

## البطالة والتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية للفترة :

(2010-2005)

الأستاذ : صادقي عبد الرحمان / أستاذ محاضر قسم - ب -

### ملخص

إن نقصان مناصب العمل في السنوات الأخيرة في الجزائر وبروز ظاهرة البطالة بحدة كبيرة وخاصة بين المتخرجين من الجامعات ومعاهد التعليم والتكوين المهنيين، حيث أن عدد المتخرجين من الجامعات ومعهد التكوين يزدادون في كل سنة ولا يجدون العمل الذي يبحثون عنه في السوق ، كما أن المصدر الأساسي للثروة في أي بلد من البلدان هو العمل وهو أساس كل تقدم إقتصادي وإجتماعي وهو واجب وميزة إخلائية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته ، وأن رقي أي بلد من البلدان وترقية المواطن وتقدمه ترتبط كلها بالعمل لأن الوسيلة الوحيدة التي يمكن بواسطتها تحقيق الأهداف المسطرة في مخططات التنمية الوطنية ، لأنه يقضي على التطفل ويكفل حياة الإنسان لكي لا يكون عالية على غيره ، ولذلك فخلق مناصب العمل يعتبر هدفا رئيسيا في أية سياسة تنموية إقتصادية أو إجتماعية منتهجة، وللعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد والجماعة ويشغل بال دول وحكومات العالم ولذلك نجدها تقوم بتسطير السياسات والخطط لبلوغ التشغيل الكامل للسكان الناشطين فيها وبالتالي التقليل من البطالة .

### كلمات مفتاحية

العمل ، التشغيل ، السكان العاملون ، السكان المشتغلون ، العمالة الكاملة ، العمالة النسبية ، البطالة ، السكان العاطلون عن العمل ، البطالة ، البطالة الكلية ، نسبة النشاط الإقتصادي ، نسبة النمو ، القوى العاملة ، اليد العاملة ، القوة العاملة ، البطالة الكلية ، البطالة الجزئية ، البطالة الهيكلية، بطالة إنتقالية

### مقدمة

يعتبر العمل عنصرا أساسيا من العناصر التي يحتاج إليها الإنسان ، فهو الذي يعطيه قيمة في الحياة كما أنه يرتبط ارتباطا بالوظيفة والعمل الذي يتقنه ويزاوله ليحصل على المردود المادي ، وأن القوى العاملة هي الموضوع الهام للتنمية ، حيث يجب أن تكون مشاركتها نشطة وفعالة ومستفيدة منها في نفس الوقت، وهذه التنمية تهدف في النهاية الى رفاهية السكان على أساس مشاركتهم الكاملة في عملية التنمية وتوزيع عوائدها توزيعا عادلا ، وتواجه القوى العاملة في الجزائر تحديات كبيرة نتيجة العولمة والتغير التكنولوجي ، حيث تنعكس الأوضاع السياسية والإقتصادية والإجتماعية فيها على واقع القوى العاملة ومستقبلها

، والقوى العاملة تمثل احد العناصر الأساسية في المجتمع ولذلك لابد من الإهتمام بها من ناحية التربية والحماية والرعاية والتعليم والتدريب والتشغيل ، من اجل تنمية قدراتها ومهاراتها حتى تكون قادرة على مواجهة المنافسة الدولية والتحديات التي تفرضها العولمة ، ولقد بدأ الإهتمام بالقوى العاملة بعد الحرب العالمية الثانية والثورة التكنولوجية في النصف الثاني من القرن الماضي ، حيث اصبح الباحثون يهتمون بنوعية القوى العاملة بدلا من حجمها ، لذلك نجد ان معظم البلدان بدأت في وضع خطط التعليم والتدريب والتأهيل وإعادة التأهيل للعاملين في مختلف القطاعات الإقتصادية ، من اجل تلبية ماتحتاجه من القوى العاملة المؤهلة والمدربة تدريبيا كافيا للقيام بالعمل المطلوب ، وإن تدهور الوضعية الإجتماعية للسكان الجزائريين خلال السنوات الأخيرة والذي يتبين لنا من خلال الفقر الذي اصبح يمس شريحة واسعة من المجتمع الجزائري ويرجع ذلك الى عدة عوامل منها: نقصان سوق الشغل وتدهور القدرة الشرائية والنقائص المسجلة على مستوى الحماية الإجتماعية ، كما ان نسبة النمو الإقتصادي غير كافية للتقليل من حدة البطالة وتحسين مستويات معيشة السكان الجزائريين وخاصة الفئات المحرومة ، حيث نجد ان نسبة النمو قد بلغت 3% خلال الفترة ما بين 1995- 2000 ، كما ان السياسة التعليمية التي طبقت الى حد الآن لم تستطع ان تواكب التغيرات والتطورات في النشاط الإقتصادي واحتياجاته من اليد العاملة ، حيث إستمر زيادة عدد المتخرجين من النظام التعليمي والذين لا تتوافق قدراتهم وتخصصاتهم مع متطلبات التنمية المطبقة في الجزائر ، حيث كان الإهتمام بالكم على حساب الكيف أي تركز التعليم بشكل عام على التوسع الكمي على حساب الكيف ، فقد تركز إهتمام التعليم بشكل عام بالتوسع الكمي على حساب نوعية مخرجات النظام التعليمي وبالتالي فإنه لابد من تغيير مسار ونظم التعليم العام والعالي والمهني لكي تصبح قادرة على تخريج إطارات بشرية قادرة على المساهمة الجادة والفعالة في مسار التنمية الإقتصادية والإجتماعية ، وان إنعكاسات إستمرار النظام التعليمي الحالي دون تغيير ستظهر في سوق العمل وحجم البطالة لذلك فقد حان الوقت للإهتمام بالكيف في نظام التعليم في الجزائر. وان موضوع القوى العاملة هو المصدر الذي تتبع منه مخاطر مختلفة في المجتمع نتيجة للبطالة وضعف القدرة الشرائية والتهميش الذي تعاني منه هذه القوى ، لعدم وجود توازن ما بين ما هو معروض من مناصب عمل وما هو مطلوب من اليد العاملة من طرف مختلف الأنشطة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية على مختلف التخصصات والمهارات ، وان موضوع العمالة هو من بين أهم المتغيرات المحلية التي ستؤثر على مستقبل ومسار الدول النامية ومنها الجزائر ، فما هو المقصود بالقوى العاملة ، وما هي خصائصها ومميزاتها في الجزائر وهل استغلت الجزائر القوى العاملة ، وهل با مكانها توفير فرص عمل جديدة

