<sup>1</sup> جميل أحمد محمود خضر وآخرون، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية واليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات -دراسة حالة المملكة العربية السعودية-، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2013، ص 14.

من المعروف أن لكل ظاهرة من الظواهر الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها آثار تنعكس من خلالها على أرض الواقع، وبطبيعة الحال أن البطالة هي ظاهرة اجتماعية واقتصادية وسياسية إذا حلت بالمجتمع تركت آثار سلبية تعيق عملية التنمية وتعرقل تطور المجتمعات، ولعل البطالة من أخطر هذه الظواهر وأصعبها، فلها آثار عدة نذكر من أهمها:

### الفرع الأول- الآثار الاقتصادية:

للبطالة آثار اقتصادية خطيرة لا يمكن الاستهانة بها، وفيما يلي سنحاول حصر بعض هذه الآثار<sup>1</sup>:

#### أولاً- ضياع حقيقي للموارد الاقتصادية:

تعني فقدان حقيقي للسلع والخدمات التي كان يمكن إنتاجها بواسطة العمال المعطلين وحتى حينما يتاح لهؤلاء المتعطلين فرصا للعمل ويصبح لهم إنتاج، فإن عملهم هذا أو إنتاجهم لن يعوض المفقود الذي حدث خلال فترة البطالة، ويقدر الاقتصاديون الفرق بين الناتج من السلع والخدمات الذي كان يمكن إنتاجه إذا وظفت قوة العمل المعطلة في وقتها، وبين الناتج الفعلي يمثل خسارة المجتمع التي تتمثل في دخل الفئات المعطلة وكذلك الخسارة التي تصيب إيرادات الحكومة نتيجة انخفاض الإيرادات المتأتية من الضرائب المباشرة، وضرائب المبيعات، وضرائب الواردات والصادرات وأقساط التأمين والمعاشات.

#### ثانياً: فقدان المهارات والخبرات

هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة ومتوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، هذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهارتهم أو خبرتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بالاستخدام وتنمو مع الزمن بعد ذلك وخصوصا كلما تعرض العمال لمواجهة فنون إنتاجية أخرى خلال عمله.

#### ثالثاً: تبديد أموال الدولة

نوع آخر من الخسارة يترتب على تخصيص جانب من موارد الدولة للإنفاق على الاحتياجات الأساسية للمتعطلين فالحكومة تجد نفسها مواجهة لمشكلة اجتماعية وسياسية خطيرة، حيث كلما وجد متعطلون فقدوا مصدر دخلهم، لهم ولعائلاتهم احتياجات أساسية وهنا لا بد من توفير الإعانات التي كان من الممكن في غير ظروف البطالة أن تذهب لبناء المدارس والمستشفيات، أو استثمارها في مشاريع أخرى.

#### الفرع الثاني- الآثار الاجتماعية:

يترتب على البطالة مجموعة من الآثار الاجتماعية والنفسية حيث يشعر العاطلون بالإحباط واليأس وعدم الانتماء للدولة، فتنشر الجريمة بأنواعها، وخاصة في صفوف العاطلين الذين لا يتلقون إعانة بطالة خلال فترة تعطله، و يكون واقع البطالة وما ينجم عنها نتيجة لفقدان مصدر العيش (الكسب) أشد على القطاعات الأضعف في المجتمع، وهم الفقراء والنساء، أضف لذلك الانحرافات الفكرية وانتشار الشعور بالحقد والبغضاء نحو الطبقات التي

<sup>1</sup> فكري أحمد نعمان، النظرية الاقتصادية في الإسلام، دار القلم، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 1999، ص114.

تحيا في مجبوحة من العيش<sup>1</sup>. كما تؤدي على تفكك المجتمع وانحلاله وتدهوره من خلال زيادة السلوك الإجرامي في المجتمع، وتأخر سن الزواج وانتشار الفساد الخلقي، ولجوء بعض الشباب إلى المخدرات بمختلف أنواعها<sup>2</sup>.

#### أولاً- جانب الصحة النفسية:

تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أن كثيرا من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية وعدم السعادة والرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية كما ثبت أن العاطلين عن العمل تركوا مقاعد الدراسة بهدف الحصول على عمل ثم لم يتمكنوا من ذلك يغلب عليهم الاتصاف بحالة من البؤس والعجز.

#### ثانيا- الاكتئاب:

تظهر حالة الاكتئاب بنسبة أكبر لدى العاطلين عن العمل مقارنة لأولئك ممن يلتزمون أداء أعمال ثابتة، وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار وجود حالة عدم الثقة بالنفس عند الفرد، كما أن البطالة تؤدي بالفرد إلى حالة من العجز والضجر وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات وعدم احترامها.

#### ثالثا- جانب الصحة الجسمية والبدنية:

إن الحالة النفسية والعزلة التي يعانيها كثير من العاطلين عن العمل تكون سببا للإصابة بكثير من الأمراض وحالة الإعياء البدني كارتفاع ضغط الدم، وارتفاع الكولسترول والذي من الممكن يؤدي إلى أمراض القلب أو الإصابة بالذبحة الصدرية إضافة إلى معاناة سوء التغذية أو الاكتساب عادات تغذية سيئة وغير صحية.

#### الفرع الثالث: الآثار السياسية والأمنية

للبطالة آثار سياسية وأمنية تتمثل في<sup>3</sup>:

✓ إن الوضع السياسي والأمني يلعب أيضا دورا كبيرا في تغيير معدلات البطالة بشكل عام، كما أن البطالة والفقر سببان رئيسيان في زيادة العنف الاجتماعي بمختلف أشكاله وطرقه ومؤشران على نهج السياسة التسلطية التي تمارسها الدولة وقيادتها السياسية.

<sup>1</sup> خليلي أحمد، هاشمي بريقل، مرجع سبق ذكره، ص-ص 9، 8.

عبد الوهاب النجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 22.

<sup>3</sup> زيني فريدة، شيشة نوال، الآثار الاقتصادية للبطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص ص 11، 12.



- ✓ في ظل وضع كهذا وتفاقم أعداد البطالة وزيادة الضغوط النفسية على المواطن الكادح البسيط فإننا لا نتوقع أي مظهرا من مظاهر النزاهة والشفافية بل على العكس فإننا نجد أن شبح البطالة قد ألقى بظلاله على قطاعات واسعة من المجتمع بحيث تنجم عن تلك البطالة والاستقرار الأمني المظاهر التالية:
- ✓ انتشار واتساع دائرة الفساد المالي والإداري.
- ✓ نفشي المحسوبية والتملق للمسؤولين وأصحاب القرارات.
- ✓ تفكك أو اصر اجتماعية كانت فيما مضى من أهم وأبرز صفات ومكونات المجتمع بحكم الفتن والعوز والفاقة.
- ✓ انخفاض مستوى التعليم كما ونوعا.
- ✓ تزايد ظاهرة عمالة الأطفال وهجرة المقاعد الدراسية مبكرا كنتيجة طبيعية لتدني الحياة المعيشية وانتشار الفقر.
- ✓ تدني مستوى الخدمات والوعي الصحي نتيجة إلى انعدام الأمن والاستقرار السياسي
- ✓ تؤدي البطالة إلى خلق اختلال كبير في مفهوم المواطنة والارتباط بالوطن حيث يسود الفهم الخاطئ إذا لم يكن الوطن قادرا على إعالي أو حمايتي فلماذا أنتمي إليه.

#### المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة

تعددت النظريات المفسرة لظاهرة البطالة، حيث سنحاول تقديم أهم النظريات الخاصة بالبطالة التي أثرت في الفكر الاقتصادي، إذ اختلف المفسرون في تفسير ظاهرة البطالة ومنه تم تقسيمها الى نظريات تقليدية ونظريات حديثة.

**المطلب الأول- النظريات التقليدية:**

لقد تعددت نظريات الفكر التقليدي التي فسرت البطالة وذلك باختلاف وجهات النظر التي ركزت عليها لرؤية هاته الظاهرة، ومنه سوف نبرز مختلف النظريات التقليدية وذلك فيما يلي:

**أولاً- النظرية الكلاسيكية:**

ظهرت النظرية الكلاسيكية لأول مرة و سادت أفكارها في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر، حيث يرى المفكرين الكلاسيكيون أن النمو السكاني وتراكم رأس المال ونمو طاقته الإنتاجية له تأثير بالغ على البطالة.

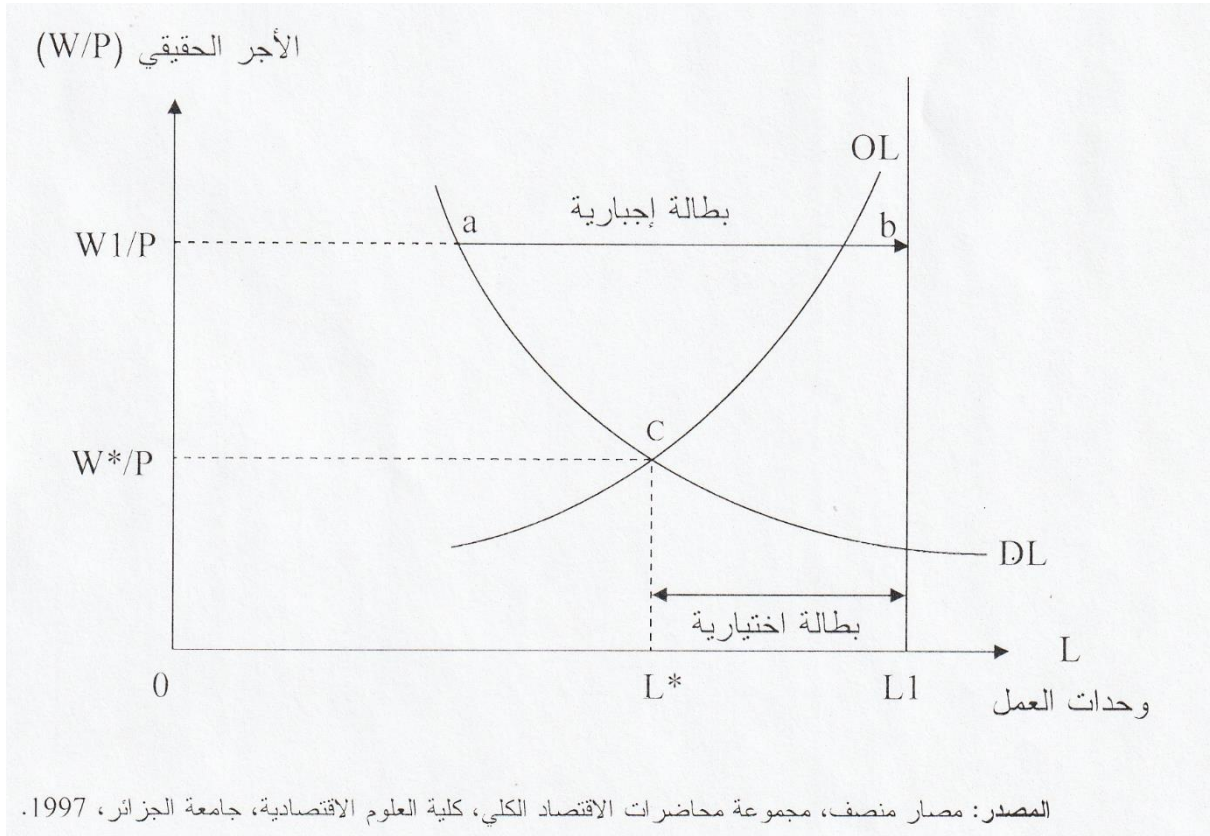
إن تحليل النظرية الكلاسيكية لمشكلة البطالة هو تحليل على المدى الطويل.

و تركز النظرية الكلاسيكية في تحليلها على جملة من الفرضيات أهمها<sup>1</sup>:

- ✓ سيادة ظروف المنافسة الكاملة في كافة الأسواق .
- ✓ مرونة الأجور والأسعار.
- ✓ سيادة ظروف التشغيل الكامل لعناصر الإنتاج كافة بما فيها عنصر العمل .

<sup>1</sup> بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصغرى والمتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص06.

ويمكن توضيح البطالة من وجهة نظر الكلاسيكيين حسب الشكل التالي:  
الشكل يوضح التوازن في سوق العمل عند المدرسة الكلاسيكية



وعليه يقرر الكلاسيك أن السبب الرئيسي لاستمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجر يفوق أجر التوازن مما يؤدي إلى عدم كفاية عرض السلع لكون إنتاج المؤسسات أقل من الطلب عليه لانخفاض معدلات الأرباح. ووفقا للفكر الكلاسيكي ليست هناك ضرورة لتدخل الحكومة باتخاذ سياسات لمعالجة مشكلة البطالة إذ أن وجود البطالة الإجبارية هو مؤقت سرعان ما يترتب عليه تخفيض الأجور الحقيقية، مما يؤدي إلى حدوث التوازن تلقائيا عند مستوى العمالة الكاملة، وبذلك يلقي الكلاسيك بمسؤولية وجود البطالة لفترات طويلة على عاتق العمال.<sup>1</sup>

#### ثانيا - النظرية النيوكلاسيكية:

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناء على ما جاء به قانون سايل للأسواق، "كل عرض سلعي يخلق طلبا مساويا له"، وبتطبيق هذه الفكرة في سوق

<sup>1</sup> سمية بلقاسمي، إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الإقتصاد الجزائري، شهادة دكتور، جامعة باتنة، 2016-2017، ص19.

العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية المطلوبة من العمل، فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن و يحقق التشغيل الكامل<sup>1</sup>.  
فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها<sup>2</sup>:

✓ مرونة حركة الأسعار في كلا السوقين وهي التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل

الإنتاج.

✓ سوق العمل في حالة منافسة تامة، مع الحرية التامة لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق .

✓ تجانس عنصر العمل، وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.

✓ حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق أي أن دالة الطلب وعرض

العمل مرتبطان بالأجر الحقيقي كما هو موضح في العلاقة التالية :

$$DL = f(W/P) \quad f(W/P) < 0 \dots (1)$$

$$OL = f(W/P) \quad f(W/P) > 0 \dots (2)$$

DL: دالة الطلب على العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متناقصة .

OL: دالة عرض العمل بدلالة الأجر الحقيقي، وهي متزايدة.

W: الأجر الاسمي .

P: المستوى العامل لأسعار.

✓ فالمعادلة (1) تعني أن أرباب العمل يسعون إلى تعظيم أرباحهم ولتحقيق ذلك فهم مستعدون

إلى أي زيادة التوظيف المزيد من العمال حتى يتعادل الناتج الحدي المقاس بالعمل والتكلفة الحدية للأجور.

✓ أما المعادلة (2) تعني أن العمال مستعدون لعرض خدماتهم في سوق العمل سعيا وراء تحقيق

مداخيل عالية تتساوى مع المجهودات المبذولة من طرفهم، لذا يدخل العمال في منافسة . ويتحقق التوازن في سوق

العمل عند تعادل كل من العرض والطلب على العمل، وهو توازن يتناسب مع مستوى التشغيل الكامل.

أما حدوث البطالة من وجهة نظر النيوكلاسيكي رجع أساسا إلى<sup>3</sup>:

✓ ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.

