الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المـــركز الـــجامعي مـــغنية

معهـــد العـــلوم الاقتـــصادية والتـــجارية وعـــلوم الـــتسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الإقتصادية

تخصص: اقتصاد نقدي وبنكي

تحت عنـــوان:

تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1980-2019) -دراسة تحليلية قياسية-

من إعداد الطالبة:

- الحمليلي سناء

تحت إشراف:

- أ.د. شيبي عبد الرحيم

أعضاء لجنة المناقشة:

أ.د. ساهد عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي مغنية	رئيسا
أ.د. شيبي عبدالرحيم	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي مغنية	مشرفا
أ.د. داودي محمـــــد	أستاذ التعليم العالي	المركز الجامعي مغنية	ممتحنا
أ.د. دحماني الدرويش	أستاذ التعليم العالي	جامعة سيدي بلعباس	ممتحنا
د. كبداني سيد أحمد	أستاذ محـــاضر أ	جامعة مستغـــانم	ممتحنا
د. قادري ريـــاض	أستاذ محـــاضر أ	المركز الجامعي مغنية	ممتحنا

السنـة الجامعية: 2021-2022

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي أَنزَلَ عَلَى عَبْدِهِ الْكِتَابَ وَلَمْ يَجْعَل لَّهُ عِوَجَا ۜ قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ

وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ۜ [سورة الكهف:1-2]،

أحمد الله سبحانه و تعالى أولا وأخيرا الذي أمدني القوة والصبر لإنجاز هذا العمل

وإتمامه

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "الدكتور شيبي عبد

الرحيم " لتفضله بالإشراف على هذه الأطروحة والذي أفادني بتوجيهاته

وإرشاداته القيمة

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة لجنة المناقشة الموقرة اللذين وافقوا على

مناقشة هذه الأطروحة

الإهداء

إلى صاحب الفضل الأول والأخير إلى الهادي سواء السبيل.....

الله عزوجل الذي سدد الخطى فخرج هذا العمل بعونه وتوفيقه نحمده حمدا كثيرا في المبتدئ والمنتهى

إلى من قال فيهما الحق:

" وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا "الإسراء 24.

إلى الوالدين الغاليين ا أنار الله دربهما في الدنيا وأدام لهما الصحة والعافية.

إلى من معه تكمل بهجتي وترسم إبتسامتي زوجي الغالي ورفيق دربي

إلى قرة عيني وفرحتي حياتي البرعمة: كوثر والكتكوتة أنفال

إلى عائلتي الكريمة من صغيرها لكبيرها فردا فردا.

وفي الأخير أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعا يستفاد منه.

سناء

الفهرس

الفهرس

الشكر	
الإهداء	
الفهرس	I
قائمة الجداول	IV
قائمة الأشكال	VI
مقدمة عامة	**أ–ي**
الفصل الأول: الإطار النظري لسوق العمل	
تمهيد	**01**
المبحث الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمالة والبطالة	**02**
المطلب الأول: مفاهيم حول سوق العمل	**02**
I. مفاهيم حول العمل	**02**
II. مفهوم سوق العمل	**03**
III. مؤشرات سوق العمل	**07**
IV. مكونات سوق العمل	**11**
V. سياسات سوق العمل والتشغيل	**13**
المطلب الثاني: مفاهيم حول البطالة	**14**
I. مفهوم البطالة	**14**
II. قياس البطالة	**15**
III. أنواع البطالة	**18**
IV. أسباب وأثار البطالة	**20**
المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة	**23**
المطلب الأول: النظريات التقليدية	**23**
I. نظرية كلاسيكية	**23**
II. نظرية الماركسية والنيوكلاسكية	**26**