للعاطلين على العمل ، كيف يمكن استغلال القوى العاملة بشكل امثل وما هو تفسير التقلبات التي تحدث بمعدلات البطالة في الجزائر ماهي اهم المتغيرات المؤثرة على سوق العمل في الجزائر هل عملت الجزائر باسلوب التخطيط للقوى العاملة ، وما هي العوامل المؤثرة فيه ، وكيف يتم العمل به ، وهل هناك إستراتيجية منتهجة من قبل الجزائر لمعالجة ظاهرة البطالة والإستخدام في ظل العولمة والتكتلات الدولية المختلفة حيث ان هذا الموضوع يمثل مصدر الخطر اذا لم يتم مواجهته ومصدر الأمل اذا ما تم التخطيط له بشكل علمي ودقيق ، لأن القوى العاملة تشكل العامل الحركي في أسلوب الإنتاج ، فكلما أمكن تحقيق معدلات نمو مناسبة في تنمية قوة العمل عدديا من حيث المهارات والخبرات وزيادة تحسين وسائل الإنتاج المستخدمة ، وادخال منجزات الثورة العلمية التكنولوجية في جميع مراحل وجوانب العملية الإقتصادية أمكن عمليا الوصول الى تحسين مستوى العملية الإنتاجية أي تحقيق تغيرات نوعية في الشروط والعوامل المؤثرة مباشرة على العملية الإنتاجية فينجم عنها زيادة في السلع المادية ، كما ينعكس التطور في القوى العاملة - المنتجة - على مستوى تطور علاقات القطاعات الإقتصادية الإنتاجية والخدمية ، كما ان العلاقات الدولية الراهنة تفرض على المجتمع الذي يريد الصمود ، ان يحقق نموا معتبرا يحميه من الآثار السلبية للأزمة الإقتصادية العالمية في ظل العولمة التي لاترحم والمنافسة الشديدة التي تميز إقتصاديات العالم المعاصر ، وان عوامل زيادة البطالة في الجزائر في نظرنا ترجع الى :

- 1- زيادة عدد السكان الناشطين ( 250000 نسمة سنويا يدخلون سوق العمل ولم يستفيدوا من تكوين)
- 2- النقائص المسجلة في النظام التعليمي والتكوين المهني وارتباطها بالتأهيل خصوصا مع بروز ظاهرة التسرب المدرسي (تراجع نسبة التمدرس لدى الذكور من 87,75% في سنة 1987 الى 85,28% في سنة 1998)
- 3- عدم قدرة الإقتصاد على تحقيق نسبة نمو مرتفعة ودائمة وبالتالي ،خلق مناصب عمل إضافية في كل سنة حيث بلغ عدد مناصب العمل الموفرة 70000 منصب عمل خلال الفترة 1995-2000 أغلبها يوفرها القطاع العمومي
- 4- إنكماش الشغل في القطاع العمومي حيث فقد 514000 عامل مناصبهم في الفترة ما بين 1990، 1998 إضافة الى الإستغناء على عدد من موظفي الوظيفة العمومية (تسريع العمال كحل لمسألة الإنعاش الإقتصادي )
- 6- قلة نشاط القطاع الخاص بفعل عدم إستقرار المحيط وانخفاض الإنتاجية فيه
- 7- تطور الشغل غير الرسمي ب 1400000 نسمة وبالتالي تبقى نسبة البطالة عالية حيث تقدر هذه النسبة ب 28,7% في سنة 2000 (2500000 نسمة) في حين لم تكن تبلغ سوى 13% في سنة 1984 (522448 نسمة ) واهم مميزات البطالة في الجزائر نذكر منها ما يلي :

- 1- صغر سن العاطلين على العمل 70% من العاطلين على العمل لا تفوق سنهم عن 30 سنة ، حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.
- 2- بطالة الإدماج 46 % من العاطلين هم من الذين يبحثون عن عمل لأول مرة ولا تزيد أعمارهم عن 25 سنة
- 3- لتأهيل الضعيف للعاطلين على العمل حوالي 75% من الباحثين على العمل ليس لهم تأهيل
- 4- إرتفاع مدة البطالة (العاطلين على العمل 55% يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنة و 35% منهم منذ أكثر من سنتين ) وندرة عمليات إنشاء مناصب العمل وعدم فعالية خدمات التشغيل في التقارب ما بين العرض والطلب على الشغل وحتى يمكن إمتصاص تزايد عدد السكان العاملين وتخفيض مستوى البطالة من الضروري رفع القدرات الحالية للنمو الإقتصادي من خلال إعادة توازنات الإقتصاد الكلي حتى يمكن بلوغ حد أدنى للنمو يتراوح ما بين 7,6% خلال فترة لا تقل عن 10 سنوات ويكون ذلك في رأينا من خلال اربعة إجراءات هي:

\* إنتهاج سياسة إقتصادية ملائمة

\* ترسيخ الإصلاحات الهيكلية التي ترافق إعادة هيكلة الإقتصاد

\* تحسين نتائج القطاع الإنتاجي الموجود

\* تطوير ملحوظ للقاعدة الإنتاجية من خلال الإستثمار

ونشير الى انه خلال السنوات 1970 ، 1980 كانت البطالة بين السكان الجزائريين قليلة ، بحيث يمكننا القول انه كان هناك تشغيل تام( توازن العرض مع الطلب) بعد ذلك بدأت تبرز البطالة فكان ذلك بداية للأزمة ، حيث حدثت تغيرات في سوق العمل نتيجة للأ سباب التالية :