✓ المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الاسمي.

<sup>1</sup> بن عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 07.

<sup>2</sup> بن عاشور ليلي، مرجع سبق ذكره، ص 08.

<sup>3</sup> بن عاشور ليلي، مرجع سبق ذكره، ص 09.

و لهذا فإن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر فهي إرادية، فوجود البطالة في هذا الفكر واستمرارها ينطبق على البطالة الاختيارية إذ لا مجال لحدوث بطالة إجبارية، فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنها الحصول على وظيفة.

### ثانيا - النظرية الماركسية :

يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين: استعمالية وتبادلية، وهو ما ينطبق على العمل كسلعة ويتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة وتجديد قوة عملها، كما يرى أن وجود عدد من العاطلين، يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء .

فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقا للنظرية الماركسية هو حجم الاستثمارات، فزيادتها يزداد الطلب على العمل وتنخفض البطالة والعكس صحيح . أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الاستثمارات.

### ثالثا: النظرية الكنزية

ظهرت هذه النظرية بعد الفشل الكبير الذي شهدتها النظرية النيوكلاسيكية. في محاولتها لتحليل ظاهرة البطالة، فقد بات من الواضح أن الفكرة التي جاءت بها المدرسة النيوكلاسيكية وقبلها الكلاسيكية والتي تنص على ضعف إمكانية حدوث البطالة الإجبارية، لم تعد قابلة للتنفيذ، والدليل على ذلك الكم الهائل من الأفراد العاطلين الذين يرغبون في العمل والقادرين عليه ولا يستطيعون الحصول عليه. ويعتمد كينز في تحليله للبطالة على حقيقتين أساسيتين هما<sup>1</sup>:

- ✓ لا يمكن أن يكون سوق الشغل مماثل السوق باقي السلع الأخرى .
- ✓ يتم تحديد البطالة بالعلاقة التالية:

طلب ← إنتاج ← تشغيل ← مستوى البطالة

وانطلاقا من هذا فالتشغيل الكامل عند كينز أمر يصعب تحقيقه إلا في حالة واحدة، أين يكون فيها الطلب الكلي كافي الاستيعاب الناتج المحتمل الذي ينتج من طرف العمالة الكاملة. ويرجع كينز حدوث البطالة إلى وجود فجوة انكماشية تحدث في الحالة التي يكون فيها الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل، فهي إذن بطالة إجبارية راجعة أساس القصور في الطلب الكلي.

<sup>1</sup> بن عاشور ليلي، مرجع سبق ذكره، ص 09.

## المطلب الثاني: النظريات الحديثة

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

### 1- نظرية البحث عن العمل:

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين من أمثال " فيليبس، جوردن، هال ... " حيث استطاعت هذه النظرية في السبعينيات أن توفر إضافة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فرضية أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور، فهي تبين صعوبة توفير المعلومات، مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبياً، كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح، وعليه يمكن حصر فرضيات هذه النظرية في النقاط التالية<sup>1</sup>:

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

لقد ساعدت نماذج البحث عن العمل في تفسير المشكل المتعلق بمدة البطالة، وينطبق هذا بصفة خاصة على الشباب الداخلين الجدد في سوق العمل، فنظراً لانعدام خبراتهم بأحوال السوق تزداد حركيتهم و درجة دورانهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة . وهكذا يتسم هؤلاء بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يزيد من حده البطالة في أوساطهم أثناء تنقلاتهم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص27.

<sup>2</sup> سليم عقون، مرجع سبق ذكره، ص28.

**2- نظرية اختلال سوق العمل:**

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

عموماً تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي و النيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل الخاص باستجابة الأجور و الأسعار للنمو الذي يحقق التوازن بين العرض و الطلب، وقدم بديل و المتمثل في جمود الأجور و الأسعار في الأمد القصير الناتج عن عجزها لتحقيق التوازن، ونتيجة لذلك يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال و التي تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه مما يؤدي إلى ظهور البطالة الإجبارية، كما أن هذه النظرية لا تربط وقوع البطالة نتيجة اختلال سوق العمل فقط بل هي محصلة مترامنة لاختلال العرض والطلب في السوق، وسوق العمل يعتبر البطالة آلية من آليات التوازن الكمي بين عرض العمل والطلب عليه الملاحظ أن ما يميز هذه النظرية هو استخدامها لنفس الإطار التحليلي للبطالة في كل من النظرية الكينزية والكلاسيكية، أي أن هذه النظرية ترى أن البطالة غير الاحتكاكية ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى انخفاض مستوى الإنتاج، ولكن هذا الأخير قد يكون ناتجاً عن انخفاض معدل ربحية الاستثمارات حسب النظرية الكلاسيكية أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي حسب النظرية الكينزية غير أنه يؤخذ على هذه النظرية اقتصار تحليلها على الفترات القصيرة الأجل و اهمالها دراسة العلاقة بين المتغيرات الاقتصادية عبر الفترات الطويلة، مما يعني وجود بطالة كلاسيكية أو كينزية، كما أن تحليلها قائم على أساس تجانس عنصر العمل ووجود سوق واحدة للسلع، غير أن الواقع يبين أن هناك العديد من عناصر العمل، كما أن هناك العديد من أنواع السلع، ما يعني تزامن النوعين من البطالة، مما يعني استحالة مواجهتها<sup>1</sup>.

**3- نظرية تجزئة سوق العمل:**

ظهرت هذه النظرية بعد الدراسات العديدة التي أقيمت على الاقتصاد الأمريكي، وهي من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي حيث تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:

✓ **السوق الرئيسي (الإبتدائي):** في هذا السوق المنشآت الكبيرة الحجم و المتبينة في استخداماتها أنماط إنتاجية تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة وكثيفة و كذلك يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

✓ **السوق الثانوي:** هذا السوق عكس السوق الرئيسي ، فهو يستخدم أساليب إنتاجية بسيطة و مكثفة للعمل حيث يضم منشآت صغيرة الحجم و بأجور منخفضة وعدم الإستقرار في مناصب العمل ، وعدم

<sup>1</sup> رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية (الفقر-البطالة)، أطروحة شهادة الدكتوراه ، جامعة الجزائر، 2013-2014، ص219.

إمكانية الترقية إذ العمال معرضون للبطالة في هذا السوق. كما ذهب هذه النظرية على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي و سوق رئيسي متدني حيث:<sup>1</sup>

- السوق الرئيسي العالي يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر، ومن مؤسسة لأخرى.
- السوق الرئيسي المتدني مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل، تكوين أساسي وتقني ناقص.

#### 4- نظرية الأجور الكفاءة:

هذه النظرية تقوم على أن رجال الأعمال يدفعون أجورا أعلى من الأجور التوازنية في سوق العمل لتشجيع العمل وزيادة الإنتاجية، ويترتب على هذا الارتفاع وجود فائض في عرض العمل، ومن ثم ظهور بطالة.

لقد استطاعت نظرية الأجور الكفاءة تفسير بعض جوانب سلوكيات أسواق العمل خصوصا تلك المتعلقة بحركية العمال وسعيهم إلى الوظائف التي تدفع أجورا مرتفعة لكن المؤسسات الاقتصادية لا توظف سوى العدد القليل منهم مع الاحتفاظ بالأجر المرتفع وذلك حتى تتمكن من اختيار العناصر الكفاءة منهم بدلا من تخفيض الأجر في حالة وجود عرض زائد من العمال.<sup>2</sup>

#### 5- نظرية العقود الضمنية:

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

- ✓ الأجور لا تتطور بدلالة تغيرات الطلب على العمل، ذلك لأن المستخدمين يقدمون عقود للعمال تضبط تقلبات قيمة المنتج خلال الدورة الاقتصادية.
- ✓ عندما ترتفع أسعار المنتج فإن الأجور تبقى تحت قيمة منتج العمال، والمستخدمون يحتفظون بالفرق كقسط تأمين، أما في حالة الظروف الأقل إنعاشا يقوم المستخدم بتعويض العمال وذلك بتقديم نسبة معينة منزوعة من هذا الإيراد المؤمن.

<sup>1</sup> شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة الماجستير، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص32.

بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور المؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990-2005، مذكرة شهادة الماجستير، جامعة <sup>2</sup> الجزائر، 2008-2009، ص27.

✓ للمؤسسات موقف حيادي اتجاه الخطر، فهي تهتم بالمجموع الكلي للأجور المقدمة خلال عدة فترات، بالتالي فهي على استعداد لتسوية كافة التقلبات التي يمكن أن تطرأ، بينما ينفر العمال من هذا الخطر و يفضلون أجرا ثابتا.

ترتبط هذه النظرية بأعمال مؤسسيها و أبرزهم " جوردن " "بايلي.."، بفضل هذه النظرية استطاع هؤلاء المفكرون إرساء أولى المحاولات المتعلقة بالاقتصاد الحديث للعمل، حيث تفترض أن العمال على غير استعداد لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة تلك التي تتعلق بعدم استقرار الأجر الممنوح من طرف صاحب العمل<sup>1</sup>.

### 6-نظرية البطالة الهيكلية:

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

- ✓ الاعترافات الشخصية في تفضيل العمال بعضهم.
- ✓ عدم توفر فرصة تدريب مناسبة للعمال حتى يتمكنوا من القيام بأعمال جديدة.
- ✓ عدم القدرة على الانتقال بمرونة من مكاف لآخر.

### المطلب الثالث: سبل معالجة مشكلة البطالة

نظرا لخطورة استمرار ظاهرة البطالة و بناء على آثارها السلبية، وباعتبارها مشكلة عالمية فلا يمكن التخلص منها كلياً، لكن الحد منها بأساليب مختلفة وهذا لمعالجة هذه الظاهرة؛ إذ ان هناك حلول قصيرة الأجل وهناك متوسطة وطويلة الأجل.

#### أولاً: حلول (إجراءات) قصيرة الأجل:

- ☞ الالتزام بالاستراتيجية الشاملة و المتكاملة للبناء الاقتصادي و تهدف لتنويع مصادر الدخل القومي و الاستفادة المثلى من الثروة النفطية.
- ☞ إعمار المؤسسات الانتاجية و لاسيما الصناعات الاستراتيجية وإدخال التقنيات الجديدة في عملياتها.
- ☞ وضع خطة متكاملة لتنمية و تشجيع الصناعات الصغيرة و المتوسطة وهذا ب دعم و تنمية المبادرات المقاولاتية و دعم ترقية الشغل المأجور.
- ☞ إقامة برامج و تطوير العمليات الزراعية بمساعدة الدولة في دعمها بالتمويل والتنفيذ.

شلاللي فارس، مرجع سبق ذكره، ص128



☞ ضرورة إجراء بعض التعديلات القانونية والإجرائية في القطاع الصناعي بشأن تشغيل وإعادة تأهيل بعض الخطوط الانتاجية المتوقفة والتي لا تحتاج إلا إلى القليل من توفير بعض المدخلات الإنتاجية لها وإعطاء المشاريع التي تستوعب عدد كبير من العاملين .

☞ التأكيد على المشاريع ذات الاستخدام المكثف للأيدي العاملة كالصناعات الاستهلاكية (النسيج، الأغذية، مواد البناء، الخياطة،...).

☞ العمل على خلق المناخ الاستثماري للقطاع الخاص وتحسين البيئة الاقتصادية.

☞ تحسين وزيادة وتطوير القطاع السياحي للدولة.

### ثانيا - حلول (إجراءات) متوسطة وطويلة الأجل:

إن هذه الإجراءات ذات صلة بجانب العرض (أي زيادة السلع والخدمات المنتجة) ومنها ما يلي:

- ☞ العمل على زيادة المدخرات المحلية، من خلال إتباع إجراءات تحد من الاستهلاك وتشجع الادخار أي زيادة الوعي الادخاري والحد من النزعة الاستهلاكية المفرطة.
- ☞ تقليص الاعتماد على التمويل بالعجز (التمويل التضخمي) إلى أقل حد ممكن و الحد عند استخدامه في توسيع الاقتصاد وتحقيق النمو.
- ☞ تشغيل الطاقات العاطلة الموجودة في مختلف قطاعات الاقتصاد القومي، فهو يسهم في زيادة الانتاجية دون الحاجة إلى إنفاق استثماري جديد.
- ☞ إعادة النظر في عمليات نزع ملكية الدولة لمشروعات القطاع العام وتحويلها إلى القطاع الخاص.
- ☞ دعم وحماية وتشجيع القطاع الخاص المحلي ولاسيما في المجالات كثيفة العمالة.
- ☞ تنظيم الإنفاق الحكومي وترشيده وضبطه بصرامة وعدم التوسع فيه للقضاء على البطالة.
- ☞ انتقاء التكنولوجيا التي تستوعب ايدي عاملة كثيرة وتنشيطها وتزويدها بالمستلزمات.
- ☞ البحث عن فرص منتجة لتشغيل عاملين اضافيين في المشاريع الانتاجية القائمة وان تعطى الاولوية للخبرة والتأهيل العلمي والتدريب.

### المبحث الثالث: واقع البطالة في الجزائر

إن تعتبر أزمة البطالة أحد أهم التحديات الراهنة فنسب هذه الأخيرة تعبر عن مدى فعالية السياسات الاقتصادية المنتهجة في أي بلد باعتبارها ظاهرة عالمية متفاوتة النسب تقل وترتفع على حسب درجة تقدم الدول وتأخرها ففي الجزائر يرتبط اتخاذ التدابير الملائمة لمواجهة البطالة بالتقلبات الاقتصادية التي تطرأ على معدل النمو الاقتصادي إذ تتزايد وتكثر فرص العمل في حالات الرخاء الاقتصادي والعكس في حالات الانكماش الاقتصادي وعليه فإن اعتماد الإجراءات الضرورية للتخفيف من حدة البطالة كان ولا يزال من أهم أولويات الدولة الجزائرية.

### المطلب الأول: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر

مرت ظاهرة البطالة في بلادنا بمرحلتين متعاكستين في الإتجاه ، أولهما امتدت عبر سنوات الرفاه الاقتصادي التي عاشتها الجزائر أيام البحبوحة المالية الناجمة عن ارتفاع أسعار المحروقات والتي واكبها تدشين العديد من المركبات الصناعية ، الشيء الذي أدى إلى تقليص حجم البطالة إلى أدنى مستوياتها أما ثاني مرحلة فهي مرحلة الضائقة المالية الناجمة عن انخفاض أسعار المحروقات ، وعجز المؤسسات العمومية وعدم قدرتها على إحداث مناصب شغل جديدة بسبب انخفاض النشاط التنموي لكون التشغيل يعتمد بالدرجة الأولى على الاستثمار والذي سجل تراجعا كبيرا خلال هذه المرحلة ، ويطلق الاقتصاديون على المرحلة الأولى "مرحلة فائض الاستثمارات" وعن المرحلة الثانية "مرحلة نقص الاستثمارات".

