

علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر

La relation du marché du travail au phénomène du chômage en Algérie

د. الهلة محمد¹، ط. د. تمار عبد الرحمان²

ELHELLA Mohamedr¹, TEMMAR abdelrahmane²

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)؛ elhellamohamed08@gmail.com

جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)؛ temmarabdelrahmane1@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2019/03/10 تاريخ القبول: 2019/05/10 تاريخ النشر: 2019/06/15

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين ظاهرة البطالة وسوق العمل في الجزائر، باعتبار هذا الأخيرة يمثل آلية تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل التي تتحدد من خلالها مستويات التوظيف والأجور، وعند اختلال قوى العرض والطلب تنشأ البطالة التي تعبر على أولئك الأشخاص الذين يرغبون في العمل ولا يستطيعون أن يجدوا أي فرصة عمل تتناسب مع طبيعة مؤهلاتهم العلمية وحتى خبراتهم، ومن النتائج المتوصل إليها من هذه الدراسة الآتي:

- ضرورة التركيز على عملية التشغيل على حاملي الشهادات الجامعية والمتخصصة بالدرجة الأولى؛
- دعم المؤسسات للأفكار وتعزيز مفهوم النجاح والتفوق.

كلمات مفتاحية: سوق العمل، ظاهرة البطالة، التشغيل، التوظيف.

تصنيفات JEL: E24, L22, F16

Résumé:

Cette étude vise à clarifier la relation entre le phénomène du chômage et le marché du travail en Algérie, ce dernier représentant le mécanisme d'interaction des forces de l'offre et de la demande de services de main-d'œuvre, par lequel les niveaux d'emploi et de salaire sont déterminés, et lorsque des forces d'offre et de demande sont créées, le chômage est exprimé par ceux qui souhaitent travailler Et ne trouve aucune opportunité d'emploi à la mesure de la nature de leurs qualifications scientifiques et même de leur expérience, et des résultats de cette étude:

-la nécessité de se concentrer sur le fonctionnement des titulaires de diplômes universitaires et spécialisés principalement;

-Soutenir les institutions pour leurs idées et promouvoir le concept de réussite et d'excellence.

Mots-clés: marché du travail, phénomène de chômage, La lecture, emploi.

JEL Classification Codes: F16, L22, E24.

¹ د. الهلة محمد؛ الايميل: elhellamohamed08@gmail.com

د. الهلة محمد؛ تمار عبد الرحمان ؛علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر

المقدمة:

على الرغم من أن ظاهرة البطالة قديمة إلا أنها لم تحظى بالاهتمام إلا مع نتائج الأزمة الاقتصادية لسنة 1929، ثم أصبحت انشغال جوهري للسياسة الاقتصادية ابتداء من منتصف سبعينيات القرن الماضي من طرف الاقتصاديين، إضافة إلى العديد من المنظمات العالمية كصندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي، ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية...إلخ، وعلى الرغم من ذلك الاهتمام إلا أنهم يختلفون في تحليلهم للظاهرة ولا يكادون يتفقون على تحديد مفهوم موحد لها، وذلك راجع إلى طبيعة الاقتصاد بالدرجة الأولى، واتساع نطاقه، وتعدد أنشطته، وتفاوت حجمه من مجتمع إلى آخر ومن دولة إلى أخرى...إلخ، كما أن سوق العمل باعتباره آلية تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل، واختلالهما حتما يؤدي إلى نشو ظاهرة البطالة، وإذا كان الطلب على العمل يمثل كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أرباب العمل مقابل أجر معين، فإن عرض العمل يمثل عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو المستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل بذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تقع أعمارهم ما بين 15 - 65 سنة، ويسمى بالسكان الفعال أو القوة البشرية النشطة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تقديم إجابة للتساؤل التالي:

فيما تتمثل العلاقة بين ظاهرة البطالة وسوق العمل في الجزائر؟

للإجابة على سؤال الإشكالية الرئيس يمكننا طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- 1 - ماذا يقصد بالبطالة؟ وفيما تتمثل أسبابها وأنواعها وآثارها؟
- 2 - ماذا يقصد بسوق العمل؟ وفيما تتمثل مكوناته وخصائصه ومحدداته والعوامل المؤثرة عليه؟
- 3 - فيما تتمثل علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

- 1 - البطالة ظاهرة اقتصادية متفشية في أوساط الشباب تسعى سلطات الدولة للتقليل من حدتها سنويا.
- 2 - يهدف سوق العمل إلى تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل.
- 3 - الجهود التي تبذلها السلطات الرسمية في الجزائر كافية لتخفيض معدلات البطالة.

أهمية الدراسة:

تجسد أهمية الدراسة في التطرق لأهم العوامل المؤدية للعمالة التي يمكن ذكرها في النقاط التالية:

- 1 - تعد ظاهرة البطالة مشكلة اقتصادية جديرة بالدراسة من قبل الباحثين والمختصين؛
- 2 - تظهر أهمية البطالة للدول لأنه لا يخلوا بلد سواء كان ذا اقتصاد قوي أو ضعيف من مستوى معين منها.

أهداف الدراسة:

نحاول التوصل لجملة من الأهداف تسعى العمولة إلى تحقيقها في اقتصاديات الدول العربية ومنها:

- 1 - الكشف عن مختلف البرامج والسياسات المقترحة من قبل الدولة في ميدان التشغيل؛
- 2 - تفعيل السياسات المنتهجة من قبل الدولة في ميادين تشغيل الأيدي العاملة العاطلة.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، بهدف وصف الظاهرة المبحوثة، وتحليل البيانات وتفسيرها للتوصل إلى نتائج ايجابية تساعد على الفهم الصحيح للقوانين ومن ثمة التطبيق السليم لها.

مرجعية الدراسة:

أثناء القيام بإنجاز هذه الدراسة تم الاعتماد على المراجع التالية:

- 1- اعتماد مراجع من كتب، مذكرات، تقارير، سواء كانت هذه المراجع باللغة العربية أو اللغة الأجنبية.

2- الاستعانة بشبكة الانترنت بغية الحصول على الدراسات الحديثة وبياناتها التي يتعذر إيجادها في المكتبات.

إن هذا الموضوع ضخم ومتشعب، ولا يمكن الإلمام بجميع جوانبه في بحث مبسط، إلا أننا حاولنا تحديد بعض جوانبه الرئيسية وبشكل موجز وواضح؛ حيث تم تقسيم هذه الدراسة إلى المحاور التالية:

I - ماهية البطالة.