\* نمو عدد السكان الناشطين ( زيادة طلبات العمل)

\* نقصان عروض العمل المقدمة من قبل القطاعات الإقتصادية

\* تأثير التطور التقني على عروض العمل

وحيث ان مستوى عروض العمل هي دالة لمستوى النشاط الإقتصادي وإنتاجية العمل ، فزيادة ظاهرة البطالة وخاصة بين فئات الشباب هو نتيجة لعدم خلق مناصب العمل من قبل القطاعات الإقتصادية ، ولمحاربة البطالة بشكل فعال لا بد ان يفتتن ذلك بتفسيرات لجذورها وخصائصها الهيكلية ، كما انه لا بد من وجود تكامل ما بين سياسة الإقتصاد الكلي والإقتصاد الجزئي ، كما انه لا بد من وجود مبادرات محلية فيما يتعلق بالتشغيل ، وهناك أشكال للبطالة نذكر منها :

\*بطالة عدم التلاؤم

\*بطالة إنتقالية

\*بطالة إرادية

وان إختلالات سوق العمل في الجزائر في السنوات الأخيرة وزيادة عدد العاطلين على العمل ، وخاصة بين المتخرجين من الجامعات ومعاهد التعليم والتكوين المهنيين ، ومن أسباب ذلك يمكننا ذكر ما يلي :

\*زيادة عدد السكان القادرين على العمل

\*نقصان عروض العمل

\*دخول المرأة بقوة الى سوق العمل

\*نقصان الإستثمارات التي هي مصدرا أساسيا لخلق مناصب العمل

\* عدم وجود مناخ إقتصادي يسمح بتنمية بشرية مستدامة

\* غياب إستراتيجية تنموية تخلق مناصب العمل للتقليل من البطالة بين المتخرجين

\* عدم تسطير سياسة محكمة للتكفل بالشباب تكون لها فعالية كبيرة للتقليل من البطالة

والشغل هو المصدر الذي تتبع منه مخاطر مختلفة في المجتمع نتيجة للبطالة وضعف القدرة الشرائية الذي تعاني منه القوى العاملة في مجتمع من المجتمعات ، نتيجة لعدم وجود توازن بين ما هو معروض في السوق من مناصب العمل وما هو مطلوب من قبل مختلف القطاعات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية من مختلف التخصصات والمهارات ، ويكون مصدر أمل اذا تم التخطيط له ، لأن القوى العاملة تشكل العامل الحركي في أسلوب الإنتاج ، حيث ان تخطيط القوى العاملة هي العملية التي تسعى المؤسسة من خلالها الى الحصول في الوقت المناسب على العدد اللازم من العمال للقيام بالعملية الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة من خلال \*ضمان الزيادة الدائمة في إنتاجية العمل

\*الإختيار المناسب للأفراد للإشراف والقيادة والتوجيه والترقية

\*ضمان دورات تكوين وتأهيل العاملين بالمؤسسة للحصول على نتائج أفضل

\*الإستفادة من التخصص وتقسيم العمل داخل المؤسسة ، وهناك خطوات لتخطيط القوى

العاملة نذكر منها :

1- حجم العمالة

2-تركيب العمالة

3-كفاءة العمالة

4-توزيع العمالة بين المديرية والأقسام والمصالح التي يحتوي عليها الهيكل التنظيمي للمؤسسة

، بعد ذلك نبدأ بدراسة وتقييم التغيرات المرتقبة في المؤسسة والمجتمع ولذلك نأخذ بنظر الإعتبار النقاط التالية:

\*الهيكل التنظيمي القائم في المؤسسة والتعديلات المرتقبة القيام بها

\*التغير المتوقع في أساليب العمل

\*إحتمال توسع المؤسسة مستقبلا

## 1-أنواع البطالة

ان ظاهرة البطالة هي ظاهرة إقتصادية بدأ ظهورها مع إزدهار الصناعة ، حيث لم يكن معني للبطالة في المجتمعات الريفية التقليدية ، وترتبط بشكل عام بحالة الدورة الإقتصادية للنظام الرأسمالي ، حيث تزداد في حالة الإنكماش العام للإقتصاد ، وتنتج بسبب عوامل عديدة منها ما هو خارجي ومنها ما هو داخلي ، أما في حالة الدورة الإقتصادية النشطة فان الإقتصاد ينتعش ويتنوع وتكثر فرص العمل وتنوع وبالتالي تنخفض البطالة وقد عرفت منظمة العمل الدولية الشخص العاطل على العمل كما يلي :

**الشخص البطال هو الشخص الذي بلغ السن القانوني للعمل وغير متمدرس وغير سجين وغير متقاعد وراغب في القيام بالعمل ويبحث على العمل باستمرار وقام بتقديم عدة طلبات للعمل ولكن بدون جدوى، وهناك عدة انواع للبطالة نذكر منها:**

1- البطالة الدورية حيث تنسب الى الدورة الإقتصادية وهي صفة لصيقة بالإقتصاد الرأسمالي الذي ينتقل من حالة الرواج الى حالة الإنكماش، ففي حلة الصعود -الإنعاش- نقرب من التشغيل الكامل وتكون البطالة في أدنى مستوياتها ، اما في مرحلة الهبوط -الإنكماش- فيكون العرض أكبر من الطلب ويتم تسريح العمال وتزداد البطالة بينهم

2- البطالة الإحتكاكية وتظهر خلال الفترات التي يقضيها العمال خلال عملهم في التنقل ما بين القطاعات والمهن

3- البطالة الهيكلية وهي التي تمس جزء من العمال المنتجين بسبب التغيرات التي تحدث على الإقتصاد والتي تؤدي الى عدم التوافق بين فرص العمل المتوفرة وبين مؤهلات وخبرات الباحثين على العمل

4- البطالة التقنية (الفنية) وتحدث نتيجة التعطل المفاجئ للآلات أو التذبذبات في التمويل وتمتاز بقصر مدتها