#### الفرع الأول- تطور البطالة في الجزائر:

مرت ظاهرة البطالة في الجزائر بعدة مراحل ، كل مرحلة واكبت وضعية خاصة عرفها الاقتصاد الجزائري ، وتمثل هذه المراحل في مايلي:

#### المرحلة الأولى- 1966-1985 :

عرفت هذه المرحلة تقلصا معتبرا في حجم البطالة ، حيث انطلقت بمعدل مرتفع جدا مايقارب 34 % سنة 1966، وهذا بسبب عدة عوامل أهمها عدم الاستقرار السياسي الناتج عن الاستقلال الحديث للجزائر بالإضافة إلى غياب نظام اقتصادي حقيقي ، ليصل إلى 16 % سنة 1985، نتيجة السعي في إقامة قاعدة صناعية قوية تمكن الجزائر الخروج من التخلف بأقصى سرعة والقضاء على البطالة نهائيا ، هذا ما يوضح أن إشباع الحاجة من التشغيل كان دوما من الأهداف الأساسية في استراتيجيات التنمية التي كان يخططها المخطط الجزائري<sup>1</sup>.  
ففي الفترة الممتدة من 1973-1985 تم توفير حوالي 100.000 منصب عمل في المتوسط بين سنوات وحوالي 140.0000 بين سنوات 1980-1984، وفي مرحلة المخططات التنموية تم استحداث مايقارب من مليون منصب عمل في إطار استراتيجية التصنيع التي تبنتها الجزائر آنذاك<sup>2</sup>.

#### المرحلة الثانية: 1986-1993

<sup>1</sup> - قاسم حيزية ، البز كلثوم ، محاربة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة المسيلة ، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 7.

<sup>2</sup> علوي عمار ، دور هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة دراسة تقييمية لولاية سطيف ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة ، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 2.

انطلاقاً من سنة 1986، أخذ سوق العمل منعرجاً آخر حيث عاود معدل البطالة للارتفاع بـ 17.4 % نتيجة تراجع صادرات المحروقات ، حيث تدهورت مداخيله بسبب انخفاض أسعار البترول الناجم عن الأزمة النفطية ، فتوقف الاستثمار وصاحبه تعطل الجهاز الإنتاجي ، وبالتالي توقيف عملية خلق مناصب الشغل ، حيث سجل خلال التسعة أشهر الأولى من نفس السنة حوالي 1770 عملية فصل جماعي مست 25500 عامل، و5500 إقالة فردية<sup>1</sup>.

أضف إلى هذا كله العدد الهائل من الوافدين الجدد على سوق العمل نتيجة الانفجار السكاني الذي حدث ، والذي قدر بحوالي 180 ألف إلى 240 ألف وافد جديد في الفترة الممتدة بين 1986 و1993 وفشل السياسة التعليمية التي تقصي 200 ألف شاب سنويا تتراوح أعمارهم بين 16 إلى 19 سنة ، كذلك ضعف الاقتصاد الذي ظهرت هشاشته بعد الأزمة النفطية والذي أصبح غير قادر على امتصاص الفائض من طالبي العمل بسبب عدة عوامل أهمها: انخفاض المصادر من العملة الصعبة ، ثقل الديون وخدماتها ، تدهور سعر صرف الدينار ، تقليص الواردات.

### المرحلة الثالثة: 1994-2000

ارتفع معدل البطالة إلى أرقام قياسية إذ وصل إلى 30 % سنة 1999 بعدما كان 28 % في سنة 1995، نتيجة عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية مترابطة ، فالضائقة المالية التي مرت بها الجزائر ، جعلتها تعيد النظر في السياسات الاقتصادية القائمة في إطار النظام الموجه ، والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وانفتاحاً على الاقتصاد العالمي ، فلجأت لصندوق النقد الدولي وتبنت برامج الإصلاحية التي تقتضي تطبيق برنامج التثبيت الاقتصادي ثم التعديل الهيكلي من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني ، وقد تميزت هذه الفترة بارتفاع نسبة البطالة بمعدل متسارع مقارنة بالفترة السابقة حيث انتقلت من 24 % سنة 1994 لتبلغ 29 % سنة 1997 إثر اتخاذ الدولة عدة إجراءات من بينها ترشيد الإنفاق العام المقترن بخفض الاستثمار العام ، وهذا ما يدل على تراجع دور الدولة في خلق وظائف جديدة لاستيعاب جزء من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل ، كون التشغيل يعتمد على الاستثمار ، كما تخلت الدولة عن سياسة المنصب الدائم المضمون بالتعيين المباشر لخريجي المدارس المتخصصة والجامعات.

ضف إلى ذلك التأثير السلبي لسياسة خفض سعر صرف الدينار الجزائري مقابل العملات الأجنبية على كل من تكلفة الاستثمار وتكلفة الإنتاج ، حيث انتقل من 12.190 دينار مقابل واحد دولار سنة 1990 ثم من 21.765 دينار مقابل واحد دولار سنة 1991 ، ليصل إلى 63.002 دينار مقابل واحد دولار سنة 1994 بانخفاض قيمته 42.17% هذا ما كبد المؤسسات الاقتصادية العمومية خسائر كبيرة جعلها تلجأ للتصفية والغلق

<sup>1</sup> عبد الحميد قومي ، حمزة عايب ، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة المسيلة ، يومي 15 و16 نوفمبر 2011 ، ص 4.

النهائي الذي ينتج عنه الاستغناء الكلي عن العمال، أو إعادة الهيكلة التي تعتمد على الأساليب الحديثة كثيفة رأس المال وقليلة العمالة، أو إلى الخصخصة التي هي عملية تحول الوحدات الإنتاجية إلى تحقيق أكبر ربح ممكن عن طريق رفع درجة الكفاءة الاقتصادية بعيدا عن الاعتبارات الاجتماعية، كل هذه الإجراءات استدعت التخلص كليا أو جزئيا من العمالة، إما عن طريق التسريح الجماعي أو التقاعد المسبق، وتشير الإحصاءات التي تم إعدادها في جوان 1998<sup>1</sup> أن إجراءات حل المؤسسات شملت 815 مؤسسة أنجز عن ذلك تسريح 212960 عامل.

كما أن التزام الجزائر بتحرير التجارة الخارجية من خلال تخفيض الرسوم الجمركية شجع عمليات ستراد منتجات يتم إنتاجها محليا مما أدى إلى إغلاق وإفلاس كثير من المؤسسات ومن ثم تسريح عمالها<sup>2</sup> وقد زاد من حدة الوضع، تزامن هذه الإصلاحات الاقتصادية مع الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلد منذ 1992، التي ساهمت في توسيع دائرة البطالة من خلال حرق وتخريب المصانع، وبالتالي دخول عمالها عالم البطالة من بابه الواسع، وعلى سبيل المثال ما حدث لمصنع الصناعات الكهرومنزلية بسيدي بلعباس الذي أحرق في منتصف التسعينات، فوجد مئات العمال أنفسهم في حالة بطالة إجبارية، هذا من جهة نوم من جهة أخرى تغيير وجهة النفقات العمومية التي عوض أن تدفع عجلة النمو حولت لبناء المدارس المدمرة، وتعزيز تجهيزات الأمن، وكذا خلق مناصب شغل غير منتجة تمثلت أساسا في الحرس البلدي وأعوان الأمن، كل هذا جعل الجزائر تصنف ضمن قائمة البلدان ذات المخاطر الكبرى، هذه الوضعية جعلت المستثمرين الأجانب يترددون في الدخول إلى الجزائر للاستثمار فيها رغم التسهيلات القانونية والجبائية والامتيازات الممنوحة لهم، هذا الاستثمار الذي بمقدوره أن يمتص البطالة المرتفعة والمتزايدة باستمرار.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل أدت إلى تزايد العمل الموازي خاصة في مجال النشاط التجاري غير المصرح به كلية أو المصرح به جزئيا، إذ قدرت نسبة تزايد مناصب الشغل غير الرسمية سنويا في الفترة المتراوحة بين 1993 و1998 بـ 08.41 %، في حين تزايدت مناصب الشغل الرسمية بـ 02.52 % في نفس الفترة، ومما ساعد على هذه الوضعية التسرب المدرسي لحوالي 400.000 تلميذ الذين يغادرون المدرسة سنويا ليلتحقوا بصفوف البطالين، ناهيك عن العبء الديمغرافي الذي جعل حجم المجتمع النشط الجزائري يتزايد حيث كان في حدود 4.5 مليون سنة 1985، وأصبح في حدود 7.5 مليون سنة 1995، ليقترب من 9 ملايين سنة 2000.

#### المرحلة الرابعة: 2001-2011

<sup>1</sup> مقدم عبرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر، من الموقع: <http://www.kantakji.com/figh/files/economics/7831.doc>، تاريخ الاطلاع 28-2-

2015، 18:09

<sup>2</sup> ناجي بن حسين وآخرون، البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد والمجتمع جامعة منتوري بقسنطينة، العدد 2002، 1، ص 124.

للتخفيف من الوضعية الاجتماعية المتردية الناتجة عن الإصلاحات الاقتصادية، ولحسن الحظ ارتفعت إيرادات الجزائر بارتفاع أسعار النفط، مما مكن الحكومة من تسطير برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004، حيث خصص له غلاف مالي قدره 525 مليار دينار.

كان لهذا البرنامج أثرا إيجابيا على سوق العمل مما أدى إلى تقليص حجم البطالة، فقد كان عدد البطالين سنة 2001 حوالي 2.3 مليون بطلان بنسبة بطالة 27.3 % ليصل إلى 2.078.270 بطلان سنة 2003 ليصبح معدل البطالة 23.7 %، ثم إلى 17.65 % عام 2004، وكان هذا التراجع بسبب الزيادة الهامة في فرص التشغيل باستحداث حوالي 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب مؤقت.

وما يميز البطالة في هذه المرحلة هي بطالة الشباب حيث وصل هذا المعدل في سنة 2004 إلى 49 % في صفوف الأقل من 20 سنة و 44 % في الفئة ما بين 20 إلى 24 سنة، في نفس السنة نجد ما يقارب 3/4 من البطالين هم أقل من 30 سنة.

أما برنامج تكميلي خماسي (2005-2009)، يهدف إلى تدعيم النمو ورصد له 4200 مليار دينار، يمكن من استحداث مليوني منصب عمل ذلك ما أدى إلى الإنخفاض الملموس في معدلات البطالة حيث انتقلت نسبة البطالة من 15.3 % إلى 11.3 % بين سنتي 2005-2008. وقد تم تسجيل تطورا ملحوظا في استحداث مناصب شغل لدى المتعاملين الاقتصاديين، حيث انتقل العدد من 64.092 سنة 2005 إلى 125.645 سنة 2007 وإلى 162.290 سنة 2008 ليصل إلى 170.858 سنة 2009<sup>1</sup>، كما استقرت نسبة البطالة سنة 2011 عند مستوى 10% وذلك للسنوات الثلاثة (2009-2010-2011).

### الفرع الثاني - أسباب البطالة في الجزائر:

تتمثل أسباب البطالة في الجزائر فيما يلي:

#### أولا- أسباب البطالة بشكل عام: نذكر منها مايلي<sup>2</sup>:

☞ إفلاس المؤسسات وتسريح العمال التي انطلقت في بلادنا بعد إبرام اتفاق مع صندوق النقد الدولي في أبريل 1994.

☞ حدوث ما يسمى بالبطالة الاحتكاكية نتيجة دخول التكنولوجيا في مجموعة من المؤسسات العامة والخاصة.

☞ عدم الاستغلال الأمثل لمختلف موارد المجتمع والوصول بها إلى التوظيف الكامل.

<sup>1</sup> دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2008)، مجلة الباحث، عدد 2012، 10، ص 182 ن 183.

<sup>2</sup> بن عيش عمار، بن براهيم العالي، واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في تقليص مستويات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2010)، مداخله ضمن المنتدى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 9.

- ☞ تراجع النمو الاقتصادي بحيث لم يتجاوز 03 % خارج المحروقات في هذه الأثناء.
- ☞ فقدان أكثر من 360 ألف منصب عمل خلال فترة الإصلاحات 1994-1998.
- ☞ تراجع نمو القطاع الصناعي الذي حقق خلال مرحلة التسعينات معدلات نمو سلبية بالإضافة إلى سوء استعمال الطاقة الإنتاجية.
- ☞ -ظاهرة التسرب المدرسي الذي قدر ب 600 ألف تلميذ سنويا.
- ☞ -تعد الجزائر من دول الأوبك وهي من بين الدول التي عانت خلال الثمانينات من انخفاض أسعار المحروقات الشيء الذي أدى إلى تدهور النمو الاقتصادي وتراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني وهذا ما أثر سلبا على النشاط الاقتصادي<sup>1</sup>.

### ثانيا: أسباب خارجة عن سيطرة الدولة:

وهي تلك الأسباب التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفها من خلال إبعاد مسؤوليتها بصفة مباشرة وغير مباشرة ومن أهم الأسباب مايلي<sup>2</sup>:

**أ- انخفاض أسعار المحروقات:**

بما أن الجزائر بلد طاقوي يحتل فيه قطاع المحروقات أهمية كبيرة بحيث يعتمد الاقتصاد بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96% إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986 مما أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسات نقدية بسبب تدهور الربيع البترولي وهذا ما أدى إلى تقليص حجم الاستثمارات المحلية ومن ثم تقليص إيجاد مناصب عمل جديدة.

### ب- انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى:

ويترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة لأن النمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول قد انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 05.3% في سنة 1983 ثم 03.3% في سنة 1986 مما أدى إلى تناقص واردات هذه الدول من الدول النامية منها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له أثر على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

### ج- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:

<sup>1</sup> صاطاوي الجودي، بهلول لطيفة، أزمة البطالة وأثرها على الاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011، ص 6.

مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل- التجربة الجزائرية، دار حامد، الأردن، 2008، ص-ص 252-254<sup>2</sup>.

إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3 % في عام (1984-1985) إلى 101.9 % في عام (1986-1987)، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثير استيراداتها من السلع حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% أو 20% أمام كل من الدين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات ، كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية وأي انكماش في أطراف التبادل التجاري يؤثر على مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

### ثالثا: أسباب داخلية في نطاق سيطرة الدولة:

إن السياسات المتعاقبة بينت مدى هشاشة القرارات الحكومية في زيادة حدة البطالة بطريقة مباشرة وتمثل هذه السياسات فيما يلي<sup>1</sup>:

#### 1-التوقف عن تعيين الخريجين:

إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وكذلك خريجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية بحيث كانت تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع العمومي نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف حيث أصبح الأجراء يمثلون 66.55% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما خلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منه الصدمة النفطية لسنة 1986 وتغيير دور الدولة في تعيين الخريجين تغيرت مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين اليوم بدلا من بطالة الأميين.

#### 2-عدم التنسيق بين التعليم وسوق العمل:

إن عدم التنسيق والتوظيف قد يؤدي إلى تراجع عائد التعليم وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل بدون مراعاة التخصصات التعليمية حيث أن هذه الأخيرة نمطية وغير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل وعدم تجانس في هيكله بحيث كان هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها وعدم مواكبتها لمتطلبات آليات السوق.

<sup>1</sup> ماضي بلقاسم ،أمال خديمية ،أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و16 نوفمبر 2011،ص-ص،8-10.