II - سوق العمل.

III - علاقة سوق العمل بالبطالة في الجزائر.

I - ماهية البطالة:

تعد مشكلة البطالة من أهم المشاكل التي تواجه صناع السياسة التنموية بالدول المتقدمة والنامية على حد سواء ، وهو ما شغل المفكرين والسياسيين من أجل السيطرة على هذه المشكلة

I-1 - مفهوم البطالة:

لا شك أن أول سؤال منطقي يواجهنا في مطلع هذه الدراسة هو من هو العاطل عن العمل ؟ إذ يصعب التعريف بهذه الظاهرة باعتبارها تعد من المفاهيم الاقتصادية ذات بُعْد مختلف و يتم تعريفها كالتالي:

- لغة : حيث جاء على لسان العرب لابن المنظور في قوله بطل الشيء يبطل باطلا ويطولا وبطلانا يعني ذهب ضياعا وخسران، ومن المعاجم الحديثة فقد عرف البطالة على أنها التعطل والتفرغ من العمال¹.

- اصطلاحا: أما عن التعريف الاصطلاحي للبطالة فهو ما وضعه العديد من الدواوين والمنظمات ، وما وصل إليه العلماء، فلقد وجدنا أنها تعرف كما يلي :

- حسب منظمة العمل الدولية (oit) كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى².

ذكر أبو حامد الغزالي أن الصناعات تحتاج إلى تعليم ومكابدة في الصبا إذ غفل بعض الناس عن القيام بذلك في بداية عمرهم أو منعهم من ذلك مانع ، و النتيجة يصبحون عاجزين عن العمل فيأكلون من عمل غيرهم فيكونون عالة على غيرهم إذن هم عاطلون³.

انطلاقا من التعاريف السابقة لظاهرة البطالة توصلنا إلى حوصلة مفادها أنه على الرغم من تعدد تعاريفها نتيجة لاختلاف وجهات نظر الكتاب والمختصين لكن مضمونها واحد ، وعليه يمكن تعريفها على أنها تعني كل شخص لديه الرغبة في العمل ولكن لم يحصل على فرصة العمل مع اجتماع شرطين أساسيين وهما:

• أن يكون قادر على العمل (بلوغ السن المناسبة).

• أن يبحث عن فرصة العمل.

I-2 - أسباب البطالة:

تعتبر البطالة من أكبر المشكلات الاقتصادية التي يعاني منها العالم أجمع ومنها الجزائر، وهو الأمر الذي دفع كافة المهتمين في جميع المجالات إلى البحث عن أسبابها ومسبباتها، لكي يتم التعامل معها في إطار الإصلاح الاقتصادي السليم، ولذلك تعددت أسباب ظاهرة البطالة واختلفت باختلاف إبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي يمكن توضيح كل واحدة منها في الآتي:

أ - الأسباب السياسية:

تؤدي الظروف والأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات، وعدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها؛ حيث يتولى غير الأكفاء وتعطل من هم أقدر وأكفاء على تولي الوظائف، واستثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية، مما يحرم البلد من مشروعات عمل

د. الهلة محمد؛ تمار عبد الرحمان ؛علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر

لأبناء الوطن، نتيجة تركز العمل في قطاع معين على سواه، مما يؤدي إلى تباين التوزيع السكاني: حيث نجد أغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.⁴

ب- الأسباب الاقتصادية:

هي التي أضعفت معدلات الاستثمار المحلي ، ومنها عدم توفر فرص العمل والتي كانت خارج نطاق الحكومة في تصرفاتها من خلال إبعاد مسؤوليتها سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، ومن بين هذه الأسباب نجد ما يلي:

1 - انخفاض أسعار المحروقات:

إن انخفاض أسعار المحروقات تؤثر بالدرجة الأولى على إنتاج وتصدير المحروقات بنسبة 96%، إلا أن انخفاض أسعار البترول بصورة مستمرة خلال فترة الثمانينات من حوالي 35 دولار للبرميل في سنة 1980 إلى 15 دولار في عام 1986م أدى إلى انكماش اقتصادي في الجزائر نتيجة إتباع سياسة تقلصه بسبب تدهور الربح البترولي، وهذا ما أدى إلى تقلص حجم الاستثمارات المحلية وتقلص إيجاد مناصب عمل جديدة.

2 - انخفاض معدلات النمو الاقتصادي في الدول الصناعية الكبرى:

ترتب عن ذلك إتباع سياسة انكماشية في فترة الثمانينات من قبل الدول المتقدمة : لأن نمو الناتج المحلي الإجمالي في تلك الدول انخفض من 94% في سنة 1980 إلى 53% في سنة 1983 ثم إلى 33% في سنة 1986، مما أدى إلى تناقص واردات الدول النامية ومنها الجزائر، وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي كان له الأثر على مستوى الدخل ، ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير.

3- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي:

إن انخفاض أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار من 124.3% في عام (1985/1984) إلى 101.9% في عام 1987/1986 فحسب سنة 1980 هي سنة الأساس، أدى إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية : لأن الجزائر تتعامل في بيع محروقاتها بالدولار الأمريكي وبالتالي تأثير إستراتيجياتها من السلع التامة الصنع؛ حيث انخفض سعر صرف الدولار نحو 30% و20% أمام كلا من الين 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.

ج - الأسباب الاجتماعية:

من بين الأسباب الاجتماعية التي تساعد على تفاقم ظاهرة البطالة نجد ارتفاع معدلات البطالة ، النمو السكاني، وهذا دون القدرة على استثمارها في العملية الإنتاجية، مما يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة، فمثلا نجد بلد الهند يصل عدد سكانه إلى 600 مليون نسمة يحتاج إلى إيجاد فرص عمل لثمانية ملايين فرد سنويا ، وبالتالي لديه مشكلة بسبب تزايد عدد السكان ، كما نجد عامل آخر وهو أساليب النشأة الاجتماعية والمعروف أنها تبدأ من أحضان الأسرة؛ حيث لا يسعى فيها ولي الأمر لغرس قيمة الاجتهاد والعمل في طفله ، مما يفقد هذا الأخير القدوة والمثل الصالح.⁵ بالإضافة إلى وجود عامل آخر ألا وهو التعليم ومستوياته.