5- البطالة الجزئية اوالبطالة السافرة ، تحدث عندما تقوم المؤسسات لسبب ما بتخفيض الإنتاج بصفة مؤقتة فتتخفض ساعات العمل فتظهر البطالة الجزئية ، ونتيجة لعدم وجود تعويضات للبطالة يصعب تحقيق الشرطين السابقين ، ففي المناطق الحضرية لابد للباحث على العمل في أغلب الأحيان ان يقوم بعمل ما لإشباع حاجته وحاجات من يعول ، مع الإستمرار في البحث على العمل وعليه فان عدد الباحثين على العمل قد يكون كبيرا جدا بسبب تردي الظروف الإقتصادية وندرة فرص العمل المناسبة ، اما في المناطق الريفية فالتعريف التقليدي قاصرا لأسباب مختلفة حيث يكون هناك يد عاملة كثيرة غير عاملة لضيق نطاق البحث على العمل نتيجة لقلّة فرص العمل المأجور في المناطق الريفية ، كما ان الأسر في الريف تحتضن غير العاملين من أعضائها بدرجة أقوى من الحضر ، حيث يكون وازع البحث على العمل قليل ، وفي البلدان المصنعة فان أنظمة التأمين ضد البطالة تضمن لمن لايعمل إشباع حاجته الأساسية بما يمكنه من البقاء دون عمل في أثناء البحث على العمل المناسب له ، وهذا يعني التزاوج ما بين عدم العمل والبحث عنه تغطي في تلك البلدان مجالا أوسع على عكس ما

هو موجود في مجتمعات البلدان النامية ، مما ينعكس على ارتفاع مستوى البطالة مقاسا حسب التعريف التقليدي في الدول النامية عنه في الدول المصنعة ، وان الأمهات والأطفال قد يزاولون أعمالا شاقة وهامة في إطار الأسرة أو المزرعة أو المتجر ولكنهم يعتبرون ناشطون إقتصاديا الا إذا كانوا باحثين على العمل خارج الإطار الأسري وبالتالي لا يدخلون في حسابات نقص التشغيل طبقا للمفهوم التقليدي ، وعموما فان التعريف التقليدي للبطالة لا يصلح لقياس حجم ظاهرة البطالة أو نقص التشغيل أو الإستخدام وتطوراتها وخاصة في العالم الثالث ومنها الجزائر ، ونتيجة لعدم وجود متابعة إحصائية لظاهرة البطالة تمكنا من دراستها وحيث ان المصدر الأساسي لبيانات البطالة هو تعدادات السكان التي يقوم بها الديوان الوطني للإحصائيات كل عشرة سنوات ، ولكون بيانات الوكالة الوطنية للتشغيل لا تسمح بالإلمام بشكل كامل بحجم ظاهرة البطالة لأنه لا يترتب على التسجيل في تلك الوكالات الخاصة بالتشغيل إعانات للبطالة هذا من جانب ، ومن جنب آخر فان وكالات التشغيل الموجودة عبر دوائر الوطن ليست إحدى القنوات الرئيسية والفعالة للتشغيل ، كما ان مقاييس قوة العمل تتباين مع تلك المستمدة من التعدادات المشار اليها ومن بحوث اليد العاملة والتي نحصل عليها عن طريق العينة نتيجة لاختلافات عديدة بين العمليتين، حيث ان التعداد يسمح لنا بالتعرف على المستوى والخصائص الأساسية للقوى العاملة ، بينما تسمح لنا نتائج مسح العينة تتبع نمط التغير الزمني في الحجم والهيكل

## 2- البطالة ومسبباتها

يمكن القول ان البطالة هي أخطر ما يمكن ان يواجهه أي مجتمع لما تولده من آثار إجتماعية قاتلة وشور ومشاكل عائلية وتفكك أسري وانقسام المجتمع وتمرد على القوانين وعصيان الدولة وانحلال خلقي وزوال لكل القيم التي تحكم المجتمع ، واسباب البطالة عديدة ومتنوعة وتختلف من مجتمع الى آخر، مثل النمو الديموغرافي وتراجع معدلات النمو الإقتصادي والإستثمار ، وحالة الركود الإقتصادي والإستخدام المكثف للقوى العاملة ، وانحصر دور الدولة الإجتماعي وتدني المستوى التعليمي ، وضعف القوى العاملة من حيث التدريب والتأهيل، والانفتاح غير المشروط على السوق العالمية ، والغاء البرامج التنموية ، إستغلال الأطفال الصغار ، كما يرجع سبب البطالة الى نوع البطالة ذاتها أي ان كل نوع من انواع البطالة له أسبابه وفي الجزائر فان من اسباب البطالة ضعف البنى الإنتاجية وزيادة عدد السكان الباحثين على العمل في كل سنة ، نتيجة التسرب المدرسي - الرسوب والتسرب المدرسي -، حيث ان هذا التسرب ينقص من فعالية الطلب على التعليم كما انه يشكل نظرا لكلفته المادية العالية احد صور عدم كفاءة الإستغلال الأمثل للإستثمارات في قطاع التعليم كما يقلل من عرض القوى العاملة المتعلمة، في سنة 1971 نجد من مجموع 1000 تلميذ وتلميذة التحقوا بالصف الأول الإبتدائي في الجزائر، بلغ عدد الذين وصل منهم الى الصف السادس الإبتدائي -بعد ستة سنوات - 787 تلميذ وتلميذة فقط ، كما نجد ان بيانات التعداد العام للسكان والسكن الذي جرى في سنة 1987 نجد 35,23 % من عدد العاطلين على العمل هم أميون ، و 52,67 % لهم