**3-قوانين العمل وتشريعاته:**

إن محتوى التشريعات الخاصة بقانون العمل قد أسهمت بطريقة مباشرة في ارتفاع معدلات البطالة في التشريع الصادر في سنة 1990 بحيث أن محتواه له علاقة بالتزامات الجزائر اتجاه الهيئات والمنظمات الدولية كمنظمة العمل الدولية وكان الأمر كذلك بالنسبة إلى المبادئ الأساسية المتعلقة بالمفاوضات الجماعية واتفاقية الحرية النقابية للعمال وأرباب العمل (اتفاقية 1987) وحق الإضراب (اتفاقية 1987) ودور مفتشية العمل وإدارة الشغل (اتفاقية 1981) فمن المسلم به أن الانتقال من نظام القانون الأساسي والتنظيمي إلى قانون اتفاقية العقود الجماعية لتسيير علاقات العمل أمر يدل على تغيير سياسة التوظيف بحيث صار انتقال العامل من درجة إلى أخرى مرتبط بعوامل شكلية بعيدة عن حسابات المهارة والكفاءة يضاف إلى ذلك أن الأجور تتحدد وفقا لهذه التشريعات بصرف النظر عن حسابات الكفاءة الإنتاجية الأمر الذي أدى إلى انخفاض إنتاجية العامل في القطاع الحكومي والمؤسسات الاقتصادية العمومية كما أن نظام الأجور في القطاع الخاص يتسم بالجمود مما جعله مسؤولا عن تزايد البطالة، وبروز ظاهرة البحث عن أعمال إضافية خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير الرسمي وبالتالي حجب فرص عمل إضافية عن الدخلاء الجدد لسوق العمل وتزايد معدلات البطالة.

**4-قلة المؤسسات البحثية:**

إن تطور أساليب الإنتاج والاختراعات والابتكارات التي تتمتع بها المؤسسة من شأنها أن تحدث ثورة تكنولوجية باستحداث وضع سلع تتلاءم مع المنتجات في الأسواق الدولية، أما الطرق التقليدية في الإنتاج أدت إلى ضعف القدرة التصديرية للاقتصاد الوطني وأثر على مستوى الدخل والعمالة معا، بالإضافة إلى عدم وجود مخبر البحث لدى هذه المؤسسات وعدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث. وعدم التناسق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية بين المؤسسات الاقتصادية أدى إلى ضالة في التدفقات الاستثمارية الخارجية إلى الجزائر وكان أحد أسباب زيادة البطالة، بحيث يرى البعض بأن ثبات حجم الإنتاج وارتفاع مستوى التكنولوجيا يؤديان إلى خفض العاملين المباشرين في مجال الأنشطة الاقتصادية ويرفع عدد العاملين غير المباشرين في هذه الأنشطة.

**5-تخطيط القوى العاملة:**

إن سوء تخطيط القوى العاملة سببا جوهريا في زيادة حدة البطالة حيث أن الهدف من تخطيط القوى العاملة هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائضا وتراكما رأسماليا يعاد استثماره ومن ثم يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة.

**6-التوزيع الجغرافي للسكان:**

تعاني الجزائر من اختلال في توزيع السكان وكثافتهم في المناطق المختلفة، حيث تقدر الكثافة العامة لسكان الجزائر لسنة 2006 ب 13.9 نسمة/كم إلا أننا كلما اتجهنا من الساحل إلى الجنوب ومن الشرق إلى الغرب تناقصت الكثافة الفعلية، كما تضاعف عدد السكان فهذا التباين في التوزيع الجغرافي أدى إلى ظهور نسبة البطالة في التجمعات السكانية الكثيفة.



### 7- برامج الخصخصة:

جاءت فكرة الخصخصة في الجزائر مع فكرة التحول إلى اقتصاد السوق التي تعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدنية التي وصل إليها الاقتصاد الجزائري في مختلف الميادين وتندرج فكرة الخصخصة ضمن الإصلاحات الاقتصادية التي قامت بها الجزائر خاصة برنامجي الاستقرار وبرنامج التعديل الهيكلي والذي يؤكد على ضرورة الخصخصة كوصفة مقدمة من قبل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية على أنها أداة حتمية لإصلاح الاقتصاد الوطني وعصرنته فيجب الأخذ بعين الاعتبار رغبة الجزائر في إرساء علاقات تعاون دولية ، كذلك إستراتيجية الشركات المتعددة الجنسيات في إطار عولمة الاقتصاد.

### 8- الاختلالات الهيكلية:

تعود مشكلة التشغيل والبطالة 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 ثلاث عناصر أساسية وهي<sup>1</sup>:

أ. 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.

ب. انخفاض دعم الاستثمارات الإنتاجية وتوقفها في بعض الحالات مند سنوات، خصوصا أن حجم الإعانات يشكل إحدى السبل الناجعة لضمان استمراريتها لما يعنيه ذلك من مناصب عمل جديدة يمكن التخلص من حالة البطالة والعطل 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.

ج. عدم وجود تكامل بين التكوين والتشغيل باعتبار أن الأول أصبح مجرد مصنع بشري يقوم بالتكوين الكمي أكثر منه النوعي، وبدون التكفل بمصير المتخرجين، في إطار التكامل بين مختلف القطاعات الاقتصادية والمؤسسات المكونة.

### المطلب الثاني: خصائص، أنواع وآثار البطالة في الجزائر

ارتأينا تخصيص هذا المطلب لدراسة وتحليل ظاهرة البطالة وذلك من خلال تسليط الضوء على الخصائص المختلفة التي تخص ظاهرة البطالة بالجزائر بالإضافة إلى مختلف أنواعها، كما لا يجب أن ننسى الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن البطالة في الجزائر.

<sup>1</sup> جمال بن سعد ، زواش رضا ، مرجع سبق ذكره ، ص 13.

الفرع الأول- خصائص البطالة في الجزائر : تتميز البطالة في الجزائر بالخصائص التالية<sup>1</sup>:

أولاً: بطالة خاصة بالشباب:

حسب المعطيات المقدمة من الهيئات الرسمية تبين أن أغلبية البطالين هم شباب حيث نسبة البطالة تجاوزت سقف 80 % (الذين تقل أعمارهم عن 35 سنة) وذلك سنة 2000، وميز هؤلاء الشباب البطالين كونهم لم يعملوا من قبل أي طالبي عمل جدد وهم يمثلون ثلثي مجموع البطالين ،حيث أن بطالة الشباب ساهمت بشكل كبير في تضخم معدل البطالة العام.

ثانياً: بطالة طويلة المدة:

هناك تقديرات تثبت أن مدة البطالة تقارب 27 شهرا سنة 1998، وحسب بعض البطالين تتراوح بين 12 شهر و30 شهرا وهم يمثلون 5/2 من مجموع البطالين سنة 1995 وهذا ما يؤدي إلى لفت أنظار السياسيين والاقتصاديين من أجل الأخذ بعين الاعتبار هذه المقاييس لتجنب ظاهرة الإقصاء للبطالة وتهيئتها، والتي بدورها تخلق نتائج اجتماعية خطيرة.

ثالثاً- بطالة خاصة بفئة ضعيفة التأهيل:

الشيء الذي يميز البطالة في الجزائر هو كون أغلبية البطالين ليسوا متعلمين ولا مؤهلين ، كذلك حصة البطالين في المستوى التعليمي الذي لا يتجاوز المستوى الثالث من طور التعليم الأساسي وصل سنة 1998 إلى 75% ، أما بشأن المستوى الثانوي فحصته تفوق 20 % وذلك سنة 1999، ومع مرور الوقت بدأت تظهر بطالة الحاصلين على شهادات التعليم العالي.

رابعاً- بطالة المتعلمين:

إن نسبة البطالة لذوي المستوى الثانوي فما فوق تجاوزت 36% أما نسبة البطالة للذين ليس لديهم أي مستوى فكانت 07.3%.

الفرع الثاني -أنواع البطالة في الجزائر :تتمثل أنواع البطالة في الجزائر فيما يلي:

أولاً- بطالة هيكلية:

قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة هذا النوع من البطالة الهيكلية ،نجم عن تعاضم ظاهرة العولمة عبر نشاط الشركات المتعددة الجنسيات في تحويل الكثير من استثماراتها إلى البلدان النامية للاستفادة من المزايا والامتيازات التي وفرتها هذه البلدان للاستثمارات الأجنبية تاركة بذلك العمال الذين كانوا يعملون فيها في حالة بطالة هيكلية طويلة

<sup>1</sup> فريد مجتيعز الدين مخلوف ،التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري مع حالة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و16 نوفمبر 2011،ص ص 4،5.

المدى فنجد أن معظم الدول التي تمر بتغيرات في هيكلها الاقتصادي يوجد لها هذا النوع من البطالة وأن ارتفاعها يعكس عدم قدرة عنصر العمل على التكيف مع التغيرات الجديدة في الاقتصاد وهذا جوهر المشكلة في الجزائر<sup>1</sup>.

#### ثانيا: البطالة الدورية:

المعروف أن اقتصاد أي دولة يمر بمرحلة رخاء وانتعاش حيث تنشط عمليات الإنتاج، البيع، التبادل، ويزيد كل من الدخل والناتج والتوظيف إلى أن يصل إلى حد معين يعرف بقيمة الرواج عنده تنخفض معدلات البطالة حتى تقترب من مرحلة التوظيف الكامل، أما في أوقات الكساد والأزمات الاقتصادية فينخفض حجم النشاط الاقتصادي بسبب انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري، مما يؤدي إلى الانخفاض في العمالة في شكل تقليص مدة العمل، تسريح العمال، وبالتالي ترتفع معدلات البطالة، وهو ما يعرفه الاقتصاد الجزائري في إطار الإصلاحات الاقتصادية والانتقال إلى اقتصاد السوق تدريجيا ويتجسد ذلك مع بداية خصخصة القطاع العام<sup>2</sup>.

#### ثالثا: البطالة الاحتكاكية:

وهي بطالة تحدث عندما يترك شخص ما عمله، لبحث عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة الانتقال من مكان لآخر داخل الدولة، وقد عرف هذا النوع من البطالة في الجزائر في الأماكن الصناعية بالجنوب، خاصة عندما كان العامل الجزائري يفضل العمل في الشركات الأجنبية التي تمنحه أجرا أكبر من الذي يحصل عليه في الشركات الوطنية، أو عند انتقال العمال الجزائريين إلى خارج الوطن لتحسين ظروفهم المادية وعادة ما يستغرق هذا النوع من البطالة وقتا قصيرا لذا تصنف ضمن البطالة المؤقتة<sup>3</sup>.

#### رابعا: البطالة السافرة:

يقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل لكنهم لا يجدون وظائف يعملون بها، والبطالة السافرة في الجزائر لها عدة أشكال كالبطالة الهيكلية وذلك في الصناعات الحديثة والبطالة الموسمية وخاصة في قطاعي الزراعة والمحروقات وبطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة خاصة بين خريجي الجامعات والمدارس والمعاهد الجدد<sup>4</sup>.

#### خامسا: البطالة المقنعة:

البطالة المقنعة في الجزائر انعكاس لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو الديمغرافي مما أدى إلى فائض في العمل في قطاعات مختلفة، أهمها القطاع الفلاحي نتيجة خصوصيته، والسياسة الفلاحية المتبعة في الجزائر مند

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 234

ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال

<sup>2</sup> الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ر، 2010، ص -ص 256، 257.

<sup>3</sup> ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال

الجزائر)، ديوان المطبوعات مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 235.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 236.

نهاية السبعينات، كما أن البطالة المقنعة تعاضمت في قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية وذلك نتيجة لإتباع الجزائر سياسة اجتماعية نابغة من أفكار الحزب الواحد وتدخل النقابة في عملية التوظيف والتوظيف العشوائي بقرارات مركزية (كتوظيف المجاهدين وذوي الحقوق وأبناء الشهداء) .

سادسا: البطالة الموسمية:

عرف الاقتصاد الجزائري هذا النوع من البطالة خاصة في القطاع الفلاحي نظرا لطبيعة هذا النشاط ، كما أنه يتزايد نسبيا في مواسم الاصطياف في مجال السياحة رغم أن هذه الأخيرة مهمة نسبيا.

### الفرع الثالث: آثار البطالة في الجزائر

تشير المعطيات المتوفرة عن مشكلة البطالة في الوطن العربي والجزائر على الخصوص إلى أن هذه المشكلة آخذة في التنامي سنة بعد أخرى ،وعلى الرغم من التأثيرات السلبية لمشكلة البطالة على الاقتصاديات العربية إلا أنها لم تبرز بشكل واضح حتى الان رغم أن الحجم الحالي للبطالة يعتبر مثيرا للقلق ،حيث أنه يسبب خسائر اقتصادية كبيرة ناهيك عن انعكاساته الاجتماعية والمتمثلة فيما يلي<sup>1</sup> :

#### أولا: الآثار الاقتصادية للبطالة في الجزائر:

وفقا للتقارير الرسمية العربية ،ومن بينها التقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية ،أن هناك مؤشرات على اتساع المشكلة وقصور العلاجات التي طرحت حتى الآن بحيث أن استثمار أموال كثيرة خارج الوطن وعليه لو تم استثمار هذه الأموال في الوطن لتم تشغيل نسبة كبيرة من اليد العاملة الواحد من الخسائر السنوية التي تتكبدها الدولة.

تزايدت هجرة العقول الجزائرية في العقود الثلاثة الأخيرة لأسباب كثيرة منها عدم توفر الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن مستوى لائقا للعيش بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بالبحث العلمي وعدم وجود مراكز البحث العلمي المطلوبة كل ذلك يؤثر على الاقتصاد الوطني.

#### ثانيا: الآثار الاجتماعية للبطالة في الجزائر:

تعد البطالة المصدر الرئيسي لمشكلة الفقر وزيادة أعداد الفقراء وعليه يعتبر الفقر من أبرز المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي تهدد استقرار الجزائر ،وقد ساهم تنفيذ الإصلاحات الاقتصادية في الثمانينات وبرنامج التعديل الهيكلي في التسعينات في تفاقم ظاهرة الفقر وتدهور الأوضاع الاجتماعية للفئات الضعيفة في ظل التحول من نظام اقتصادي اشتراكي إلى نظام اقتصادي تحكمه قواعد السوق ويضبطه قانون المنافسة ،ومع وجود جهاز إنتاجي ضعيف أثر سلبا على مستوى معيشة المواطنين ،وتعكس المؤشرات الاجتماعية استمرار التوترات الاجتماعية والتي تتجلى في المطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف المعيشة ،نتيجة تسريح العمال بعد حل عدة مؤسسات عمومية وعدم

<sup>1</sup> عقلي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها وأثارها الاقتصادية، من الموقع: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads>

تاريخ الاطلاع 19/12/2014، 18:43 سا.

وجود استثمارات جديدة معتبرة، بالإضافة إلى ذلك عرف مستوى المعيشة تدهورا كبيرا نتيجة لتحرير الأسعار، ورغم توسع مجال تدخل الدولة من خلال الشبكة الاجتماعية لمساعدة الفئات المحرومة إلا أن حدة الفقر ازدادت حدة .