د - الهجرة:

من بين العوامل المسببة للبطالة نجد عامل هجرة السكان؛ حيث يرى البعض المهاجرين يساهمون في تفاقم أزمة البطالة خاصة في الدول التي تمنحهم وضع اجتماعي معترف به، كما أن الاعتماد على هجرة السكان يعتبر مصدر رئيسي لتوليد البطالة ، وكمحرك لبناء الهياكل الأساسية من جانب البلدان المستوردة لليد العاملة ، وعندما انتهت الحاجة لاستيراد العمالة وحلول الآلة محل اليد العاملة شاعت البطالة في البلدان المستوردة والمصدرة.⁶

I-3. أنواع البطالة:

لم تعد البطالة في تعريفها ومفاهيمها تقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل بأنه ذلك شخص الذي لديه رغبة ولكن لا يملك منصب عمل ، بل تجاوز مفهوم البطالة ذلك وتخطاها ؛ حيث تم تصنيفها إلى العديد من الأنواع، إذ نجدها تُصنّف إلى مجموعة من الأنواع المؤثرة على البيئة الاقتصادية في الدول ومنها:

1. البطالة الموسمية:

يقصد بها وجود فائض في العمالة العاطلة عن العمل في مواسم محددة ، ويصيب هذا النوع من البطالة القطاع الزراعي بشكل خاص لطبيعته، فتطول الفترة الزمنية بين زراعة المحاصيل وبين عملية جمعها ، مما يجعل اليد العاملة في هذه الفترة تكون في حالة بطالة ، وتثيراته المشكلة نوعاً آخر من المشكلات ألا وهي ضغط العمال الزراعيين العاطلين على قطاعات اقتصادية أخرى في فترة التعتّل.⁷

2. البطالة الدورية:

يرتبط هذا النوع من البطالة بالدورة الاقتصادية؛ حيث تحدث هذه الأخيرة نتيجة للركود الاقتصادي جراء الأزمات الاقتصادية أين ينخفض الطلب الكلي على السلع والخدمات ، وينتج جراء هذا الوضع انخفاض إضافي الناتج الوطني نتيجة انخفاض الإنفاق، وبالتالي تتجه المؤسسات إلى إنتاج قدر قليل من السلع أو تقديم خدمات، مما يترتب عنه تسريح جزء من العمالة إلى حين انحسار الركود وبداية الانتعاش.⁸

3. البطالة الهيكلية:

تشير البطالة الهيكلية لذلك النوع الذي يحدث نتيجة لتغيرات هيكلية في الاقتصاد ؛ بحيث تصبح مؤهلات العمالة غير متوافقة مع فرص العمل المتاحة ، ويحدث هذا النوع نتيجة للانخفاض الحاد والكبير في طلب المستهلكين؛ حيث ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ، ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى، ومع إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية، وقد تحدث نتيجة لإحلال التكنولوجيا التي تحدث تغيير في هيكل تركيبة الطلب الكلي على العمالة.⁹

4. البطالة الاحتكاكية:

هي البطالة التي تنتج عن ترك الموظفين لوظائفهم القديمة؛ للانتقال أو البحث عن وظائف جديدة، ويتخلّى أغلب الموظفين في هذا النوع من البطالة عن وظائفهم بشكل ذاتي بسبب رغبتهم في ترك العمل، أو بسبب رغبتهم في الحصول على راتب أعلى وظيفية جديدة.¹⁰

5. البطالة التقنعة:

يقصد بها أنه يوجد عدد كبير من العاملين يعملون في أنشطة إنتاجية والذين يمكن سحيم دون ملاحظة أي تغيير في النتائج الكلية ، هذا النوع من البطالة لا ينعني به وجود قوة عاملة عاطلة ، بل هي الحالة التي يمكن لاستغناء عن حجم معين من العمالة دون تأثير ذلك على العملية الإنتاجية.¹¹

6. البطالة السافرة:

هي حالة التعتّل الظاهرة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى.¹²

7. البطالة الإجبارية:

يجد هذا النوع من البطالة رغماً عن الفرد، فنجد الشخص القادر على العمل والراغب فيه، يبحث عنه لكنه لا يجده، ويقال عنه في هذه الحالة بأن ه متعتّل، وتظهر هذه الحالة عادة في حالات تسريح العمال بسبب تصفية الشركات في حالة عدم التناسب الواضح بين مستوى الوظيفة والكفاءة العالية للعاطل.¹³

د. الهلة محمد؛ تمار عبد الرحمان ؛علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر

8- البطالة الاختيارية:

تتمثل هذه البطالة التي تعطل فيها الع امل بمحض اختياره وإرادته حينها يقدم استقالته عن العمل الذي يعمل به ، أما العزوف عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ، وذلك في حالة وجود مصدر آخر للدخل.¹⁴

9- البطالة الجماعية:

هي التي كانت تظهر من الحين إللآخر في دول الصناعية خلال القرن الأخير، وكانت أحدث بطالة جماعية تلك التي وقعت في الثلاثينيات من القرن الماضي وشملت العالم كله ، ويحدث هذا النوع في الدول التي تتوقف رفاهيتها على التجارة الأجنبية وفقدان أسواق التصدير.¹⁵

10- البطالة التكنولوجية:

هي البطالة الناتجة عن الاستغناء عن تشغيل عدد معين من العاملين، نتيجة إدخال آلات ومعدات وأساليب عمل مستحدثة، بسبب التطوير والتغيير في التكنولوجيا الذي تأخذ به بعض المنظمات.¹⁶ وتنتج البطالة التكنولوجية أيضا عن إحلال الآلة مكان العاطل أو يمكن أن نسميه بالمكيننة أو بمعنى آخر قد يؤدي إدخال طرق فنية تكنولوجية جديدة في الإنتاج إلى البطالة.¹⁷

I-4- آثار ظاهرة البطالة

إلظاهرة البطالة عدة آثار تنعكس على الجانب النفسي والاجتماعي، والجانب الأمني والسياسي والاقتصادي والتي نوضحها فيما يلي:

أ- الآثار السياسية:

تعد البطالة وصعوباتها المختلفة مصدر من مصادر التوتر الاجتماعي، وعامل كبير من عوامل تأزم العلاقة بين السلطة والمجتمع؛ فهي تهدد الروابط والبنى والمؤسسات داخل المجتمع ، وتندربتفكيكها فتصبح العلاقة تتسم بتذبذب ، وغالبا ماتضطرب السلطة بدواعي تلمين مستلزمات الأمن الاجتماعي إلإجراءات قضائية أو أمنية لاتخلو من العنف، قد تؤدي في مجالات كثيرة إلإيجاد بؤر صراع تترك آثارها السلبية على الطرفين، هذا فضلا على ما تتكبده السلطة من خسائر مادية لتمويل برامجها الأمنية للحد من الجريمة ، وملاحقة المتورطين في السلوك الإجرامي، وهذه الخسائر يتحمل أعبائها الاقتصاد الوطني، كما أن البطالة مازالت تؤثر بشكل كبير على سياسات الدول ؛ حيث كانت سبب في القيام بعمليات سياسية؛ حيث أدت إلإسقاط أنظمة، والدورات الأخيرة التي حصلت في بعض الدول العربية التي أدت إلى تغيير حكومات وحكام، وخير دليل على تأثير البطالة وتفاقم الظاهرة أدبلي تفجير الوضع في العديد من الدول، ومن ثم إلى تغير الوضع¹⁸ بالإضافة إلى ذلك هناك آثار سياسية يمكن ذكرها في الآتي:

1 - ضعف درجة المشاركة السياسية:

2 - ضعف الوحدة الوطنية، والشعور الوطني والانتماء الذي يؤثر سلبا في اتجاه الوطن وأفراد المجتمع؛

2 - إمكانية أن تؤدي البطالة إلى غرس الفكر التطرفي في وسط أفراد المجتمع.¹⁹

ب- الآثار الاقتصادية :

ترتبط البطالة بالجانب الاقتصادي أكثر منه بالجوانب الأخرى، كما تعد من أسبابها الأساسية، كما تنعكس بلل سلب عليه، ومن أهم هذه الآثار الآتي:

1 - إهدار الموارد البشرية: يعتبر وجود أعداد من الأفراد العاطلين عن العمل وهم قادرون من أدائها إهدار لأهم عناصر الإنتاج.

2- التأثير على الناتج المحلي الإجمالي: تؤثر البطالة في مستوى الطلب الكلي في الاقتصاد، ويؤدي ذلك إلى انخفاض الاستهلاك والعجز في الميزان التجاري.

د. الهلة محمد؛ تمار عبد الرحمان ؛علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر

3- نقص الدخل وضعف القوة الشرائية : يؤدي ذلك إلى في تدهور سلع والخدمات والمستويات المعيشية والصحية والتعليمية، ووعىته، وتؤثر البطالة في معدلات الادخار الذي يؤدي بجورها إلى ما يلي:

- نقص معدلات الاستثمار وإيجاد فرص عمل جديدة؛

- الاتفاق على قطاع التعليم دون إن يعود ذلك بالفائدة على مخرجاتها؛

- تكلفة إعادة العاطلين التي تزداد سنة بعد أخرى.²⁰

* كما أن هناك آثار اقتصادية أخرى يمكن إيجازها فيما يلي:

1. البطالة تؤدي إلى التأثير على الأجور، مما يؤدي إلى انخفاضها؛ لأن البطالة تمثل عرض للعمل يوافق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستويات المعيشية بسبب انخفاض الأجور.

2. طول مدة البطالة تؤدي إلى فقدان وخسارة البطال تدريبها لمهارته وخبرته : حيث تعتبر في حد ذاتها أصلا قيمة ذات ق يمة إنتاجية عالية، وطول مدة توقفه عن العمل لا يؤدي فقط إلى توقف عملية اكتساب الخبرات والمهارات، بل وإصابتها بالاضمحلال، والتي لو عاد إلى العمل لاحقا اقل إنتاجية.²¹

ج - الآثار الاجتماعية:

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

أناول مايمس الفرد في كرامته وإنسانيته في عدم تمكنه من كسب قوته مع قدرته على ذلك، كما يجد نفسه محروم من أبسط أنواع الحقوق في العيش بالمقارنة مع الآخرين، وكذا تعطل القوى الإنتاجية يؤثر على انخفاض المستوى المعيشي، وهو ما يؤدي بدوره إلى انتشار مختلف الأنشطة الإجرامية ومختلف الآفات المنبوذة.... الخ، كما أن البطالة لديها تأثير مباشر على الأسرة وتعكس نوعا من الاضطراب بالأسرية؛ حيث تترك أثر سلبي على العاطلين، مما يؤدي إلى تتوتر أعصابهم وسوء حالتهم النفسية وهو ما يؤثر على نفسية أسرهم وأولادهم، والتي تؤدي بذلك إلى نشوب الخصام والشجار في وسط الأسرة وهو مؤشر إلى بداية الطلاق منه إلى تفكك الأسرة وتشتت الأبناء.²²

إضافة لما سبق تؤدي البطالة إلى تأثيرات أخرى من أهمها الآتي:

1- تؤدي البطالة إلى انتشار مايسمى بالهشاشة الاجتماعية كنتيجة مباشرة لم يشعر بها المتعطل من إحباط ويأس وانتمائه إلى الدول وكنتيجة غير مباشرة للفقر.

2- ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العديد من النتائج الوخيمة، وبروز ظواهر اجتماعية سلبية، كما أنها قد تصيب العامل من العمل بالكتابة والحصرة والتدهور النفسي، والتي تؤثر بل على المجتمع كالثقل والقتل والسرقة والمخدرات، ومن جهة أخرى تؤدي البطالة إلى انخفاض أو اضرار الروابط التي يحملها الناس اتجاه المؤسسات الرسمية، والأنظمة والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع، كما أنها تحد من فعالية سلطة الأسرة؛ بحيث لا يستطيع إنقوم أو نمارس دورها في عملية الضبط الاجتماعي.²³

II. سوق العمل:

يعد سوق العمل أحد أهم عناصر النشاط لاقتصادي، وحلقة الوصل بين الطالب على العمل والعقد المناسب للعمل، ومن ثم برزت أهمية دراسته من طرف العديد من الاقتصاديين بمختلف اتجاهاتهم الفكرية ، وسنحاول في هذه المداخلة التطرق لمفاهيم الأساسية لسوق العمل.