III- النظرية الكينزية	**38**
المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث	**51**
I. مدرسة الكلاسيكيون الجددNew classicals	**51**
II. بروز فكر التجديد	**57**
III. التحليل المتجدد لسوق العمل من منظور جزئي	**64**
خلاصة	**74**
الفصل الثاني: دراسة تحليلية وقياسية لسوق العمل في الجزائر خلال فترة (1980-2019)	
تمهيد:	**75**
المبحث الأول: تحليل واقع سوق العمل والبطالة في الجزائر	**76**
المطلب الأول: واقع سوق العمل في الجزائر	**76**
I. تطور السكان وحجم السكان في سن العمل في الجزائر خلال فترة 1970-2019	**76**
II. مؤشرات سوق العمل في الجزائر	**81**
III.مكونات سوق العمل الجزائري	**84**
IV. ديناميكية التشغيل في الجزائر	**94**
المطلب الثاني: البطالة في الجزائر:	**105**
I. مراحل تطور معدلات البطالة في الجزائر:	**105**
II. أسباب البطالة في الجزائر	**111**
III. خصائص البطالة في الجزائر	**117**
IV. الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر	**121**
المبحث الثاني: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر	**134**
المطلب الأول:تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال فترة (1992-2019) وإعداد توقعات بشأنها من (2020-2025)	**134**
I. مدخلات البيانات المقترحة	**134**

II. تقدير المرونة	**135**
III.فهم المدخلات والسيناريوهات في الجدول	**136**
المطلب الثاني: اختبار علاقة أوكن Okun's Lawبالنسبة للاقتصاد الجزائري(1981–2019)	**139**
I. النموذج والبيانات المستخدمة	**141**
II. اختبار استقرارية السلاسل الزمنية	**142**
III. فترات الابطاء الأمثل للنموذج NARDL	**144**
IV. اختبار التكامل المشترك غير الخطي	**146**
V. نتائج تقدير نموذج	**146**
VI. اختبار النموذج المدروس	**147**
VII. اختبار التماثل في الأجلين القصير والطويل	**148**
المطلب الثالث: تقدير محددات الطلب على العمل بإستخدام مقاربة الإنفاق الكلي	**150**
I. اختبار استقرارية السلاسل الزمنية	**151**
II. اختبار التكامل المشترك	**152**
III. منهجية طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا FMOLS	**154**
خلاصة	**156**
خاتمة عامة	**157**
قائمة المصادر والمراجع	**161**
الملاحق	**167**
الملخص	

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الإطار المفاهيمي للعمالة في القطاع غير الرسمي	**06**
02	أسباب طرق علاج البطالة عند بفردج	**46**
03	يوضح البطالة الكينزية، الكلاسيكية والتضخم المكبوح	**58**
04	تطور معدل الإعالة في الجزائر	**80**
05	تطور عدد سكان الجزائر 1830-1886	**85**
06	تطور عدد السكان الجزائر 1887-1960	**86**
07	تطور عدد السكان في الجزائر 1962-2019	**87**
08	متوسط معدل النمو السكاني للجزائر 1970-2018	**87**
09	تطور حجم السكان النشطين في الجزائر (1987-2019)	**88**
10	تطور نسبة النشاط المرأة في الجزائر (1966-2019)	**90**
11	توزيع عمل المرأة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر (1977-2019)	**90**
12	توزيع السكان المشتغلين حسب القطاعين العام والخاص (2003-2009)	**91**
13	تطور حجم العمالة الكلية في الجزائر خلال فترة (1987-2019)	**94**
14	توزيع المشتغلون وفقا لمعيار النوع الاجتماعي 1987-2019	**95**
15	توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية 1992-2019	**97**
16	مرونة الطلب على العمل الإجمالي بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي	**99**
17	نصيب الفرد العامل من اجمالي الناتج المحلي في الجزائر	**101**
18	ترتيب الجزائر في مؤشر جمود التوظيف	**103**
19	عمالة غير الرسمية خارج قطاع الزراعة في الجزائر 2001-2014	**104**
20	تطور معدل البطالة في الجزائر 1966-2019	**106**
21	بيان المشاريع الاستثمارية للفترة 2002-2010	**113**
22	توزيع البطالة حسب الجنس 1990-2019	**117**
23	توزيع البطالة حسب المدة الزمنية 2003-2019	**119**