### المطلب الثالث: إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر

تعتبر مكافحة البطالة بمثابة رهان حقيقي أمام الدولة، إذ تشكل المحور الرئيسي لكل استراتيجية تنموية تهدف إلى حماية ودعم التماسك الاجتماعي، الشيء الذي جعلها تحتل مكانة بارزة ضمن الأولويات الوطنية، ولعل من بين أهم الإجراءات المتبعة لتحسين وضعية الشغل والتخفيف من حدة البطالة، تلك التي تتعلق بالمخطط الوطني لمكافحة البطالة إضافة إلى المراهنة على القطاع الخاص لتحقيق ذلك، ومن أجل تدارك تدهور القدرة الشرائية نتيجة لانخفاض مستويات الدخل الحقيقية وانعدامه بالنسبة للبطالين، تبنت الحكومة الجزائرية مجموعة من البرامج والإجراءات يمكن عرض أهمها في النقاط التالية:

### الفرع الأول- الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل

نجد ضمن هذه الأجهزة برنامجين هما:

#### أولا- برنامج تشغيل الشباب:

يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب المتراوح أعمارهم ما بين 16 و 30 سنة، بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة للمقvisين من النظام التربوي لتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية، يتم تمويل هذا البرنامج عن طريق صندوق إعانة تشغيل الشباب، وقد تكفل هذا البرنامج ب 100 ألف شاب خلال سنتين<sup>1</sup>.

#### ثانيا: جهاز الإدماج المهني للشباب:

والمنشأ وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22/03/1990 والمتضمن جهاز الإدماج المهني للشباب والمحدد لقانون مندوب تشغيل الشباب والذي صادقت عليه الحكومة ونشر في الجريدة الرسمية في شكل مرسوم تنفيذي تحت رقم 08-126 المؤرخ في أبريل 2008، هذا الجهاز قائم على مقارنة اقتصادية لمحاربة الفقر والبطالة، يهدف إلى الإدماج المهني للشباب، ويركز على خلق النشاط من طرف الشباب ولحسابهم الخاص ويندرج ضمن هذا الجهاز:

أ- التشغيل المأجور بمبادرة محلية: انطلق هذا البرنامج للمرة الأولى سنة 1990 في إطار أول جهاز للإدماج المهني للشباب، فقد ظلت إلى سنة 1997 كوسيلة إدماج اجتماعي ومهني للشباب طالبي الشغل، غير أن حجم

<sup>1</sup> شفير أحمين، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل بالجزائر، مطبعة النور، الجزائر، 1999، ص 160.

الوظائف بمبادرة محلية يبقى خاضعا لمستوى التمويل المخصص في إطار الغلاف المالي الموجه لتمويل مختلف أجهزة تشغيل الشباب ، وهذا المستوى بعيد كل البعد عن تلبية حاجيات الجماعات الإقليمية<sup>1</sup>.

**ب- دعم ترقية الشغل المأجور:** تترجم ترقية الشغل المأجور بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني الذي أنشأ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008، يهدف هذا الجهاز إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي و الخاص<sup>2</sup>.  
و يتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود إدماج هي<sup>3</sup>:

1. عقود إدماج حاملي الشهادات موجهة لخرجي التعليم العالي و كذلك التقنيين السامين خرجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

2. عقود الإدماج المهني موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خرجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعو تكويننا مهنيا.

3. عقود تكوين إدماج موجه لطالبي الشغل بدون تكوين و لا تأهيل يتم تشغيلهم في ورشات الأشغال المختلفة و مختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين.

**الفرع الثاني- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية :**

و تتمثل فيما يلي:

**أولا- التعويضات مقابل نشاطات ذات منفعة عامة:**

بالإضافة إلى المنحة الجزافية للتضامن الموجهة للأشخاص عديمي الدخل و غير القادرين على العمل و غير المستفيدين من برامج المساعدة الاجتماعية الأخرى، تساهم الوكالة أيضا في إدماج الفئات السكانية التي تعيش حالة هشاشة و عدم استقرار على مستوى النسيج الاجتماعي وهذا عن طريق القيام بنشاطات الإدماج الاجتماعي والتنمية الجماعية في إطار برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة<sup>4</sup>.

سميرة العابد نزهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، عدد 11، جامعة باتنة، الجزائر 2012، ص.79<sup>1</sup>

مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر (2000-2011)، مجلة الباحث، عدد 10، 2012، ص.195<sup>2</sup>

<sup>3</sup> نقلا عن الموقع: www.anam.dz، تاريخ الاطلاع 12-02-2015، 14:30 سا.

<sup>4</sup> برامج التنمية الاجتماعية، الجزائر، من الموقع <http://umc.edu.dz/vf/autre/develop> 07/ads%20%28d%29/arab/moukadima

ثانيا- الأشغال ذات المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997 يهدف إلى معالجة البطالة خاصة بطالة الشباب والمساعدة الاجتماعية لفئات المجتمع المحرومة والضعيفة ويهدف بالدرجة الأولى إلى إنشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة خاصة في المناطق التي تكون معدلات البطالة فيها مرتفعة وذلك من خلال تنظيم حيث تكون هذه المناصب عبارة عن نشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عال من التقنية ولا معدات ضخمة وتتم هذه النشاطات من خلال الاتفاق بين الوزارات المعنية وهي :

❖ الوزارة المكلفة بالعمل / الوزارة المكلفة بالتنمية العمرانية / وزارة الداخلية و الجماعات المحلية .

يقدر متوسط تكلفة إنشاء منصب شغل بحوالي 9034 دج شهريا تمثل أساسا الأجر، كما أن ثلثي الأشخاص الموظفين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة و 60% منهم يعانون من البطالة منذ أكثر من سنة، أما الباقي أي 40 % فهم يبحثون عن عمل أول مرة، و 50 % منهم يبحثون عن عمل لأكثر من سنتين، أما المتقبلين للعمل في الورشات الذين لم يبلغوا سن الأربعين فيمثلون 70 % من العدد الإجمالي للموظفين، و تبلغ نسبة الأشخاص الذين شغلوا تلك الوظائف من قبل حوالي 55 %، و 20 % من المتقبلين للعمل في الورشات يحملون شهادات جامعية.

ثالثا- عقود ما قبل التشغيل:

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، و تقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسيير هذا الجهاز، الذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة و الحائزين على شهادة التعليم العالي، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين و الباحثين على منصب شغل لأول مرة، يتم تمويل عقود التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاص<sup>1</sup> . إن الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل تنقسم إلى قسمين هما<sup>2</sup>:

(أ)- بالنسبة للشباب البطال:

- ✓ معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز على شهادات والمقصين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.
- ✓ السماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافقت اختصاصه.
- ✓ الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

عبد القادر لحسن، سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009)، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13<sup>1</sup> و 14 أبريل 2011، ص 190.

<sup>2</sup> غانم هاجر، بوزراع أمينة، تجربة الجزائر في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحوكمة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011، ص 15

(ب)- بالنسبة للمؤسسات المستخدمة :

-تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة مؤهلة نسبيا.

-خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة من الامتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب و الأعباء الاجتماعية.

رابعا- الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:

أنشأت الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية بموجب المادة 196 من الأمر رقم 27-95 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 والمتضمن قانون المالية لسنة 1996، تنشأ هيئة ذات طابع خاص تسمى وكالة التنمية الاجتماعية و تتمتع بالاستقلالية الإدارية و المالية و بالشخصية المعنوية<sup>1</sup>، شهادة الوكالة التي أنشأت في إطار الإصلاحات الأولى التي تم مباشرتها في الجزائر خلال التسعينيات و المكلفة بالاستثمار تطورات تهدف للتكيف مع تغيرات الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد. خولت لهذه المؤسسة الحكومية التي كانت تدعى في الأصل وكالة ترقية، دعم و متابعة الاستثمار من 1993 إلى 2000 ثم أصبحت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مهمة تسهيل و ترقية و اصطحاب الاستثمار<sup>2</sup>.

خامسا- الوكالة الوطنية للقرض المصغر:

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل و التضامن الوطني ، مهمتها تطبيق السياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية بالتمويل بقروض مصغرة و تقديم الدعم ، الاستشارة ، المرافقة للمبادرين، ضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة ،الدعم موجه لفئة البطالين أو الذين لديهم عمل غير دائم ،الذين ليس لهم دخل ، و يشمل ذلك المرأة الماكثة بالبيت و التي تريد القيام بنشاط منزلي يضمن لها مدخولا<sup>3</sup>. حيث تشكل الوكالة أحد الوسائل الفعالة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص التخفيف من حدة البطالة في المناطق الحضرية و الريفية عن طريق تشجيع العمل الذاتي و المنزلي و خاصة لدى فئة الإناث و تنمية روح المقاولات التي تساعد الأفراد في اندماجهم الاجتماعي<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المادة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر 1417 الموافق ل 29 يونيو 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحددها قانونها الأساسي ،الجريدة الرسمية ،العدد 40 ،الصادرة في 30 يونيو 1996، ص ص 18،19،  
<sup>2</sup> من الموقع: <http://www.andi.dz/index.php/ar/a-propos>، تاريخ الاطلاع 10-03-2015،12:08.

<sup>3</sup> أحمد طوايبي ،القرض المصغر ودوره في مكافحة الفقر ،مجلة دراسات اقتصادية العدد 16، جويلية 2010 نص ص 14،15.  
مغني ناصر ،القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و 16  
<sup>4</sup>نوفمبر 2011،ص 6.



سادسا- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

يتمتع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المنصوص عليه في المادة 30 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994، بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي

سابعا - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تم الشروع في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ السداسي الثاني لسنة 1997، يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاط: المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة، والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات<sup>1</sup>. ونظرا لأهمية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب في مجال دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خصصنا الفصل الثالث لدراسة هذين الجهازين.

ثامنا - أجهزة صيانة و ترقية الإستثمارات :

تتمثل هذه الأجهزة في<sup>2</sup>:

أ- جهاز صيانة التشغيل: يتمثل هذا الجهاز في صندوق خاص بالتطهير المالي إتجاه المؤسسات العمومية التي هي في حالة عجز هيكلي، حيث يتم تمويلها شرط أن تنعش تطور نشاطها و تحافظ على مناصب الشغل الموجود.

ب- ترقية الإستثمارات: من بين الإجراءات المتخذة بهدف تحسين المحيط الإداري و القانوني للمؤسسة العامة و ترقية الإستثمارات خاصة لا سيما فترة التسعينات.

تاسعا - الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار :

هي مؤسسة عمومية ذات شخصية قانونية و استقلالية مالية، مركزها الجزائر العاصمة، تتولى الوكالة في ميدان الاستثمارات و بالاتصال مع الأدوات و الهيئات المعنية<sup>3</sup>.

أ-الشباك الوحيد: الشباك الوحيد غير مركزي هو جزء من الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار على المستوى المحلي و الذي أنشئ على مستوى الولاية و هو يشمل إلى جانب إدارات الوكالة، ممثلين من الإدارات التي تتدخل

<sup>1</sup> غالم عبد الله، حمزة فيشوش، إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر-المساهمة وأوجه القصور-،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيل ،يومي 15 و 16 نوفمبر 2011،ص ص 7،8،

<sup>2</sup> بن بركة عبد الوهاب ،بن عيسى ليلي ،سياسة التشغيل في الجزائر مند الإصلاحات :عرض وتحليل ،مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ،يومي 13 و 14 أبريل 2011،ص 33.

<sup>3</sup> المادة 21 من الأمر رقم 01-03 المؤرخ في اول جمادى الثانية 1422 الموافق ل 20 غشت 2001،يتعلق بتطوير الاستثمار ،الجريدة الرسمية ، العدد 47،الصادرة في 22 غشت 2001،ص 07.

في وقت لأخر في سياق الاستثمار بما في ذلك الإجراءات بتأسيس و تسجيل الشركات ،الموافقات ،التراخيص بما في ذلك إصدار تراخيص البناء و المزايا المتعلقة بالاستثمارات<sup>1</sup>

**ب-صندوق لدعم الإستثمار:** وهو صندوق مسير من طرف الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار بالتعاون مع المجلس الوطني للاستثمار الذي يحدد حجمه، وهدفه التكفل الجزئي والكلي بالأعمال والتجهيزات وتكاليف بعض الامتيازات الخاصة، أما بالنسبة للمشاريع التي يمكنها الاستفادة من خدمات الصندوق فهي المشاريع التي تقع بالمناطق التي يجب تطويرها و المشاريع الخاضعة للرقابة<sup>2</sup>.

مما سبق يتضح أن للبطالة في الجزائر رغم تعدد أنواعها وأسبابها وآثارها إلا أن هناك حلولاً كفيلاً لمعالجتها وذلك في إطار الجهود التي تبذلها الدولة الجزائرية للحد من تفاقمها، لذلك أنشأت أجهزة لتنمية روح المبادرة ومساعدة الشباب على دخول مجال الأعمال الحرة وإنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة التي تساهم في تخفيف من حدة البطالة.

<sup>1</sup> من الموقع: <http://www.andi.dz/index/php/ar/a-propos> ، تاريخ الاطلاع 10-03-2015، 12:08

سا

<sup>2</sup> مراد صاولي، كشتيتي حسين، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفرصة المناخ الاستثماري دراسة تحليلية للاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8ماي 1945 قلمة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014، ص 384.

### خلاصة الفصل:

تعد مشكلة البطالة من أعظم المشاكل الاقتصادية عبر تاريخ الفكر الاقتصادي وذلك لأثارها السلبية ليس على الفرد فحسب بل على الدولة ككل، و ما زاد الأمر تعقيدا هو سرعة انتشارها في العالم بأسره مع التطورات التكنولوجية الحديثة التي أخذت تلغي دور الأيدي العاملة في كثير من القطاعات الصناعية .

مما يجعل علاجها ليس بالأمر الهين للحكومات، خاصة حكومات الدول النامية التي تفقد الوسائل الناجعة للقضاء عليها، وبالتالي فإن الرهان الحقيقي لمستقبل الشغل ببلادنا يقوم على أساس تنمية الأنشطة الذاتية، من خلال إنشاء مؤسسات ومشاريع فردية وجماعية قادرة على البقاء والاستمرار من جهة وعلى رفع معدل المردودية لمختلف عوامل الإنتاج من جهة أخرى، الشيء الذي سيخفف من حجم البطالة على المدى الطويل .



## الفصل الثاني:

الاطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

أصبحت قضية التشغيل تأخذ حيزا كبيرا في الدراسات الاقتصادية وخاصة منها الحديثة بما يعطي لذا بعدا استراتيجيا في رسم السياسات التشغيلية. حيث أصبح التشغيل في مطلع الألفية الثالثة من أكبر التحديات التي تواجه الجزائر على خلفية الانعكاسات السلبية لتطبيق الاصلاحات الاقتصادية المدعومة من طرف المؤسسات المالية. فلها أهمية في التنمية المستدامة و التخفيض من حدة ورفع مستويات التشغيل، كل هذا دفع بالحكومة إلى إنشاء العديد من الهيئات الداعمة لها، من بينها نجد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

ومنه سيتناول هذا الفصل ثلاثة مباحث وهي :

- الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل
- الإطار التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر
- مؤسسة الدعم المالي في الجزائر (cnac)

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

لقد حظي التشغيل باهتمام كبير من قبل المفكرين و الاقتصاديين، وهو الذي يقضي بدوره على عدة مشاكل أهمها البطالة. فإن الحديث عن سياسة التشغيل يقودنا إلى الخوض في مضمون السياسة الاقتصادية العامة التي تنتجها الدولة في رسم الخطوط العريضة التي تتبعها مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني.

المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل و أسسها

إن المعنى العام لسياسات التشغيل هي عبارة عن سياسات لمحاربة البطالة، فنجدها مرتبطة على الأقل بجزء من التحليل الخاص بإشكالية البطالة إذا على الرغم من تعدد التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل إلا أننا نجدتها تصب في قالب واحد آل وهو محاربة البطالة وتحسين آليات التشغيل بوجه عام رغم تعدد التعريفات. حيث تتكون سياسة التشغيل من كلمتين<sup>1</sup>:

سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية

التشغيل: وهو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر. يختلف معنى العمل من فترة تاريخية لأخرى ومن مجتمع لآخر ومن جماعة لأخرى ومن فرد لآخر وقد تطور معنى العمل حتى أن وصل لمعناه الحالي.

كما اعتبر العمل في مختلف التنظيمات الاقتصادية وسيلة للرفي الإبداع والازدهار و العمل نشاط هادف ومنتج، ذلك أن قيمته تكمن في الأشياء التي ينتجها والحاجات التي يشبعها والتي تختلف من فرد لآخر.

فهناك من يعتبر العائد المادي من ضمن الحاجات الأساسية والأولى من حيث ترتيب الحاجات، في حين يعتبر " مايو " من خلال أبحاثه ودراسات " وسترن الكتريك " أن الجوانب الاجتماعية تمثل أهم الحاجات التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها.

<sup>1</sup> سميحة يونس، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2006-2007،

ومهما يكن فإن حاجات الأفراد متباينة ودراستها ضرورة لا مناص منها، عدا عن ذلك فالعمل في حد ذاته كنشاط، يتكون من مجموعة من العناصر، حددها مثلا فارفج " FAVERGE " في أربعة عناصر، وأهميتها تختلف من عمل لآخر، ومن فئة مهنية واجتماعية لأخرى<sup>1</sup>.

و يعتبر الشغل حق طبيعي لكل مواطن وشرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتحسين المواطنة الفاعلة وحفز الهمم واستنهاضها للمشاركة المجدية وتجسيد الديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية الشاملة

سياسة التشغيل: هي الاسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو مؤسسات عامة أو خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه<sup>2</sup>.

كما تعرّف سياسة التشغيل: «إن سياسة التشغيل لا تعتبر ، من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية تصمم وتطبق على مستوى مختلف السياسات ،أي انها ندرج ضمن كل سياسة من سياسات الاقتصاد الكلي و السياسات القطاعية فضلا عن سياسة اقتصاد السوق<sup>3</sup>.

إن سياسة التشغيل هي رؤى وخطط عملية شاملة لتحقيق التشغيل في بلد معين ،و تحتاجها البلدان لان التحديات المرتبطة بالتشغيل تصبح أكثر تعقيدا مع مرور الوقت ،و قد بدت بذات الحاجة الى إرساء سياسات التشغيل في تصدر جدوا الاعمال حول العالم و تحديدا في أعقاب الأزمة المالية العالمية سنة 2008 .

و سياسة التشغيل ليست مجرد برنامج لحل فرص العمل بل انها تتخذ بالاعتبار نطاقا كاملا من القضايا الاجتماعية والاقتصادية اذ تتوفر على مجالات كثيرة من مجالات عمل الحكومة ،و ليست المسؤولة فقط عن العمل و التشغيل ،كما تأثر على جزء من أجزاء الاقتصاد فهي تجمع بين مختلف التدابير و البرامج و المؤسسات التي تؤثر على العرض

<sup>1</sup> - بوزيان راضية ،سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر مقاربة سوسيو- إقتصادية -، مداخلة المشاركة في الملتقى الدولي

<sup>2</sup> بلقاسم سلاطية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1995-1996، ص 61

<sup>3</sup> بوجمعة كوسا ،سياسات التشغيل في الجزائر كإجراء مؤقت للحد من البطالة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ،تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر ،2005- 2006، ص 61.

و الطلب فيما يتعلق بالعمل و على أداء أسواق العمل و ينبغي ان تعمل سياسة التشغيل على تعزيز العمل اللائق الذي تسير فيه معايير العمل الدولية، و الحماية الاجتماعية و الحقوق و الأساسية للعمال.

كم ينبغي لكل بلد أن يعد و يصمم سياسة تشغيل خاصة به وفقا لسياقه الخاص لانها خطط واقعية لكيفية بلوغ نتيجة أمر يمكن تحقيقه.<sup>1</sup>

تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون البشرية، حركم أن أهداف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكرمي للمواطن، و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرنامج الناجحة للتكفل بالقادمين الى سوق العمل.

وقد جاءت سياسة التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، هناك معالم تفرض وتحدد هذه الخصوصية يتعلق الامر خاصة بسياسة التنمية المنتهجة، وعلى هذا الاساس فالتشغيل والتنمية متغيرين متلازمين وأنه يتعدى فهم مسألة التشغيل والسياسة المسطرة له في غياب الحديث عن سياسة التنمية.

لقد حظي موضوع التشغيل بمكانة معتبرة على مستوى الخطاب الرسمي، خصوصا بعد التأكيد على أنه مصدر أساسي وضروري لتنمية الثروة البشرية وهو نوع من الاستثمار في الانسان باعتبار أنه أداة التنمية وهدفها في نفس الوقت.<sup>2</sup>

كما تعرف أيضا بأنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية العمل نحو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - بوجمعة كوسا، سياسات التشغيل في الجزائر كإجراء مؤقت للحد من البطالة، المرجع السابق، ص 61.

<sup>2</sup> - ليليا بن صويلح. "سياسة التشغيل في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، 2010-2011، ص 109.

<sup>3</sup> زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الادارية "إنجليزي-فرنسي-عربي" الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1994، ص 178



وتتمحور سياسة التشغيل حول تحقيق هدفين أساسيين هما:

-رفع عدد مناصب الشغل

-خلق مناصب أكثر إنتاجية، مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة واستخدام أكفأ لقدرات العمال، وكذا اشتراك كل فرد في الحياة الاقتصادية للمجتمع.

### المطلب الثاني: اهداف سياسة التشغيل

تعد البطالة من أبرز الأهداف التي يسعى التشغيل محاربتها والقضاء عليها باعتبارها ظاهرة اجتماعية تهدد أمن الدول و باعتبارها مشكلة اقتصادية و اجتماعية تعبر في واقع الامر عن قصور و عجز على مستوى مختلف البرامج الاقتصادية بشكل خاص) والمنتهجة من طرف الحكومات في شكل تعديلات و إصلاحات و ينكن حصر مفهوم البطالة في ثلاثة معاني هي:<sup>1</sup>

● **المعنى الأول:** عدم تناول فرص العمل مع القوى البشرية أو قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.

● **المعنى الثاني:** عدم إسناد أي عمل كان نوعه الى شخص راغب في العمل.

● **المعنى الثالث:** عدم قيام شخص ما بعمل بناء على رغبته .

ومن ثم يمكن أن تعريف البطالة على أنها ظاهرة اجتماعية سلبية، وتتمثل هذه الظاهرة في وجود افراد قادرين على العمل و مؤهلين للقيام به دون أن تتوفر لهم فرصة للحصول عليه نتيجة قلة مناصب .

ويعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاملين إلى العدد الكلي للمشاركين في القوى العاملة، كما انصب الاهتمام على التغيرات التي تطرأ على معدل البطالة عبر الزمن وعبر المناطق بين المجموعات التي تختلف من حيث العمر والجنس والأصل ورغم بساطة هذا المعدل يواجه صعوبات كثيرة، أهمها صعوبة المفاهيم التي تتعلق بتحديد مفهوم العاطل وأخرى تتعلق بدورية إعلان معدل البطالة في الدول التي تقل فيها الإمكانيات المادية والبشرية كل سنة كما هو الحال في الجزائر إلا ان هذا المعدل يعلن شهريا في الدول المتقدمة<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - طارق كمال ،حافظ أنور ،المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر ،الإدمان و البطالة ،الإسكندرية ،مؤسسة الشباب الجامعية ،2009، ص 14.

<sup>2</sup> - طارق كمال ،حافظ أنور ،المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر ،الإدمان و البطالة ،المرجع السابق، ص 14.

- كما يمكن حصر أهداف أساسية لسياسة التشغيل هي:
- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية
  - رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
  - توفير فرص العمل لكل فرد من افراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
  - توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من افراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
  - استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليل التغييرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
  - تنظيم أساليب ومواعيد ادخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: أسس و شروط التشغيل

- أ. أسس التشغيل تخضع عملية التشغيل إلى مجموع من المبادئ القانونية العامة التي جاءت نتيجة ظهور النظم الديمقراطية على خريطة العالم المتحضر، وقد سنت قوانين جعلت منها مبادئ عامة في عملية التوظيف، ونذكر من هذه المبادئ التي صارت عالمية وشاملة لمختلف النظم مايلي:<sup>2</sup>
- مبدأ المساواة: وهو مبدأ يجد تطبيقه في عدم التمييز بين النساء والرجال على أساس الجنس، وفي عدم المقارنة بين الناس على أساس الدين، المعتقد، والأري...
  - مبدأ الجدارة: الذي يفرض في المرشح للعمل قدرات وامكانيات علمية ومهنية وبدنية معينة و يجد تطبيقه هو الآخر في المسابقات الخاصة بالتوظيف، وفي ضمان العمل الدائم للمواطن الذي يرغب فيه، ففي الدول الرأسمالية التي عرفت مبدأ الحرية في العمل الذي مؤداه حرية الفرد في ممارسة العمل وحرثته في اختيار العمل الذي يناسبه، وهو تعبير صريح عن الليبرالية، إلا أن هذه الدول صارت تتدخل أكثر لخلق نوع من التوازن بين العرض و الطلب، العمل أما النظم الاشتراكية فقد أخضعت العمل لمبادئ صارمة و جعلت منه حقا و واجبا . وفرضت نفسها في سوق العمل لضمان إمكانية العمل لكل المواطنين .

<sup>1</sup> - عبد اللطيف بن أشهوه، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962 - 1980، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1982، ص 125.

<sup>2</sup> - بوجمعة كوسة. "سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير تنمية 1. 61. ص. 2006-2005 الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 156.

وهكذا فقد وضع المشرع في المادة السادسة مبدأ الحق في العمل حين نص " الحق في العمل " مضمون طبقا للمادة 59 اما المادة 24 من هذا القانون فقد ذهبت إلى أبعد من ذلك حين جعلت المجتمع يقوم على العمل وحين نبذت التطفل واعتبرت العمل شرط للتنمية ومصدر للرزق بالنسبة للعامل. بل أن المشرع لم يكتفي بتقرير هذا المبدأ انطلاقا من قاعدة " كل حسب مقدرته ولكل حسب عمله" بل عمل على إحاطته بمجموعة من الاجراءات الكفيلة بتحقيقه ميدانيا وعمليا كتخطيط عملية التوظيف والتكوين طبقا للمادة 61 من القانون العام للعامل التي نصت على أنه: " يتعين على كل مؤسسة مستخدمة، مراعاة أحكام المادة الأولى أن تضع بانتظام تقييما للاستخدام و تقديرات سنوية ومتعددة السنوات للتوظيف تلبية لمتطلبات التخطيط وتسهيلا للانتفاع الأمثل بالقوى<sup>1</sup>.

### ب. شروط التشغيل

أما بالنسبة للشروط القانونية للتشغيل فإنها تختلف من قطاع لآخر و اذا كانت هذه القطاعات تعرف تباينا فيما بينها في مجال تحديد بعض الشروط حيث أن ذلك يرتبط بطبيعة النظام الوظيفي السائد من جهة، وبالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يوجد عليها النظام السياسي .

ومن جهة اخرى فإن هذه الشروط تمثل في أغلب الأحيان أداة مثلى في عملية التوظيف، وقد وردت هذه الشروط في النصوص الأساسية باعتبارها مبادئ عامة، وبعضها الاخر ورد في نصوص خاصة لكونها استثناء، ومن بين هذه الشروط، شرط الجنسية، شرط الخدمة الوطنية ، بالإضافة إلى بعض الشروط القانونية الأخرى للتشغيل ، مثل شرط السن، وهو ما تناولته المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهيّن التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - بوجمة كوسة. " سياسات التشغيل في الج زائر :عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة المرجع الأسبق ،ص 157-

<sup>2</sup> - المادة 15 من قانون العمل ،الجريدة الرسمية العدد 17،1410،ص 564 مأخوذ من الموقع [www.elmowatin.dz](http://www.elmowatin.dz)

المبحث الثاني: الاطار التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر

يمكن التطور التاريخي لسياسة التشغيل في ثلاث مراحل اساسية معتمدين في ذلك تطور النشاط الاقتصادي في الجزائر

المطلب الاول: المرحلة الاولى (وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط 1967-1979)

عرفت الفئة النشطة في الجزائر خلال هذه الفترة تطورا سريعا بسبب النمو الديمغرافي المتزايد الذي وصل معدله إلى 3.9% سنة 1978، إذ بلغت هذه الفئة من السكان 9600 شخص في المخطط الثلاثي وارتفعت إلى 108000 شخص في المخطط الرباعي الأول، و 127000 خلال المخطط الرباعي الثاني<sup>1</sup>.

في المقابل عرف التشغيل في الجزائر تحسنا وحسب المخططات التي شهدتها الفترة الممتدة بين (1967-1979) كانت التزايدات المتتالية لمستويات التشغيل كالتالي:

- خلال المخطط الثلاثي تم خلق 48190 منصب شغل جديد مما سمح بخفض معدل البطالة بنسبة ضئيلة مقابل ذلك فان عدد السكان ازداد من 525801 سنة 1967 إلى 564186 سنة 1969، إلى أ معدل بقي ثابتا (23.1% سنة 1967، 23% سنة 1969) وهذا بسبب زيادة الفئة العاملة خلال هذه الفترة، تعتبر مناصب الشغل التي تم خلقها خلال هذه الفترة أغلبها في القطاع الفلاحي بمعدل يقدر ب 49,52% مقارنة بقطاع البناء والأشغال العمومية الذي لا يشمل سوى 4.62% من مجموع العاملين خلال نفس الفترة.

- أثناء المخطط الرباعي الأول (1973 1970 )، عرفت البطالة ارتفاع طفيف، الذي كان يقدر ب 32,7% وهذا يرجع إلى زيادة عدد البطالين من 527670 شخص سنة 1970 إلى 672495 شخص سنة 1973، كما عرفت هذه الفترة ارتفاع في عدد مناصب الشغل المقدر ب 192520 منصب شغل، وقد عرف قطاع الفلاحة خلال هذه الفترة ارتفاع هام حيث بلغت نسبته 44. % من مجموع التشغيل مقابل قطاع البناء والأشغال العمومية والذي لا يمثل إلا 7,12. % من مجموع التشغيل الكلي.