د. الهلة محمد؛ تمار عبد الرحمان ؛علاقة سوق العمل بظاهرة البطالة في الجزائر

II-1- مفهوم سوق العمل:

سوق العمل هو المكان الذي تباع فيه خدمات العمل وتشتري نتيجة التفاعل بين جانب الطلب المتمثل في المؤسسات والعرض المتمثل في طالبوا العمل والباحثون عنه، وبالتالي فهو المنطقة الجغرافية (مدينة، إقليم، دولة) التي تتوفر فيها الموارد البشرية القادرة والجاهزة للعمل والواغبة فيه في كافة الأوقات، ويكون بإمكان المنظمات توفير حاجتها منها، وسوق العمل كأى سوق آخر يتكون من متغيرين أساسيين هما:

1- العرض: يمثل ما هو متاح من الموارد البشرية في منطقة جغرافية معينة، وذلك من أعمار مختلفة والجنس والتخصصات والمهارات... الخ القادرة على العمل وتبحث عنه، وذلك في فترة زمنية معينة.

2- الطلب: يمثل حاجة المنظمة من موارد بشرية على اختلاف أنواعها وتخصصاتها ومهارتها في المنطقة الجغرافية وفي فترة زمنية معينة.²⁴

ويعرف أيضا على أنها مؤسسة تنظيمية اقتصادية يتفاعل فيها العرض على العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير الخدمات.²⁵

ويعطي "كودمان" تعريفاً علمياً لسوق العمل المحلي فيعرفه بـ: الفطقة التي تبحث فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القانطين.²⁶

ويمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه: الآلية التي تتضح من خلالها مستويات الأجور والتوظيف أي تفاعل قوي بين العرض والطلب على خدمات العمل.²⁷

انطلاقا مما سبق ورغم تعدد واختلاف التعاريف المتطرق إليها إلا أنها تصبفي مفهوم واحد ألا وهو أن سوق العمل هو المكان أو المجال الذي تتفاعل أو تتلاق فيه قوة عرض العمل والطلب عليه: بحيث يعتبر نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، وحلقة وصل بين المستخدم وطالب العمل، وهو يتكون من عنصرين مهمين وهما: طالب العمل وفرصة العمل التي يوفرها المستخدم.

II-2- مكونات سوق العمل:

أولاً: عرض العمل:

يمثل العرض من العمل مجموع أفراد قوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلا أو عاطلين عن العمل، وبذلك فإن عرض العمل يمثل جميع من لديهم نزعة للعمل أو رغبة فيه.²⁸

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر عن العمال أو العائلات؛ إذ أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل والعامل الذي يقدمها ذاته، فظروف العمل وطبيعته وعدد الساعات الأسبوعية للعمل وطلب العامل نفسه لوقت الفراغ، كلها عوامل إلى جانب عامل الأجر والتكاليف التي تدخل في تحديد ظروف عرض العمل، وهو أيضا القوى العاملة من أيدي وموظفين ومؤهلين، المتمثلة في الشريحة السكانية النشطة والمستعدة والقادرة على العمل.²⁹

ثانياً: الطلب عن العمل

إن الطلب على العمل على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال، وطلب على العمل من جهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند الأجر الحقيقي المعين وفي الفترة الزمنية الهينة ومكان معين مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.³⁰

إن الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل ، كما أن الطلب المنتج لخدمة العمل يعتمد على طلب السوق للسلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، لذلك يعرف الطلب على خدمات العمل بأنه: الطلب المشتق من الطلب على السلع النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها³¹.

II-3 - خصائص سوق العمل:

أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق مجموعة من الخصائص نذكر منها :

أ- غياب المنافسة الكاملة: وهو عدم وجود أجرواحد لنفس الوظائف المتشابهة، وذلك بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة، وفي التنقل أو المهني من جهة ثانية.

ب- سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى وإن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو أسباب أخرى كالسن والثقافة.

ج- تأثير عرض العمل بسلوك العمال وتفصيلاتهم: سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ ومستوى الدخل ، ونوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ونظام التأمينات والمعاشات، وهو يختلف عن طبيعة العرض في سوق السلع والخدمات الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية والإنتاجية.

د- تأثير سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني: هو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:

- إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري أين حلت الآلة محل الإنسان.

- ظهور خيارات لم تكن موجودة ومستوى تعليمي أعلى بما يفلل سلامة التعامل مع الآلة العاملة.³²

II-4 - محددات سوق العمل:

يمكن تقسيم محددات سوق العمل إلى نوعين هما:

أولاً: محددات العرض:

يمكن تقسيم عرض العمل إلى عدة مكونات من أهمها الآتي:

- حجم السكان وتركيبهم:
- المشاركة في قوة العمل (أي القرار في استعمال المتاح بين العمل واستعمالات أخرى)؛
- عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع ؛
- الاستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المفروض وبالتالي العوائد)؛
- خيار المهنة والقطاع؛
- وتختلف محددات عرض العمل ومعدلاته حسب الجنس (عرض العمل النسائي مثلاً) عمر العرق ومستوى التعليم والثرات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، إلا أن الاقتصاديين يركزون عادة على الصلة بين الأجر والعرض.³³

ثانياً: محددات الطلب

- تعمل المنشآت على مزج عناصر الإنتاج (شكل خاص، رأس مال والعمل) لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق، ويعتمد الإنتاج الكلي والطريق التي بما يتم مزج رأس المال والعمل على أساس كل من:
- الطلب على المنتج؛
 - رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة؛
 - اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج؛
 - الأجور النسبية لرموز العمال؛

وعند دراسة الطلب على العمل نهتم بدراسة كيفية تأثر عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر السابقة، وعند ثبات العناصر الثلاثة الأولى يتغير الطلب على باقي العناصر بالتغيرات في الأجر، فالزيادة في الأجر تعني زيادة في التكاليف، وعادة ماتؤدي إلى زيادة في أسعار المنتج، وبالتالي قلة الإنتاج، ومنه تقلص الاستخدام (تأثير الحجم)، ومن جانب آخر كلما زادت الأجور بفرض ثبات سعر رأس المال (على الأقل في البداية)، لئلا كان هناك دافع لدى أرباب العمل لتقليل التكاليف عن طريق تبني أساليب إنتاج تعتمد بدرجة ألتشر على رأس المال وبالتالي تقلص الاستخدام.³⁴

II-5 - العوامل المؤثر على سوق العمل:

إن من بين العوامل المؤثر على سوق العمل والتي تمس بشكل خاص وجهيه عرض العمل والطلب عليه، وهذا نتيجة التفاعل بينهما؛ بحيث أن هذه العوامل مختلفة ومتنوعة تتدخل لتحديد مدى التوازن بين الطلب على العمل والعرض عليه.