مستوى تعليمي أقل من المتوسط ، و 6,8 % لهم مستوى التعليم الثانوي ، واما عدد طالبي العمل فقد إنخفض عددهم من تعداد الى آخر حيث بلغ عددهم 325760 ألف شخص في سنة 1977 وانخفض الى 279161 شخص في سنة 1987 بنسبة تبلغ 24,46 % من عدد العاطلين على العمل ، وبالعكس فان عدد طالبي العمل 2 قد زاد عددهم حيث كان عددهم 345067 شخص في تعداد 1977 ووصل عددهم الى 862117 شخص في تعداد 1987 ، كما كانت نسبة 32% من طالبي العمل 1 يعملون في قطاع البناء والأشغال العمومية ، و 11% يعملون في قطاع الفلاحة ، و 13% في قطاع الإدارة ، واما القطاع الخاص الوطني فكانت نسبة التشغيل فيه تبلغ 30% متبوعا بالمؤسسات العامة بنسبة 21,85% ، واما فيما يتعلق بفئة الأعمار فاننا نجد ان مجموع العاطلين على العمل (طالبي العمل 1 + طالبي العمل 2 ، هناك ثلاثة أشخاص من خمسة أشخاص تقل أعمارهم عن 25 سنة ، وثلاثة اشخاص من اربعة اشخاص تبلغ اعمارهم 30 سنة ، وهذا يؤدي الى ان البطالة قد مست بصفة خاصة فئة الشباب ، كما نجد ان نسبة التشغيل لفئة العمر 25-29 سنة بلغت 26 % في سنة 1987 ، وان موضوع القوى العاملة الذي يعتبر من بين القضايا ذات الأهمية الكبيرة في الإقتصاد الوطني التي على الدولة ان توليها اهمية فائقة في السياسة الإقتصادية .

### 3- العوامل المساعدة على زيادة إنتاجية العمل ونذكر منها :

1-المستوى المهني والتعليمي للعامل

2- طرق الإنتاج المتبعة في الدولة

3-خصائص عناصر الإنتاج المستعملة في العملية الإنتاجية

4- الحالة النفسية والمعنوية للعامل ومشاركته داخل المؤسسة التي يعمل فيها ، والإحترام الذي يلقاه والمسؤولية التي يتحملها والظروف التي يعمل في ظلها ، ومدى حرصه على نجاح المؤسسة التي يعمل بها ، ان كل ذلك سوف ينعكس بشكل ملموس على إنتاجية العمل وفي بلدنا نجد القطاع الإقتصادي يعاني من مشاكل عديدة منها أفنقاره الى الجهاز الإداري الذي تتوفر فيه صفات الكفاءة الفنية والخبرة والأساليب العلمية الحديثة في التسيير وضعف روح المسؤولية لدى العمال والمسيرين ككل ، كل ذلك إنعكس على الإنتاج والإنتاجية فزادت تكاليف الإنتاج من خلال إستهلاك جزءا كبيرا من الموارد العامة على حساب الموارد المتاحة للتنمية ، ولما كانت الجزائر تتوفر على ثروة بشرية كبيرة من اليد العاملة فكيف يمكن إستخدامها بطريقة أكثر فعالية من الناحية الإقتصادية وجعلها تساهم مساهمة فعالة ونشيطة في عملية الإنتاج ، وكيف يمكن عمل ذلك بالشكل الذي يتفق وحاجيات سوق العمل في الحاضر والمستقبل وبالتالي الوصول الى العمالة الكاملة عن طريق توازن العرض مع الطلب، وبما ان القوى العاملة دور واهمية كبيران في الإنتاج وزيادة رفاهية المجتمع من خلال رفع مستوى المعيشة لأفراده لأنها أكثر القوى الإنتاجية أهمية وبالتالي فلها أثر كبير على مستقبل التخطيط في الجزائر ، وان محاربة البطالة بشكل جذري وفعال يتطلب منا التعرف على جذورها وخصائصها

الهيكليّة ، وان من بين مسببات هذه الظاهرة نمو الطلب على العمل وتأثيرات التقدم التقني الذي صاحب العملية الإنتاجية ، فقد أدى هذا التقدم الى نقصان عروض العمل - مصدرا للبطالة - وان العنصرين السابقين لا يكون تأثيرهما على التشغيل بشكل ميكانيكي بل على النماذج الإقتصادية وازمة الإنتاج وحتى نتعرف على تلك التأثيرات لابد من إجراء تحليل للنموذج المطبق في البلد وطريقة الإنتاج ، ولكن ما هي التفسيرات التي تقدمها كل من النظرية الإقتصادية الكلية والجزئية بخصوص ظاهرة البطالة ، ان النظرية الإقتصادية الكلية تقول ان سوق العمل يعتمد على الأسواق الأخرى مثل سوق المواد الأولية وسوق الخدمات ، فعرض العمل والبطالة يتوقف على نمو أو نقصان النشاط الإقتصادي ، اما بالنسبة للنظرية الإقتصادية الجزئية فان سوق العمل غير مستقل على مجمل النشاط الإقتصادي وهو مكان التقاء الطلب الفردي مع العرض الفردي للعمل.