□

24	توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي (1995-2019)	**120**
25	توزيع البطالة حسب قطاع التشغيل	**122**
26	مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009	**123**
27	مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014)	**124**
28	تطور طلبات وعروض العمل في ANEM خلال فترة 2010-2018	**127**
29	مناصب الشغل المفتوحة من قبل برامج ADSخلال الفترة 2008-2016	**130**
30	مؤشرات البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والريفية	**132**
31	حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب	**132**
32	عدد مناصب الشغل في إطار جهازCANC	**133**
33	الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM	**133**
34	نتائج تقدير النموذج	**136**
35	مرونة قصيرة و طويلة الاجل	**136**
36	الافاق المتوسطة المدى للبطالة في الجزائر(2020-2025)	**137**
37	اختبار جدر الوحدة باستخدام Augmented Dickey-fuller (ADF)	**145**
38	اختبار جدر الوحدة باستخدام Phillip-Perron (PP)	**145**
39	فترات الابطاء المثلى للنموذج NARDL	**146**
40	اختبار الحدود (Bounds test)	**147**
41	نتائج تقدير النموذج NARDL	**147**
42	معامل تصحيح الخطأEC M	**148**
43	نتائج الاختبارات التشخيصية	**149**
44	اختبار جدر الوحدة باستخدام PP(Phillip-Perron)	**152**
45	بعض المعايير لاختيار فترة الإبطاء المثلى	**153**
46	اختبار التكامل المتزامن لجوهانسن (1995)	**153**
47	منهجية طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا FMLOS	**154**
48	نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ	**155**

□

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	منحنى عرض العمل	**11**
02	منحنى الطلب على العمل	**12**
03	منحنى الإنتاجية الحدية	**25**
04	يوضح تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض	**27**
05	منحنى العرض والطلب على العمالة	**28**
06	منحنى عرض العمل الطبيعي وغير طبيعي	**32**
07	منحنى الطلب على العمل	**34**
08	منحنى التوازن في سوق العمل	**34**
09	البطالة الإرادية عند النيوكلاسيك	**35**
10	البطالة الانتقالية	**37**
11	ميكانيزم البطالة الدائمة عند J.Rurff	**39**
12	منحنى جون روف J.Rurff	**40**
13	يوضح دالة عرض العمل عند كينز	**42**
14	توازن سوق العمل في النموذج الكينزي:	**44**
15	منحنى فيلبس علاقة تغير الأجور النقدية والبطالة.	**48**
16	منحنى فيليبس لمعدل البطالة والتضخم	**49**
17	منحنى يوضح العلاقة بين البطالة والتضخم	**50**
18	منحنى فيلبس في الأجل الطويل.	**53**
19	النظرية الكينزية وفقا لنظرية الاختلال	**59**
20	البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال	**59**
21	البطالة والنمو الاقتصادي للولايات المتحدة الأمريكية للفترة(1970-2005)	**61**
22	دالة الجهد للأجراء A	**69**

23	دالة الجهد للأجراء B	**70**
24	معدل الخصوبة ومعدل النمو السكاني للجزائر(1970-2019)	**77**
25	تطور التركيب العمري والنوعي للسكان في الجزائر	**79**
26	المشاركة في قوة العمل	**81**
27	توزيع السكان المشتغلين في الجزائر (1992-2019)	**82**
28	توزيع السكان البطالين في الجزائر (1992-2019)	**83**
29	توزيع السكان المشتغلين حسب القطاعات الاقتصادية:	**92**
30	توزيع البطالة حسب الفئة العمرية (2000-2019)	**118**
31	الأجهزة والبرامج المتخذة للحد من تفاقم مشكلة البطالة	**126**
32	الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار 2002-2012	**131**
33	رسم بياني لتوقعات معدل نمو العمالة السنوي في ظل عدة مرونات للعمالة المختلفة.	**139**
34	رسم بياني لتوقعات معدل البطالة	**140**
35	منحنى اختبار cusum و cusum squares	**150**

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

قد حظي سوق العمل باهتمام الباحثين والمفكرين الاقتصاديين على تعداد المدارس التي ينتمون اليها في محاولة منهم لتفسير الخلل القائم في هذا السوق و طرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الاشكالية الكبرى التي باتت تهدد استقرار الكثير من الدول لدى تمثل قضية التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل أهم التحديات التي تواجه معظم الدول بصفة عامة و الدول النامية بصفة خاصة.