أولاً: العوامل المؤثرة على العرض:

باعتبار سوق العمل يتفاعل فيه عرض العمل و الطلب عليه، ويحدد المستوى التوازني بينهما عن طريق الأجر، فعرض العمل يعني عدد الأيدي العاملة الممتلئة بالجهد المعروض والمستعد للعمل خلال مدة زمنية معينة، وهو يمثل أيضاً ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين يساهمون ما بين 15-59 سنة، ويسمى بالقوة البشرية النشيطة ويعرض العمل خدماته في سوق مقابل أجر يعبره كافي للتخلي عن وقت الفراغ أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه والجهد الذي يبذله ووقت الفراغ، ويتزايد العرض الفردي للعامل مع ارتفاع الأجر بعلاقة طردية حتى يصل مرحلة معينة، وان فائض العرض العمل في السوق يعني البطالة، وهناك عدة عوامل مؤثر في عرض العمل من بينها الآتي:

- 1 - حجم السكان وهيكله: إن النمو السكاني يعمل على جعل الكثافة السكانية التي من خلالها يتحدد حجم العمالة في سوق العمل، إذ كلما ارتفع معدل النمو السكاني تزداد الأيدي العاملة.
- 2 - الأجر: تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود العلاقة الطردية بين عرض العمل والأجر، فارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل، بينما انخفاضه يقلل من العرض، ولكن من الممكن أن يختلف تأثير تغير الأجر على عرض العمل باختلاف مستوى الأجر السائد، فقد يكون موجباً عند مستوى معين ثم يعود ليصبح سالب عند مستويات أعلى، وفق تفصيلات العاملين بين العمل ووقت الفراغ.
- 3 - نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان: إذ كلما كانت هذه النسبة مرتفعة يزداد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي عرض العمل.
- 4 - التركيب النوعي للسكان (من حيث الجنس والعمر): تختلف تأثيراتها باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فمثلاً ترتفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الدول المتقدمة، بينما تنخفض هذه النسبة في الدول النامية.
- 5 - الهجرة: بما أن عرض العمل يتحدد بعرض الأيدي العاملة، فمن الطبيعي أن يتأثر هذا العرض سلباً أو إيجاباً بالهجرة، فالهجرة الخارجية للبلد المصدر للعمالة لها تأثير سلبي عندما يكون هناك نوع معين من العمالة المهاجرة، كهجرة العقول والكفاءات، وتمثل فائض في عرض العمل للدول المستقبلية.
- 6 - حرية اختيار العمل وظروف وطبيعة العمل وكفاءة العامل والخبرة، ومستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب، وظروف المعيشية وازدادت أهمية مستوى التعليم والإعداد المهني والتدريب، لاسيما بعد انتشار التكنولوجيا الحديثة بفضل العولمة الاقتصادية.³⁵

- ثانياً: العوامل المؤثرة على الطلب

الطلب على العمل فيمثل الجانب الآخر من سوق العمل ، ويقصد به كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل، ويعبر عنه بالطلب للعاملين الذين لديهم المؤهلات لتقديم الجهد المطلوب : بحيث يشتري أو يستأجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ويتميز الطلب على العمل بأنه طلب عمل مشتق أي أن رب العمل يطلبه ليس من أجل استهلاكه بل من أجل الاستفادة منه، أما العوامل المؤثرة في الطلب على العمل فهي عديدة ومنها:

- 1 - حجم الإنتاج الكلي: إن الهدف من الطلب على الأيدي العاملة هو لغرض إنتاج السلع والخدمات ، أي أنه طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات التي تباع في السوقو تحقق أرباحا أي يزداد الطلب على العمل بزيادة الطلب على السلع والخدمات المنتجة. وعلى مستوى الاقتصاد الكلي ف إن حجم الإنتاج يؤثر إيجابياً في الطلب المحلي من القوى العاملة، فزيادة الطلب الداخلي والخارجي على السلع يؤدي إلى زيادة أرباح المنتجين ، مما يؤدي إلى زيادة التوسع في الإنتاج وبالتالي ارتفاع الطلب على الأيدي العاملة.
- 2 - معدل الأجر: إن الأجر يعدّ تكلفة استخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات ، ويعد من العوامل الأساسية التي تحدد الطلب على العمل، وبالتالي حجم العمالة في الاقتصاد، وتشير النظرية الاقتصادية إلأن التغير في مستويات الأجور الحقيقية يؤثر سلباً في الكمية المطلوبة من العمل، وذلك من خلال أثرين هما:
 - أثر الإحلال الذي يتمثل في انخفاض الكمية المطلوبة من العمل عند ارتفاع الأجر؛ وإحلال عنصر رأس المال محل عنصر العمل في العملية الإنتاجية، ويعني أن أثر الإحلال سالب.
 - أما الأثر الآخر فهو أثر التوسع وله اتجاهان الأول سلبي عند ارتفاع الأجور وتأثيرها في تكاليف الإنتاج ومن ثم انخفاض الإنتاج، والاتجاه الآخر إيجابي إذ تزداد الكمية المطلوبة من العمل مع التوسع وزيادة الإنتاج.
- 3 - أسعار عوامل الإنتاج الأخرى (رأس المال): يعتمد تأثير سعر رأس المال في الطلب على القوى العاملة على طبيعة العلاقة بين عنصر العمل وعنصر رأس المال ، وإمكانية الإحلال بينهما في العملية الإنتاجية، فإذا كانت العلاقة تبادلية فإن انخفاض أسعار رأس المال يؤثر سلباً في الطلب على العمل من خلال إحلال رأس المال بدل العمل و بالعكس، وإذا كانت علاقة تكاملية ف إن الزيادة في استخدام رأس المال يؤثر إيجاباً في عنصر العمل ويؤدي إلى رفع الإنتاج.³⁶

III - علاقة سوق العمل بالبطالة في الجزائر:

من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة ، بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات ، وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة ، ويختلف واقع البطالة في الجزائر خلال مختلف المراحل باختلاف الظروف الاقتصادية التي تشهدها البلاد، فواقعها في عشريني الثمانينات والتسعينات تختلف تماماً عن واقعها في بداية الألفية الثالثة ، إذا منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة ، والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشئة لمناصب الشغل، وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل ، وهو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% في سنة 1984 إلى 16% سنة 1989، كما عرفت الظاهرة التسريح الجماعي مما أدى إلى الارتفاع في معدل البطالة إلى غاية سنة 2000.³⁷

وفي سنة 2001 أنطلق مخطط دعم الانعاش الاقتصادي وامتدت خلال الفترة: 2001 – 2004، ولقد كان لذلك الأثر الإيجابي على انخفاض معدل البطالة؛ حيث انخفضت سنة 2001 من 27% إلى 17,65% ويعود هذا التراجع لزيادة هامة

في جانب العرض وفرص التشغيل ؛ حيث تم استحداث 720 ألف منصب شغل جديد منها 230 ألف منصب شغل مؤقت.³⁸

وفي سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005_2009، خلال هذا البرنامج تم بعث عديد المشاريع مع شركاء أجانب؛ حيث تم استحداث برامج تم فيها الاستثمار في المجال العمومي، مما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنافلي لمعدلات البطالة التي بلغت في المتوسط 12,6%.³⁹ ورغم انخفاض معدل البطالة إلا أن مستواها يبقى مقلق، وفي هذا السياق نضع الملاحظات التالية:

- طبيعة مناصب الشغل التي تم إنشاؤها، إذا أشارت إحصائيات سنة 2006 إلى أن: 81,64% من مناصب الشغل التي تم إنشاؤها كانت مؤقتة، وما نسبته: 18,36 % فقط مناصب دائمة هذا التوجه الذي يفقد فيه العامل المؤقت الاستقرار الوظيفي والكثير من الامتيازات التي يتم بها العامل الدائم.

- ضعف مستوى تأهيل القوى العاملة العاطلة
- اتساع مدة البطالة في الجزائر ؛ حيث وحسب تقرير الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2010 فإن توزيع مدة البطالة المعرفة بالفترة المستغرقة في البحث عن العمل كانت 35% من البطالين يبحثون عن عمل لمدة تقل عن سنة ، و 19% من الطالين يبحثون عن عمل منذ أكثر من سنة، وما نسبته 45;1% منهم يبحثون عن عمل لمدة تفوق سنتين.
- البطالة وهي ظاهرة خطيرة لما تسبب فيه من انتشار لليأس من جراء البحث عن العمل ، وما قد ينجر عن ذلك من انحرافات وجرائم داخل المجتمع الواحد.⁴⁰

- نقد الفرضيات:

يعد مفهوم البطالة من المصطلحات الاقتصادية ال واسعة المعنى؛ حيث قدمت لها العديد من التعاريف حسب وجه نظره وتخصص كل مفكر، وبعد تناول البعضنا حاولنا استخلاص واستنتاج تعريف يوضح

- الفرضية الأولى: تنص الفرضية على أنه: " البطالة ظاهرة متفشية في أوساط الشباب تسعى سلطات الدولة للتقليل من حدتها سنويا"

لا يخفى على أحد أن الدولة الجزائرية بذلت ولا زالت تبذل مجهودات كبيرة سنويا بانشاء العديد من مناصب الشغل للتقليل من حدة ظاهرة البطالة، وعليه تقبل الفرضية الأولى.

- الفرضية الثانية: تنص الفرضية على أنه: " يهدف سوق العمل إلى تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل"

إن سوق العمل في الجزائر يهدف إلى تحقيق تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل وهذا من خلال البرامج التنموية والآليات والبرامج التشغيلية الحالية في الجزائر، غير أن هذه البرامج رغم ما خصص لها من اعتمادات مالية كبيرة إلا أنها لم تطبق كما هو مخطط لها، وعليه ترفض الفرضية الثانية.

- الفرضية الثانية: تنص الفرضية على أنه: " الجهود التي تبذلها السلطات الرسمية في الجزائر كافية لتخفيض معدلا البطالة"

حسب الديوان الوطني للإحصاء فإن معدلات البطالة في الجزائر في انخفاض مستمر، مما يعكس المجهودات المبذولة في الرفع من معدلات التشغيل من خلال الزيادة في خلق مناصب الشغل في الاقتصاد الجزائري، غير أن نوعية الموارد المالية التي يتم بها استحداث مناصب الشغل غير مستقر، وهذا ما يطرح على السلطات الجزائرية إعادة التفكير الجدي في هذا الأمر حول نوعية الموارد المالية، كما أن المجهودات المبذولة تعد غير كافية، وعليه ترفض الفرضية الثالثة.

الخاتمة:

تعد ظاهرة البطالة من أهم المشكلات التي تشغل اهتمام السلطات الرسمية في أي بلد، باعتبارها تشخص بها حالته الاقتصادية والاجتماعية، وهدر هذه الطاقة الكامنة في الأعداد الهائلة من الأيدي العاملة غير المستغلة من شأنه أن يولد عجزاً وقصوراً من قبل النظام الاقتصادي في الاستفادة من هذا الكم الهائل من الأفراد العاطلين وتوجيههم إلى الإنتاج، وخلق الثروة وتحقيق النمو الاقتصادي المنشود، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال تفعيل آلية تفاعل قوى العرض والطلب على خدمات العمل، والتي عن طريقها يتم تحديد مستويات التوظيف والأجور. ورغم المجهودات التي بذلت ومازالت تبذل في الجزائر، فإن هذه الأخيرة لم تستطع تحقيق توازنات كلية خاصة تلك المتعلقة بسوق العمل بالنظر للزيادة المستمرة في أعداد العاطلين عن العمل، وانخفاض القدرة الشرائية للأفراد، مما يدل على الفشل في تحقيق التوازنات الكلية المتعلقة بسوق العمل وتحديداً خلال فترة الانتقال إلى الاقتصاد الحر.

- نتائج الدراسة:

- يمكن تفسير أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة في الآتي:
- ضرورة التركيز في عملية التشغيل على حاملي الشهادات الجامعية والمتخصصة بالدرجة الأولى؛
- دعم المؤسسات للكفاءات وتعزيز مفهوم النجاح والتفوق؛
- خلق الأفكار والإبداع المستمر لتحقيق النجاح؛
- دعم وتفعيل السياسات المتبعة في عمليات التشغيل بغية جني ثمارها.