حيث يؤدي التقاءهما الى حالة توازن أي الوصول الى التشغيل الكامل وهي حالة نادرة الحدوث الا في حالات نادرة جدا، ولكن ماهي الحلول التي تقدمها كل من النظريتين السابق ذكرهما من اجل التقليل من ظاهرة البطالة ، ان النظرية الكلية ترجع سبب عدم خلق مناصب العمل والذي هو مصدر أساسي للبطالة الى إرادية الى نقصان في القدرة الإنتاجية أي ليس هناك عرض من المواد التي تحتاجها المؤسسة فتتقص مردودية المؤسسة ، أي لوجود للإستثمارات الداخلية في المؤسسة فلا بد من تطبيق سياسة للعرض وزيادة الإستثمارات الداخلية فينتج عن ذلك مردودية وارباح في المؤسسة ، أي تقسيم القيمة المضافة المحققة ما بين الأرباح والأجور والإقتطاعات الإجبارية ، وحتى يكون ذلك له تأثيرا إيجابيا على التشغيل لابد ان تكون الإستثمارات إنتاجية أي زيادتها وليس زيادة إنتاجيتها ، وبالتالي يكون هناك عرض عمل يقابله طلب فعال وهذا هو التفسير الكلاسيكي للبطالة ، اما حسب الإقتصادي كينز فان ضعف عرض العمل ننتج عن عدم وجود طلب فعال أي أن ارباب العمل لا يستثمرون بشكل جيد ، في الوقت الذي يجب عليهم زيادة العرض من المواد والتشغيل ، وان محاربة هذا النوع من البطالة يتم عن طريق زيادة الطلب على المواد الإستهلاكية والإستثمارات العامة والخاصة ، اما النظرية الجزئية فتعتبر العمل كعنصر إنتاجي وسلعة كبقية السلع الأخرى يتم تبادله في السوق وعندما يلتقي العرض مع الطلب يحدث توازن فتحصل حالة التشغيل الكامل وان مواجهة البطالة وادارتها تتطلب التقييم الجيد لها وتقدير صحيح لأخطارها على المجتمع وتصنيفها وفق مدلولاتها العلمية ثم معالجتها بشكل جذري وليس الإكتفاء بعلاجات عرضية أو مسكنة لا تمنع بحال من الأحوال تجدها في المجتمع وزيادة مخاطرها ، ان نقصان العمل في السنوات الأخيرة في الجزائر وبرز ظاهرة البطالة بحدة كبيرة وخاصة بين المتخرجين من الجامعات ومعاهد التعليم والتكوين المهنيين، حيث ان عدد المتخرجين من الجامعات ومعهد التكوين يزدادون في كل سنة ولا يجدون العمل الذي يبحثون عنه في السوق ، كما ان المصدر الأساسي للثروة في أي بلد من البلدان هو العمل وهو أساس كل تقدم إقتصادي وإجتماعي وهو واجب وميزة إخلقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان

وتحفظ كرامته ، كما ان رقي أي بلد من البلدان وترقية المواطن وتقدمه ترتبط كلها بالعمل لأنه الوسيلة الوحيدة التي يمكن بواسطتها تحقيق الأهداف المسطرة في مخططات التنمية الوطنية، لأنه يقضي على التطفل ويكفل حياة الإنسان لكي لا يكون عالة على غيره ، ولذلك فان خلق مناصب العمل يعتبر هدفا رئيسيا في أية سياسة تنموية إقتصادية أو إجتماعية ، وللعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد والجماعة ويشغل بال دول وحكومات العالم ولذلك نجدها تقوم بتسطير السياسات والخطط لبلوغ التشغيل الكامل للسكان الناشطين فيها وبالتالي تقلل من البطالة، ومهما كانت الأسباب وتعددت فيما يتعلق بالبطالة فإنها تصب في مجرى واحد وهو تدفق الآلاف من العاطلين عن العمل في كل سنة باحثين على العمل وان عدد العاطلين على العمل أخذ بالتزايد من سنة الى أخرى بدلا من ان يتناقص وبطبيعة الحال فان الجزائر باعتبارها إحدى دول العالم الثالث تواجه ظروف البلدان المحيطة بها وتتأثر بها سلبا او إيجابا وقد بدأت ظاهرة البطالة تشكل نقطة هامة تشغل بال المسؤولين من اجل وضع حد لهذه الظاهرة الإقتصادية والإجتماعية والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بأثار الأزمة الإقتصادية العالمية التي تمر بها معظم الدول في المرحلة الراهنة ، وهي ظاهرة عامة تدفع الى القلق والإنشغال لما تحتويه من مخاطر على حاضر ومستقبل الشعوب والتي تمتد أبعادها لتشمل إنتشار البطالة وإنقاص إنتاجية العمل وتقليص طاقات الإنتاج ومساوئ التضخم الى جانب العديد الأشكال المختلفة الأخرى لتبذير العمل الإجتماعي ، كما ان نقص التشغيل يعني نقص إستغلال أحد عناصر الإنتاج وهو العمل البشري وكما هو معروف فالعمل هو أهم عناصر الإنتاج إذ أنه لا يكون بدون ههناك إنتاج ، وان أهمية ظاهرة البطالة تتضاعف في المنظور الإجتماعي لأن العمل المنتج المحقق للذات والذي يكفي عائده لتحقيق مستوى معيشي معين مناسب هو أحد الحاجيات الإنسانية الأساسية ، و ان البطالة هي إحدى المحددات العامة للفقر نتيجة لندرة الأصول الإنتاجية والتوزيع غير العادل للثروة مع نمو السكان المتزايد وزيادة نصيب العمل المأجور في الدخل ، وعلى الرغم من عدم وجود إحصائيات دقيقة عن التشغيل في الجزائر وان وجدت فانها لاتعكس واقع القوى العاملة وخاصة من جانب عرض اليد العاملة والطلب عليها من قبل القطاعات الإقتصادية المختلفة إن موضوع العمالة هو المصدر الذي تتبع منه مخاطر مختلفة في المجتمع نتيجة للبطالة وضعف القدرة الشرائية والتهميش الذي تعاني منه القوى العاملة في مجتمع من المجتمعات ، نتيجة لعدم وجود توازن بين ما هو معروض في السوق من مناصب العمل وما هو مطلوب من قبل مختلف القطاعات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية من مختلف التخصصات والمهارات ، لأن القوى العاملة تشكل العامل الحركي في أسلوب الإنتاج ، وحيث ان تخطيط القوى العاملة هي العملية التي تسعى المؤسسة من خلالها الى الحصول في الوقت المناسب على العدد اللازم من العمال للقيام بالعملية الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة من خلال ضمان الزيادة الدائمة في إنتاجية العمل والإختيار المناسب للأفراد للإشراف والقيادة والتوجيه والترقية لضمان دورات تكوين وتأهيل العاملين بالمؤسسة للحصول على نتائج أفضل والإستفادة من التخصص وتقسيم