<sup>1</sup> كحل الراس ليندة، سياسات التشغيل وسوق العمل خلال الفترة 2000-2010، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر،

- وخلال المخطط الرباعي الثاني ( 1977 1974 ) عرف معدل البطالة انخفاض نسبي ب 2,22 % مع ارتفاع في خلق مناصب الشغل مقارنة بالمخطط الرباعي الأول، حيث بلغ عدد مناصب الشغل ، 357080 منصب مع ارتفاع في عدد البطالين الذي بلغ 67537 سنة 1974 إلى 797936 خلال هذه الفترة عرف القطاع الفلاحي أعلى نسبة في مجال التشغيل بمتوسط يساوي 34,2 % من مجموع التشغيل مقارنة بقطاع الأشغال العمومية التي لا تمثل سوى 11,56 من التشغيل الكلي.

#### المطلب الثاني: المرحلة الثانية(التشغيل خلال فترة الثمانينات 1980-1984)

شهد تطور مناصب الشغل اتجاهين متعاكسين تماما في النصفين الأول والثاني من عقد الثمانينات.

##### الفترة : 1984 1980 :

عرفت هذه الفترة تطبيق المخطط الخماسي الأول الذي عرف خلاله الاقتصاد الجزائري توازن أكثر من خلال التركيز على رأس المال، كما شهدت البطالة خلال هذه الفترة انخفاض معتبر وصل إلى 11,66 % أما عدد مناصب الشغل فقد بلغ 845000 منصب، خلال هذه الفترة انخفض التشغيل الفلاحي إلى 28,14 %، أما الصناعة فوصلت إلى 13,23 % من مجموع التشغيل الكلي.

##### الفترة : 1989 1985 :

عرفت هذه الفترة تطبيق المخطط الخماسي الثاني، الذي عرف من خلاله انخفاضا في مناصب الشغل الجديدة، إذ انخفض من 845000 منصب خلال فترة المخطط الخماسي الأول 1980. 1984 إلى 255000 منصب، وبالتالي عودة معدل البطالة إلى الصعود ليصبح 16,86 % بسبب تقليل عدد العمال في المؤسسات، نتيجة انخفاض عدد مناصب الشغل.

لقد ارتبطت أزمات التشغيل وتوسع البطالة بالأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986 ، فإن عدم قدرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية هو ما أدى إلى تراجع إنتاجها، ومع وجود فائض في العمالة لم يعد هناك حل آخر إلا التسريح، والذي شرع فيه في مطلع التسعينات ليتدهور بذلك وضع التشغيل أكثر فأكثر.

المطلب الثالث: المرحلة الثالثة (وضع التشغيل في مرحلة التحول الى اقتصاد السوق 1999 1990 )

إن الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر ضمن برنامج الاستقرار الاقتصادي، وبرنامج التعديل الهيكلي، قد خلفت آثارا على ميدان الشغل في الجزائر في عشرية التسعينات، حيث تدهورت الأوضاع الخاصة بالتشغيل إثر تطبيق الإصلاحات الاقتصادية من طرف المؤسسات المالية الدولية، وذلك بسبب غياب استثمار جديدة إلى جانب الطرد الكلي أو الجزئي للعاملين إثر عمليات إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي لم تحقق مردود اقتصادي مقبول، كما تجدر الإشارة إلى أن الوافدين الجدد لسوق العمل في عشرية التسعينات هم من مواليد سنوات السبعينات، فخلال الفترة 1990-1994.

**المبحث الثالث: مؤسسة الدعم المالي في الجزائر cnac**

نظرا للتطورات الراهنة التي تعرفها منظومة التشغيل، و الوضع الاقتصادي التي تمر به الجزائر، أصبح من الضروري اللجوء إلى التشجيع على خلق مؤسسات صغيرة و متوسطة من خلال مجموعة من أجهزة الدعم وسندكر منها الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة (cnac).

**المطلب الأول: تعريف الصندوق**

منذ تاريخ إنشائه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي) تعمل على " تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.cnac.dz>

### المطلب الثالث: آليات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تتمثل الآليات التي يطورها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وينفذها هي كالتالي:

#### ❖ التأمين عن البطالة:

تتمثل الحاجة الأولى لكل بطال في الحصول على وضعية اجتماعية وضمان مدخول ، وتتمثل المهنة الأساسية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في الاستجابة لهذه الحاجة.

#### 1- الالتحاق بنظام التأمين عن البطالة:

إن طلب الالتحاق بنظام التأمين عن البطالة يتم بصفة جماعية من طرف صاحب العمل أو المصفي ويتكون هذا الطلب من ملف شخصي يخص كل عامل معني. ويتم إيداع هذا الطلب على مستوى الوكالة الولائية التابعة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الكائنة في مكان تواجد مقر العمل وذلك خلال تواجد الثمانية أيام التي تلي التبليغ بقرار التسريح.

#### 2- التعويض الشهري للبطالة:

- مدة التكفل: تقدر بشهرين عن كل سنة من الأقدمية المثبة لدى آخر مستخدم بما فيها وفي أقصى الحالات الأقدمية لدى مستخدمين سابقين إذا كان التغيير ناتجا عن إعادة الهيكلة أو إعادة التوزيع.
- التعويض الشهري للبطالة: يتم تحديده من خلال الأجر المرجعي الذي يساوي نصف مجموع الأجر الشهري المتوسط والحاضع للاشتراكات و الذي يتقاضاه الأجير خلال الاثني عشر شهرا التي تسبق التسريح ويضاف إلى الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- التعويض الشهري للبطالة: الذي يدفعه الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لن يتجاوز ثلاثة أضعاف الأجر الوطني الأدنى المضمون ولن يقل عن 75... من نفس هذا الأجر.

ويكون التعويض الشهري على الشكل التالي:

الربع الأول من مدة التكفل	100... من الأجر المرجعي
الربع الثاني من مدة التكفل	80... من الأجر المرجعي
الربع الثالث من مدة التكفل	60... من الأجر المرجعي
الربع الرابع من مدة التكفل	50... من الأجر المرجعي

التعويض الشهري للبطالة

-الجدول 01-

الذي يدفعه الص. و. ت. ب متناقصا

❖ التكوين التحويلي:

تطوير التلاحم بين سوق الشغل وسوق التكوين، وهو الوسيلة المفضلة للعودة إلى العمل

من أجل تجاوز الدور الوحيد للمسير السلبي للأداءات و تحسين فرص الحصول على منصب عمل آخر، فإن

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالتعاون مع المؤسسات الوطنية المكلفة بالتكوين المهني بمنح لمؤمنيه الفرصة و

الوسائل بغية:

- تحسين مؤهلاتهم المهنية قصد مساعدتهم على الاندماج ثانية في سوق العمل

- تطوير التكوينات المستهدفة و التي تفتح آفاق واسعة مع مضمون وبيداغوجية يكيفان مع معارفهم

مسعى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

● بما أن 65... من المستفيدين من نظام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ينتمون إلى قطاع البناء و الأشغال

العمومية فقد ركز الصندوق جهوده حول هذه الفئة من الأشخاص.



- لضمان نجاح أكبر لعملية التكوين التحويلي قرر الصندوق بمعية هيئات التكوين الانطلاق بعمليات نموذجية تستغرق فترة قصيرة (شهرين أو ثلاثة أشهر) وذلك على مستوى بعض المديرية الجهوية. ومن أجل تعميم هذه النشاطات التكوينية تمت إقامة جهاز تنظيمي بعد تقييم العمليات النموذجية على المستويين المركزي و الجهوي.
- يخضع هذا الجهاز إلى تقييم وتطور باستمرار من أجل توسيع دائرة اختصاصات التكوين بغية استفادة المؤمنين التابعين لقطاعات أخرى غير البناء والأشغال العمومية من نشاطات التكوين التحويلي.

إن التكوين التحويلي الذي يوفره الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة :

- يشجع على تعدد الاختصاصات المهنية
- يسمح بالمصادقة على الإمكانات المهنية للمؤمنين القابلين للاستفادة من قرض مصغر في إطار إنشاء الشغل

الخاص

- يسمح بتشجيع الجهود للبحث عن التشغيل.

❖ مراكز البحث عن الشغل:

تعتبر مراكز البحث عن الشغل هيكل تابعة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وهي تسمح للأشخاص الراغبين في إيجاد عمل مأجور ثانية بالاستفادة من طريقة الدعم و للبحث الجماعي تعتمد على تقنيات حديثة للمساعدة على العودة إلى الشغل.

ويتمثل مركز البحث عن الشغل في برنامج جماعي مدعم يشارك فيه 12 أو 14 شخصا يلتقون يوميا مدة ثلاثة أسابيع بحضور و دعم منشط مؤهل يمددهم بالمساعدة والمعلومة والأدوات الضرورية للمجموعة.

إن الغاية من مركز البحث عن الشغل هي "تغيير سلوك الباحث عن الشغل بفضل ثقة أكبر في النفس"<sup>1</sup> بحيث يمكنه على أحسن وجه تقييم قدراته في سوق للعمل أصبح يتحكم في معطياته بصفة أفضل.

وتبقى مراكز البحث عن الشغل مفتوحة للزبائن الذين استفادوا من تكوين تحوييلي وذلك لمدة ثلاثة أشهر من انتهاء الدورة. ويمكنهم على إثر انتهاء دورة مركز البحث عن الشغل مواصلة استعمال الوسائل و الحصول على معلومة و الاستشارة و الدعم الذي يقدمه المستشارون.

ويقدر متوسط نسبة النجاح للبحث عن الشغل عبر مراكز البحث عن الشغل ب12... ويصل في بعض الولايات

إلى 37....

#### ❖ مراكز دعم العمل الحر:

يتمحور مسعى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة حول الشخص الذي يرغب في أن يصبح مقاولا وحول طموحاته وقدراته ونقاط القوة و الضعف عنده. أن مقاول المستقبل هو الذي ينمي مشروعة بدءا من الحصول على الفرصة إلى غاية استغلالها لأن ذلك رهان يخصه ولا أحد يمكنه تحمل الخطر بدلا عنه.

ويتمثل مسعى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة عبر مراكز دعم العمل الحر فيما يلي:

- أن يتمكن الأشخاص الراغبون في المغامرة في المقابلة أثناء الأيام الإعلامية من الوعي بأهمية التحدي الذي أمامهم. وكل شخص يختار المواصلة يصبح "زبونا" بمركز دعم العمل الحر فيتوجه للمنشط المستشار لتطوير فكرة مشروعه. ويمكنه الاستفادة من تكوين شخصي تطبيقي مدته حوالي 10 أسابيع.
  - مرافقة مقاول العمل الحر بفضل المنشط/المستشار وذلك خلال كافة النشاطات التي يتحمل مسؤوليتها الكاملة.
  - يلتزم الزبون عندئذ كتابيا لمواصلة مسعاه إلى النهاية.
  - بعد المصادقة على هذه الدراسة من طرف مجلس المتابعة، يلتزم الزبون في المراحل التالية من الدورة بمساعدة المنشط المستشار. وقد تخص هذه المساعدة التركيب المالي للمشروع بالتعاون إذا تطلب الأمر مع الهيئات المختصة.)
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والبنوك المانحة للقروض المصغرة و الصناديق التي تضمن هذه القروض).

- عند انطلاق نشاط المؤسسة يمكن للزبون طيلة سنة كاملة مواصلة طلب مساعدة مركز العمل الحر. ويمكن للأشخاص الذين تتوفر لديهم الشروط الآتي ذكرها الاستفادة من أداءات مراكز البحث عن الشغل.
- وفي 2001 تلخص حصيلة نشاطات مراكز دعم العمل الحر كالتالي:

عدد المشاريع	1231
عدد المشاريع الممولة	131
عدد المشاريع المنجزة	81

- جدول 02- حصيلة نشاطات مراكز دعم العمل الحر ل 2001

❖ مساعدة المؤسسات لمواجهة لصعوبات:

ينص الجهاز التشريعي للتأمين عن البطالة على مساعدة المؤسسات لمواجهة لصعوبات التي انطلقت بموجب قرار من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في جويلية 2000 وهي تحظى بدعم السلطات العمومية (وزارة العمل و الضمان الاجتماعي \_وزارة المساهمة وتنسق الإصلاحات \_ المجلس الوطني لمساهمة الدولة) والهيئات المالية.

❖ جهاز لإحداث وتوسيع النشاطات من طرف البطالين أصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة

إبتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج وكذا إمكانية توسعية إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

❖ جهاز تشجيع ودعم ترقية الشغل:

يتكفل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالاشتراك الاجمالي في الضمان الاجتماعي بنسبة 25... لمدة تصل إلى ثلاثة أشهر.

في حالة مستويات تخفيض حصة المستخدم التعينات لمدة لا تقل عن اثني عشر شهرا يستفيد المستخدم من تخفيض بنسبة 20... من حصته في الاشتراك بالنسبة لطالبي العمل، و 28... من حصته في الاشتراك بالنسبة لطالبي العمل المبتدئين، و 36... من حصته بالنسبة للتعينات التي تتم في مناطق الهضاب العليا و الجنوب.

و الاعفاء من حصة المستخدم: يستفيد كل مستخدم يضع عماله في التكوين أو تحسين المستوى من الاعفاء من الاشتراك الاجمالي للضمان الاجتماعي وفقا للفترات المحددة كالتالي:

- شهر واحد لفترة من التكوين تتراوح ما بين خمسة عشر يوم وشهر واحد
- شهرين لفترة من التكوين تتراوح ما بين شهر واحد و شهرين
- ثلاثة أشهر لفترة من التكوين تفوق شهرين

وهناك اعانة التشغيل الشهرية: في حالة إبرام المستخدم عقد عمل غير محدد المدة مع العامل فإنه يستفيد من إعانة شهرية للتشغيل قدرها 1000 دج عن كل عامل ولمدة أقصاها ثلاث سنوات.

تكمن الامتيازات الممنوحة للمستخدم في:

- التخفيف من الاعباء الاجتماعية
- الاعفاء من الاشتراك الاجمالي في الضمان الاجتماعي الواقع على عاتق المستخدم
- اعانة شهرية خاصة بالتشغيل.

### المطلب الثالث: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

يسير الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ثلاثة (03) أجهزة هي:

- التأمين عن البطالة وإعادة الإدماج الدهني عبر إجراءات احتياطية نشيطة .
- دعم إحداث النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و 50 سنة.
- إجراءات تحفيز و دعم ترقية الشغل ( القانون رقم 06-21).

وتتمثل أهم المهام في:<sup>1</sup>

1. يغطي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة" البطالة الإدارية، المترتبة عن أسباب اقتصادية "ويسير الأداءات المخصصة في هذا المجال.

يعد جهاز التأمين عن البطالة بمثابة استجابة وحيهة لوضعية البطالة الناجمة بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية حيث يقوم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتسديد تعويض شهري لفائدة مستفديه مع ضمان لهم تغطية اجتماعية و طبية.