- التوصيات:

- بناء على النتائج المتوصل إليها وبغية التخفيف من حدة البطالة نقترح على السلطات الفاعلة في البلاد اتخاذ بعض الإجراءات ومنها:
- تشجيع الدولة للاستثمارات الوطنية والأجنبية عن طريق الشراكة لإيجاد مناصب شغل جديدة؛
- إنشاء صندوق التأمين على البطالة لتقديم منح للبطالين لتأمين الحد الأدنى من القدرة الشرائية؛
- إتباع سياسة تخفيض تكلفة مناصب الشغل بتخفيض الأعباء الاجتماعية لرب العمل والضرائب عموماً.
- تشجيع التقاعد المسبق وليس الحد منه بغية خلق مناصب شغل جديدة لطالبيها من العاطلين عن العمل؛
- تشجيع القطاع الخاص لإقامة المشاريع وتوظيف الأشخاص؛
- تشجيع الهجرة إلى المناطق التي تتوفر بها العمل؛
- اختيار الأنشطة والمشاريع التي توظف عدد أكبر من العمال قصد تحقيق التنمية الاقتصادية المرجوة.

- المراجع والإحالات:

- ¹ أحمد حمودة خضر الجميل وآخرون، البطالة الأسباب والآثار وتقييم السياسات واليات العلاج المقترحة في ضوء المستجدات: دراسة حالة المملكة العربية السعودية، منشورات المنظمة الإدارية جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 2013، ص 16.
- ² طيب لوالي/لطيفة بهلول، دراسة بحثية بعنوان: البطالة في الوطن العربي أسباب وتحديات، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2012، ص 2.
- ³ أحمد حسين، عبد الحميد رشوان، أزمات الشباب والبطالة، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2015، ص 22.
- ⁴ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد، عمان، الأردن، 2008، ص 52-54.
- ⁵ صورية فرج الله/ سعيد حمودة، علم الاجتماع ومعالجة مشكلة البطالة، أشغال الملتقى الوطني الأول حول (إشكالية العلوم الاجتماعية في الجزائر واقع وأفاق 08-07 مارس 2012، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012، ص 25.
- ⁶ سلمان غيداء صادق، البطالة في العالم العربي، جامعة الأنبار، العراق، 2012، ص 20.
- ⁷ محمد دمان ذبيح، الآليات الشرعية لعلاج مشكلة البطالة، مذكرة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي، كلية علم الاجتماع والعلوم الإسلامية، قسم الشريعة، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2007/2008، ص 15.

- ⁸ عبد القادري، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في امتصاص البطالة، مذكرة ماجستير في العلوم التجارية، كلية لاقتصاد والعلوم التجارية جامعة وهران، الجزائر، 2012/2011، ص6.
- ⁹ راجح كشادة/فارس مبدور، البطالة أسبابها معالجتها وأثرها على المجتمع، الجزء الثاني، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 2006، ص9.
- ¹⁰ خالد زاوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص19.
- ¹¹ بوجمعة كوسة، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية معهد علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007/3006، ص30.
- ¹² زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة، دارعالم المعرفة، الكويت، 1998، ص29.
- ¹³ أحمد محمد عبد العظيم الجبل، البطالة مشكلة لا يعرفها الإسلام، ط1، دار السلام لطباعة والنشر والتوزيع الترجمة، القاهرة، مصر، 2007، ص25.
- ¹⁴ وليد ناجي الحياي، دراسة كثيفة حول البطالة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمارك، 2015، ص13.
- ¹⁵ صورية فرح الله/ سعيد حمودة، مرجع سابق، ص.
- ¹⁶ عبد القادر محمد علاء، البطالة أساليب المواجهة والدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل تجليات العولمة وتحديات الإصلاح الاقتصادي، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص5.
- ¹⁴ منتدى إدارة الموارد البشرية رابط الموقع : <https://hrdiscussion.com/hr112161.htm> يوم، 2018/01/30، 9:26.
- ¹⁸ رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاسها الاجتماعية (الفقر - البطالة)، أطروحة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2013، ص205.
- ¹⁹ سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2009/2010، ص15.
- ²⁰ رقية خياري، مرجع سابق، ص219.
- ²¹ سليم عقون، مرجع سابق، ص27.
- ²² محمد دمان ذبيح، مرجع سابق، ص52.
- ²³ جمال حسين السراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، ط1، دار اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2000، ص50.
- ²⁴ عمار وصفي عقيلي إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص276.
- ²⁵ محمد عدنان وديع، المفاهيم الأساسية في اقتصاد سوق العمل، نقلا عن رابط الموقع:
- http://WWW.arab-api.org/training/prorams/1/2007/27_C27-Pdf
- ²⁶ ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العالمية في اقتصاد السوق الحر، ط1، ديوان الدار الجمعية للطباعة والنشر، الجزائر، 1997، ص11.
- ²⁷ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص24.
- ²⁸ أحمد الأشقر، الاقتصاد الكلي، ط1، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2002، ص292.
- ²⁹ نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجمعية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 1799، ص11.
- ³⁰ مدحت القرشي، مرجع سابق، ص31.
- ³¹ نعمة الله نجيب إبراهيم، مرجع سابق، ص 17 - 18.
- ³² شلال فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص11.
- ³³ ضياء الموسوي، نظرية الاقتصاد التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص77.
- ³⁴ محمد عدنان وديع، مرجع سابق، ص 32 - 34.
- ³⁵ سايح حنان/ بوعناني فاطمة الزهراء، سياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة ليسانس في العلوم التجارية، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014/2013، ص9.
- ³⁶ سايح حنان بوعناني/ فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص10.
- ³⁷ ناصر مراد، مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية البطالة أسبابها معالجتها وأثرها على المجتمع، الجزء الثامن، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم تسيير 25-27 افريل 2006، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 2006، ص349.
- ³⁸ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية، السداسي الأول من سنة 2004، ص120.
- ³⁹ بلقاسم رحالي/ ركن الدين فلاك، دراسة تحليلية قياسية للأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير يومي 15-16 نوفمبر 2011، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2011، ص6.
- ⁴⁰ سعدية قصاب، مرونة علاقات العمل في الجزائر خلال الفترة: 1990-2006، الملتقى الوطني الثاني واقع التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير يومي 25-26 جوان 2008، جامعة الجزائر، ص4.