العمل داخل المؤسسة. إن نقصان العمل في السنوات الأخيرة في الجزائر وبروز ظاهرة البطالة بحدّة كبيرة وخاصة بين المتخرجين من الجامعات ومعاهد التعليم والتكوين المهنيين، حيث إن عدد المتخرجين من الجامعات ومعهد التكوين يزدادون في كل سنة ولا يجدون العمل الذي يبحثون عنه في السوق ، كما إن المصدر الأساسي للثروة في أي بلد من البلدان هو العمل وهو أساس كل تقدم إقتصادي وإجتماعي وهو واجب وميزة إقتصادية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته ، كما إن رقي أي بلد من البلدان وترقية المواطن وتقدمه ترتبط كلها بالعمل لأنّه الوسيلة الوحيدة التي يمكن بواسطتها تحقيق الأهداف المسطرة في مخططات التنمية الوطنية ، لأنّه يقضي على التطفل ويكفل حياة الإنسان لكي لا يكون عالة على غيره ، ولذلك فإن خلق مناصب العمل يعتبر هدفا رئيسيا في أية سياسة تنموية إقتصادية أو إجتماعية ، وللعمل أهمية كبيرة في حياة الفرد والجماعة ويشغل بال دول وحكومات العالم ولذلك نجدها تقوم بتسطير السياسات والخطط لبلوغ التشغيل الكامل للسكان الناشطين فيها وبالتالي تقلل من البطالة، ومهما كانت الأسباب وتعددت فيما يتعلق بالبطالة فإنها تصب في مجرى واحد وهو تدفق الآلاف من العاطلين على العمل في كل سنة باحثين على العمل وإن عدد العاطلين على العمل آخذ بالتزايد من سنة إلى أخرى بدلا من أن يتناقص وبطبيعة الحال فإن الجزائر باعتبارها إحدى دول العالم الثالث تواجه ظروف البلدان المحيطة بها وتتأثر بها سلبا أو إيجابا وقد بدأت ظاهرة البطالة تشكل نقطة هامة تشغل بال المسؤولين من أجل وضع حد لهذه الظاهرة الإقتصادية والإجتماعية والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بأثار الأزمة الإقتصادية العالمية التي تمر بها معظم الدول في المرحلة الراهنة ، وهي ظاهرة عامة تدفع إلى القلق والإنشغال لما تحتويه من مخاطر على حاضر ومستقبل الشعوب والتي تمتد أبعادها لتشمل إنتشار البطالة وإنقاص إنتاجية العمل وتقليص طاقات الإنتاج ومساوئ التضخم إلى جانب العديد الأشكال المختلفة الأخرى لتبذير العمل الإجتماعي ، كما إن نقص التشغيل يعني نقص إستغلال أحد عناصر الإنتاج وهو العمل البشري وكما هو معروف فالعمل هو أهم عناصر الإنتاج إذ أنه لا يكون بدونه هناك إنتاج ، وإن أهمية ظاهرة البطالة تتضاعف في المنظور الإجتماعي لأن العمل المنتج المحقق للذات والذي يكفي عائلته لتحقيق مستوى معيشي معين مناسب هو أحد الحاجيات الإنسانية الأساسية ، وإن البطالة هي إحدى المحددات العامة للفقر نتيجة لندرة الأصول الإنتاجية والتوزيع الغير العادل للثروة مع نمو السكان المتزايد وزيادة نصيب العمل المأجور في الدخل ، وعلى الرغم من عدم وجود إحصائيات دقيقة عن التشغيل في الجزائر وإن وجدت فإنها لاتعكس واقع القوى العاملة وخاصة من جانب عرض اليد العاملة والطلب عليها من قبل القطاعات الإقتصادية المختلفة إن موضوع العمالة هو المصدر الذي تتبع منه مخاطر مختلفة في المجتمع نتيجة للبطالة وضعف القدرة الشرائية والتهemis الذي تعاني منه القوى العاملة في مجتمع من المجتمعات ، نتيجة لعدم وجود توازن بين ما هو معروض في السوق من مناصب العمل وما هو مطلوب من قبل مختلف القطاعات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية من مختلف التخصصات

والمهارات ، لأن القوى العاملة تشكل العامل الحركي في أسلوب الإنتاج ، وحيث ان تخطيط القوى العاملة هي العملية التي تسعى المؤسسة من خلالها الى الحصول في الوقت المناسب على العدد اللازم من العمال للقيام بالعملية الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسة من خلال ضمان الزيادة الدائمة في إنتاجية العمل والإختيار المناسب للأفراد للإشراف والقيادة والتوجيه والترقية لضمان دورات تكوين وتأهيل العاملين بالمؤسسة للحصول على نتائج أفضل والإستفادة من التخصص وتقسيم العمل داخل المؤسسة.

### خاتمة :

وأخيرا إن موضوع القوى العاملة ومساهمتها في التنمية الإقتصادية ، له اهمية كبيرة ومرتفعة دائما، ويعتبر من أهم القضايا التي ترتبط بعملية التنمية الإقتصادية سواء في الحاضر أو المستقبل ، حيث انه لايمكن لعملية التنمية الشاملة ان تتم وتكون كاملة بدون وجود القوى العاملة المتعلمة والمؤهلة والمدرّبة ، وبالتالي تكون قادرة على التعامل جوانب التنمية المختلفة ، وان مختلف المدارس الفكرية الإقتصادية المتعددة تلح على ان عملية التنمية يعتمد بالدرجة الأولى على التطور النوعي للقوى العاملة ، والذي يمكن تحقيقه من خلال التنمية البشرية الحقيقية عن طريق التعليم والتدريب بأنواعه المختلفة، وان برنامج الإنعاش الإقتصادي من 2001 - 2004 الذي شرع في تنفيذه سنة 2001 هو في جوهره برنامج للإنعاش الإجتماعي حيث كان يهدف الى الى إنفاق 525 مليار دينار جزائري (1) ، في اربع سنوات بالتركيز على بؤر الفقر والتخفيف من وطأته ، وان نتائج ذلك المخطط كانت كما يلي :

1 - زيادة النمو الإقتصادي خلال الفترة 2001-2003 ، حيث بلغ 2,1 % سنة 2001 ووصل الى 4,1 % سنة 2002 ووصل في سنة 2003 الى 6,5 % ، وان تلك النتائج المحققة ترجع الى ارتفاع اسعار البترول