2. على غرار التعويض المخصص للمستفيدين وبغرض مساعدة البطالين على الإدماج من جديد في سوق العمل، وضع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إجراءات إعادة إدماج نشيطة تسمح للبطالين بإلغاء فرص تشغيل جديدة، يتعلق الأمر ب:

- مساعدة نوعية ومنظمة للبحث عن شغل عبر مراكز البحث عن الشغل.
- دعم نوعي ومنظم لإنشاء عمل حر عبر مراكز دعم العمل الحر.
- التكوين لإعادة تأهيل المستفيدين الذي يرمي إلى رفع إمكانية تشغيل البطالين من خلال تحسين مهاراتهم ورفع كفاءتهم الدهنية على مستوى المعاهد و مراكز التكوين الدهني.

3. كما يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أيضا حسب النظام التشريعي للتأمين عن البطالة، على تفادي الوقوع في بطالة لأسباب اقتصادية من خلال تطويره لنظام اقتصادي مع مؤسسات مؤهلة الذي يعرف بإجراء " دعم المؤسسات المواجهة للصعوبات."

<sup>1</sup> [www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)

4. يدعم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة إحداه النشاطات وتوسيعها من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين من العمر ما بين 30 و 50 سنة من خلال التوجيه، المرافقة، التمويل و المتابعة.
5. يشارك الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في سياسة دعم ترقية التشغيل من خلال التكفل بخفض حصة اشتراكات أرباب العمل فضلا عن تكوين وإعانة التشغيل.

# خاتمة

تعتبر البطالة من المشكلات الأساسية التي عرقلت مسيرة التقدم للعديد من الدول .ومن خلال هذه الدراسة لاحظنا أن هشاشة الاقتصاد الجزائري كانت من أهم العوامل التي أدت إلى ظهور البطالة و الفقر .

وإن مجمل سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر ظرفية وغير فعالة بنسبة كبيرة وذلك لغياب سياسة واضحة وهادفة وذلك رغم بعض النتائج الإيجابية المحققة.

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوماً ولا زالت جزءاً من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية

يلعب التشغيل من أهمية بالغة في تطوير الاقتصاد الوطني وتحسين مستويات التنمية باعتباره الوسيط بين الدائرة الاقتصادية ودائرة التوظيف ، كما يعتبر موضوعاً هاماً خاصة في إطار تحسين الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية من خلال خلق مناصب شغل و تحسين المستوى المعيشي للأفراد من جهة وجلب استثمارات تساهم في انعاش اقتصاد الدول من جهة أخرى .

و يعتبر الشغل حق طبيعي لكل مواطن و شرط من شروط تحقيق الذات وحفظ الكرامة وتحسين المواطنة الفاعلة وحفز الهمم واستنهاضها للمشاركة المحدية وتحسيد الديمقراطية الاجتماعية وضمان التنمية الشاملة.

وبقدر ما اتسع المفهوم الاجتماعي للتشغيل، اتسع مفهومه الاقتصادي ليشمل مفاهيم الكفاءة المهنية والقدرة على التصور والمبادرة وعقلية الإنتاج ومردودية العمل، متجاوزاً بذلك مجرد القدرة البدنية على الإنتاج.

#### نتائج الدراسة:

-من خلال ما سبق ذكره تم التوصل الى النتائج التالية :

- إن استحداث سياسة محفزة على خلق مناصب الشغل اتجاهاً المؤسسات الاقتصادية يساهم في إنعاش اقتصاد الدول .

-إن ضمان مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تصميم و تنفيذ سياسات التشغيل و وضع استراتيجية بشأن سياسات تفتح آفاق جديدة لعالم الشغل من خلال توفير مناصب عمل و القضاء على البطالة .

- إن سياسة التشغيل مميزة تجعلها أكثر فعالية في استحداث مناصب العمل تتمثل اساساً في ارتفاع كثافة عنصر العمل وانخفاض رؤوس الاموال وكذا بساطة المستوى الفني للعمال .



- إن البطالة ظاهرة وواقع معقد وتحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الاقتصادي والاجتماعي وان استمرارها وعدم الاهتمام بها يزيد من حدتها، مما ينجر تبعات خطيرة على المجتمع .

### اقتراحات الدراسة :

تقودنا نتائج البحث الى تقديم بعض الاقتراحات التي نوجزها بمايلي :

يجب العمل على ازالة مختلف الحواجز الادارية والإجراءات الطويلة التي تعرقل سياسة التشغيل .

يجب طرق استحداث مناصب الشغل ،حتى تصبح هناك مساهمة فعالة في الحد من ظاهرة البطالة .

يجب التشجيع على انشاء المؤسسات لتحقيق مبدأ التوازن الجهوري في التنمية .

العمل على تحقيق الهدف الاقتصادي والاجتماعي المزدوج بين المؤسسات المستحدثة للشغل و بين الكفاءات المؤهلة من خلال تشجيع قطاع الصناعة و التجارة ،باعتبارهما المصدر الاساسي للقيمة المضافة وخلق الثروة وتوفير قدر معتبر من مناصب العمل .

الاستفادة من الخبرات والنماذج العالمية الموجودة في مجال التنمية من خلال تهيئة المناخ الملائم لنمو و توسيع البرامج التي من شأها مكافحة البطالة .

في الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا في أن تكون هذه الدراسة شاملة و وافية لموضوع التشغيل و المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخدمائية و التجارية و ان تكون في مستوى البحث العلمي راجين من المولى عز وجل التوفيق و السداد .

# قائمة المصادر و المراجع

### أ. الكتب :

1. إبراهيم طلعت، البطالة والجريمة، دراسات في الاقتصاد الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2009
2. إبراهيم محمود عبد الراضي، حلول إسلامية فعالة لمشكلة البطالة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية
3. أحمد محمد عبد العظيم الجمل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، ط1. دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، مصر، 2007
4. أسامة السيد عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ط1، 2008 برامج التنمية الاجتماعية، الجزائر، من الموقع
5. جميل أحمد محمود خضر وآخرون، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات الحالية واليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات - دراسة حالة المملكة العربية السعودية-، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2013
6. خالد محمد الزاوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط1، 2004
7. زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الادارية "إنجليزي-فرنسي-عربي" الطبعة الثانية، دار الكتاب اللبناني، لبنان، 1994
8. زيد بن محمد الرماني، كيف عالج الإسلام البطالة. الأزهر، مصر، د.ت
9. زينب صالح الأشوح، الاطراد والبيئة ومداواة البطالة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2003.
10. السيد محمد السرتي، علي عبد الوهاب النجا، مبادئ الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2013
11. شفير أممين، التحولات الاقتصادية والاجتماعية وآثارها على البطالة والتشغيل في بلدان المغرب العربي، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل بالجزار، مطبعة النور، الجزائر، 1999
12. طارق كمال، حافظ أنور، المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر، الإدمان و البطالة، الإسكندرية، مؤسسة الشباب الجامعية، 2009
13. عبد اللطيف بن أشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962 - 1980، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، 1982
14. عبد الوهاب النجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005
15. عقلي فضيلة، البطالة تعريفها أسبابها وآثارها الاقتصادية، من الموقع: <http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads>، تاريخ الاطلاع 18:43/12/19 2014 سا.
16. فكري أحمد نعمان، النظرية الاقتصادية في الإسلام، دار القلم، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 1999.

17. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل-التجربة الجزائرية، دار حامد، الأردن، 2008.
18. مقدم عبيرات، ميلود زيد، مشكلة البطالة في الفكر الاقتصادي مع الإشارة إلى برامج الإصلاح الاقتصادي في الجزائر،
19. ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد (من خلال الجزائر)، ديوان المطبوعات مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره
20. هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار صفاء، عمان، ط212، 2005، 1.
21. الوافي الطيب، هلول لطيف، البطالة في الوطن العربي، أسباب وتحديات، من الموقع

### الملتقيات و المداخلات :

1. أحمد طرطار، سارة حللمي، واقع وأفاق البطالة في الوطن العربي، مداخلات ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011
2. أحمد طوايبي، القرض المصغر ودوره في مكافحة الفقر، مجلة دراسات اقتصادية العدد 16، جويلية 2010
3. بن بريكة عبد الوهاب، بن عيسى ليلي، سياسة التشغيل في الجزائر مند الإصلاحات: عرض وتحليل، مداخلات ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 13 و 14 أبريل 2011
4. بن عيش عمار، بن براهيم الغالي، واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في تقليص مستويات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1990-2010)، مداخلات ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011
5. بن منصور، ميلود زنكي، فعالية اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كمتيار استراتيجي لحل مشكلة البطالة في العالم العربي-دراسة حالة الجزائر-، مداخلات ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011
6. بوزيان راضية، سياسات التشغيل والوساطة المؤسسية النشيطة للحدّ من البطالة في الجزائر مقارنة سوسيو-اقتصادية -، مداخلات المشاركة في الملتقى الدولي
7. جمال بن السعدي، زواش رضا، البطالة في الجزائر، الأسباب، الآثار الاقتصادية، مداخلات ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011

## قائمة المصادر والمراجع

8. خليلي أحمد ،هاشمي بريقل ،واقع البطالة وأثارها على الفرد والمجتمع ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و 16 نوفمبر 2011
9. زيني فريدة ،شيشة نوال ،الاثار الاقتصادية للبطالة ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و16 نوفمبر 2011
10. صطاوي الجودي ،بهلول لطيفة ،أزمة البطالة وأثرها على الاقتصاد الجزائري ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و16 نوفمبر 2011
11. عبد الحميد قومي ،حمزة عايب ،سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و16 نوفمبر 2011
12. عبد القادر لحسن ،سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000-2009) ،مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،يومي 13 و14 أبريل 2011
13. علوني عمار ،دور هيئات دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة البطالة دراسة تقييمية لولاية سطيف ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و16 نوفمبر 2011
14. غالم عبد الله ،حمزة فيشوش ،إجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر-المساهمة وأوجه القصور- ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيل ،يومي 15 و 16 نوفمبر 2011
15. غانم هاجر ،بوزراع أمينة ،تجربة الجزائر في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و 16 نوفمبر 2011
16. فريد بختينغز الدين مخلوف ،التشغيل والبطالة في استراتيجية نظام المعلومات الجزائري مع حالة بناء نموذج قياسي لمعدل البطالة ،مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة المسيلة ،يومي 15 و16 نوفمبر 2011

## قائمة المصادر والمراجع

17. قاسم حيزية، البز كلثوم، محاربة البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011
18. ماضي بلقاسم، آمال خديمية، أسباب مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسات علاجها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011
19. مغني ناصر، القرض المصغر كاستراتيجية لخلق مناصب شغل في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، يومي 15 و16 نوفمبر 2011.
20. موسى مراد صاوي، كشتيتي حسين، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفرصة المناخ الاستثماري دراسة تحليلية للاقتصاد الجزائري، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول التنمية الصناعية وترقية الاستثمار في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945 قلمة، يومي 9 و10 ديسمبر 2014

### المجلات و الجرائد :

1. البشير عبدا لكريم، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، العدد 01، دون سنة
2. بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1995-1996
3. دادن عبد الغني، بن طجين محمد عبد الرحمان، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2008)، مجلة الباحث، عدد 183، 2010
4. مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر (2000-2011)، مجلة الباحث، عدد 10، 2012
5. ناجي بن حسين وآخرون، البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد والمجتمع جامعة منتوري بقسنطينة، العدد 1، 2002

### الاطروحات و الرسائل الجامعية

## قائمة المصادر والمراجع

1. بن عاشور ليلي، محددات نجاح المؤسسة الصغرى والمتوسطة المقامة من طرف البطالين و المدعمة بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008-2009.
2. بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور المؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1990-2005، مذكرة شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2008-2009.
3. بوجمعة كوسة، "سياسات التشغيل في الجزائر: عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة". مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تنمية 1. 61. ص. 2006-2005 الموارد البشرية. جامعة محمد خيضر بسكرة
4. سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 2009-2010.
5. سمية بلقاسمي، إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الإقتصاد الجزائري، شهادة دكتوراه، جامعة باتنة، 2016-2017.
6. سميحة يونس، اتجاهات خرجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2006-2007.
7. شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مذكرة الماجستير، جامعة الجزائر، 2004-2005.
8. ليليا بن صويلح. "سياسة التشغيل في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري، 2010-2011.
9. محمد دمان ذبيح، الأليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الإسلامي في قسم الشريعة، فرع اقتصاد إسلامي، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، 2008.

المواد و القوانين :

## قائمة المصادر والمراجع

1. المادة 15 من قانون العمل، الجريدة الرسمية العدد 17،1410،ص 564 ماخوذ من الموقع [www.elmowatin.dz](http://www.elmowatin.dz)
2. المادة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 13 صفر 1417 الموافق ل 29 يونيو 1996، يتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويجدها قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية، العدد 40، الصادرة في 30 يونيو 1996
3. المادة 21 من الأمر رقم 01-03 المؤرخ في اول جمادى الثانية 1422 الموافق ل 20 غشت 2001، يتعلق بتطوير الاستثمار، الجريدة الرسمية، العدد 47، الصادرة في 22 غشت 2001  
المواقع الالكترونية :

<https://www.cnac.dz>

[www.cnac.dz](http://www.cnac.dz)



# فهرس المحتويات

البسمة

أية

كلمة شكر

إهداء

إهداء

مقدمة عامة ..... أ- د

## الفصل الأول : تشخيص البطالة في الجزائر

المبحث الأول: مدخل عام للبطالة

- المطلب الأول: البطالة المفهوم، الأنواع والأسباب..... 3
- المطلب الثاني: قياس البطالة..... 10
- المطلب الثالث: آثار البطالة على المجتمع..... 11
- المبحث الثاني: النظريات المفسرة للبطالة..... 14
- المطلب الأول- النظريات التقليدية..... 14
- المطلب الثاني: النظريات الحديثة..... 18
- المطلب الثالث: سبل معالجة مشكلة البطالة..... 21
- المبحث الثالث: واقع البطالة في الجزائر..... 22
- المطلب الأول: تشخيص ظاهرة البطالة في الجزائر..... 22
- المطلب الثاني: خصائص، أنواع وآثار البطالة في الجزائر..... 30
- المطلب الثالث: إجراءات مكافحة البطالة في الجزائر..... 34

## الفصل الثاني : تشخيص البطالة في الجزائر

- المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل..... 44
- المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل و أسسها..... 44
- المطلب الثاني: اهداف سياسة التشغيل..... 47
- المطلب الثالث: أسس و شروط التشغيل..... 48

50.....	المبحث الثاني: الاطار التاريخي لسياسة التشغيل في الجزائر
50.....	المطلب الاول: المرحلة الاولى (وضع التشغيل في مرحلة الاقتصاد المخطط 1967-1979)
50.....	المطلب الثاني: المرحلة الثانية(التشغيل خلال فترة الثمانينات 1980-1984)
1990	المطلب الثالث:المرحلة الثالثة (وضع التشغيل في مرحلة التحول الى اقتصاد السوق
52.....	1999)
52.....	المبحث الثالث: مؤسسة الدعم المالي في الجزائر cnac
52.....	المطلب الأول: تعريف الصندوق
53.....	المطلب الثاني: آليات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
59.....	المطلب الثالث: مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
62.....	خاتمة

قائمة المصادر و المراجع

الفهرس