2- زيادة حجم الإستثمارات وخاصة في الفلاحة والبنية التحتية وتشجيع الإستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث زادت فرص العمل للقوى العملة الجزائرية زيادة الحد الأدنى المضمون للأجور من 5000 دينار جزائري في سنة 1995 الى 10000 دينار جزائري سنة 2003 ، كما توسعت الخدمات الإجتماعية من حيث النوعية وطبيعتها ،

### مراجع البحث :

- المجلس الوطني الإقتصادي والإجتماعي ، تقرير حول أجهزة الشغل ، الدروة العامة العشرون، 2002 ، الجزائر
- عمر صخري ، إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006
- بشير العلاق ، الأسس العلمية للتخطيط ، الدار العربية ، سوريا
- محمد الناشد ، إقتصاديات العمل ، جامعة حلب ، سوريا ، 1972

## البطالة والتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية للفترة : 2005-2010)

- مسيكة بوفامة ، فوزية غربي ، الإصلاحات في قانون الإستثمار الجزائري وتأثيره على مناخ الإستثمار ، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والتجارة ، العدد 15 ، 2006 ، الجزائر
- Michel chatelus et jaques fontanel , dix grands problemes Economiques contemporaines, o.p.u, 1993

## ملحق الدراسة :

جدول (1) عدد السكان العاطلين عن العمل خلال الفترة 2006 ، 2007 ، 2008 حسب الطبقة ومعدل البطالة ب%

| الطبقة         | 2006    | 2007    | 2008    |
|----------------|---------|---------|---------|
| الحضر          | 777366  | 878309  | 1012000 |
| الريف          | 463475  | 496354  | 157000  |
| المجموع        | 1240841 | 1374663 | 1169000 |
| معدل البطالة % | 12,27   | 13,79   | 11,33   |

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، معطيات إحصائية رقم 463، الجزائر، 2006

جدول (2) توزيع عدد السكان المشتغلين والعاطلين على العمل حسب فئة العمر لسنة 2006

| فئة العمر     | المشتغلون | العاطلون |
|---------------|-----------|----------|
| أقل من 20 سنة | 469379    | 166414   |
| 20-24         | 1201696   | 369982   |
| 25-29         | 1360371   | 333483   |
| 30-34         | 1305236   | 170394   |
| 35-39         | 1253100   | 91115    |
| 40-44         | 1205074   | 48942    |
| 45-49         | 825347    | 28415    |
| 50-54         | 622754    | 25544    |
| 55-59         | 346483    | 6553     |
| 60 سنة فأكثر  | 279364    | -        |
| المجموع       | 8868804   | 1240841  |

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، معطيات إحصائية رقم 463، الجزائر، 2006

جدول (3) توزيع عدد السكان المشتغلين والعاطلين على العمل حسب فئة العمر لسنة 2007

| فئة العمر     | المشتغلون | العاطلون |
|---------------|-----------|----------|
| أقل من 20 سنة | 385352    | 175245   |
| 20-24         | 1194515   | 421404   |
| 25-29         | 1477470   | 393024   |
| 30-34         | 1292775   | 187488   |
| 35-39         | 1086317   | 93151    |
| 40-44         | 1080505   | 48364    |
| 45-49         | 804121    | 22192    |
| 50-54         | 630888    | 24182    |
| 55-59         | 389470    | 9613     |
| 60 سنة فأكثر  | 252831    | -        |

## البطالة والتشغيل في الجزائر (دراسة تحليلية للفترة : 2005-2010)

|         |         |         |
|---------|---------|---------|
| المجموع | 8594243 | 1374663 |
|---------|---------|---------|

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، معطيات إحصائية رقم 489، الجزائر، 2007،  
جدول(4) توزيع عدد السكان المشتغلين والعاطلين على العمل حسب فئة العمر لسنة 2008

| فئة العمر     | المشتغلون | العاطلون |
|---------------|-----------|----------|
| أقل من 20 سنة | 415000    | 140000   |
| 20-24         | 1276000   | 388000   |
| 25-29         | 1591000   | 348000   |
| 30-34         | 1337000   | 149000   |
| 35-39         | 1178000   | 69000    |
| 40-44         | 1082000   | 34000    |
| 45-49         | 916000    | 19000    |
| 50-54         | 662000    | 15000    |
| 55-59         | 429000    | 7000     |
| 60 سنة فأكثر  | 260000    | -        |
| المجموع       | 9146000   | 1169000  |

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، معطيات إحصائية رقم 514، الجزائر ،  
جدول(5) توزيع عدد السكان العاطلين على العمل حسب فئة العمر لسنة 2010

| فئة العمر     | العاطلون |
|---------------|----------|
| أقل من 20 سنة | 116000   |
| 20-24         | 349000   |
| 25-29         | 336000   |
| 30-34         | 140000   |
| 35-39         | 58000    |
| 40-44         | 33000    |
| 45-49         | 22000    |
| 50-54         | 13000    |
| 55-59         | 10000    |
| 60 سنة فأكثر  | -        |
| المجموع       | 1076000  |

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، معطيات إحصائية رقم 514، الجزائر  
جدول(6) تطور السكان الناشطين والمشتغلين ونسبة البطالة في الجزائر من 2006-2010

| السنة / التعيين           | 2006     | 2007    | 2008     | 2010     |
|---------------------------|----------|---------|----------|----------|
| السكان المشتغلين          | 8868804  | 8594243 | 9146000  | 9735000  |
| السكان الناشطين           | 10109645 | 9968906 | 10315000 | 10812000 |
| السكان العاطلين على العمل | 1240841  | 1374663 | 1169000  | 1076000  |
| نسبة البطالة %            | 12,27    | 13,79   | 11,33    | 10,0     |

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، معطيات إحصائية رقم 514، الجزائر ،

البطالة والتشغيل في الجزائر(دراسة تحليلية للفترة : 2005-2010)