إن اِعتماد أغلبية الدول المنتجة والمصدرة للنفط على عوائده المالية كمصدر رئيسي لتمويل برامجها التنموية، جعل من اِقتصاديات هذه الدول تتأثر بالتقلبات التي تشهدها أسواق النفط العالمية، ان الجزائر كغيرها من الدول المصدرة للنفط تعرضت خلال النصف الثاني من الثمانينات إلى أزمة اقتصادية حادة بعد السقوط الحر لأسعار النفط، وكشفت هذه الأزمة عن سلبيات ونقص مرونة النظام المطبق آنذاك (التخطيط المركزي) حيث أنه لم يستطيع مواجهة الأزمة، مما اِستدعى الشروع في مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية التي فرضتها مؤسسات التمويل الدولية متضمنة تدابير تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سوق العمل، كالخصخصة مثلا وما ترتب عليها من غلق مؤسسات بأكملها وتصفيتها وتسريح عمالها، وكذلك ما ترتب عن بعض السياسات الإصلاحية التي أدت إلى اِنخفاض حجم الاستثمار وما لذلك من آثار بالغة على حجم العمالة، ورغم أن هذه الإصلاحات كانت تهدف أساسا إلى التوازنات المالية والنقدية إلا أن تكلفتها الاجتماعية أحدثت ضررا كبيرا بالمناصب الموجودة ، زيادة على عدم إمكانية توفير مناصب شغل جديدة وإنعكس كل هذا في ارتفاع مستمر لمعدلات البطالة والذي بلغ حوالي 29% عام 1999.

وخلال العقدين الماضيين أدّت الطفرة النفطية في الجزائر إلى تحفيز الاستثمار في مشاريع البنية التحتية وتحسين مؤشرات التنمية البشرية ونتيجة لذلك نجحت الجزائر في الحد من الفقر بنسبة 20 % خلال العقدين الماضيين، على وجه الخصوص انخفض معدل الفقر المدقع الذي يقيس نسبة السكان مقارنة بخط الفقر 1.9 دولار في اليوم – إلى حد كبير من 6.4 % في عام 1995 إلى 0.4 % بحسب آخر الإحصاءات. كما أن دولة الجزائر حققت تقدماً مرموقاً في مجال التنمية البشرية وتحسين مؤشرات التنمية البشرية ، حيث يبلغ متوسط العمر المتوقع عند الولادة 76 عامًا، مقارنة بـ70 عامًا في عام 2000. بين عامي 2000 و2017، بالرغم من الأداء التنموي المرموق فإن التبعية المفرطة للنفط وضعت الجزائر في مواجهة تحديات اقتصادية كبيرة لاستدامة مستوى التنمية فالريوع النفطية تشكل المصدر الأساسي لتمويل الموازنة، حيث بلغت 96 % من إجمالي الصادرات وهي نسبة مرتفعة منذ منتصف التسعينات حين سجلت أكثر من 90 % من الصادرات. كما تمثل الإيرادات الناتجة عن قطاع النفط 38 % من إيرادات الميزانية، مقارنة بـ 60 % من الإيرادات في عام 2014 وذلك قبل انخفاض أسعار النفط. زاد إجمالي الدين الحكومي بشكل كبير منذ عام

2014 ، ليصل إلى 27% من إجمالي الناتج المحلي بحلول نهاية عام 2017، ثم إلى 33 % في عام 2018 و في أواخر عام 2019 نالت التأثيرات الخاصة بانتشار جائحة كورونا في ازمة اقتصادية و مالية اعتبرت اشد و اعنف أزمة حدثت في تاريخ البشرية .

و بما أن التقلبات الحادة في سعر النفط وتأثيرها على النمو الاقتصادي التي تشكل ضغطاً كبيراً على سوق العمل في الجزائر و خاصة في معدل البطالة الذي يمثل مستوى أداء هذا السوق ، فان البطالة وعلى الرغم من تراجعها على المستوى الإجمالي بانتقالها من 30% عام 2000 حسب معطيات الديوان الوطني للإحصاء إلى 10% عام 2018، إلا أنها بقيت جّد عالية بالنسبة لفئة الشباب ما دون 30 سنة فهي تقدر ب 22% عام 2018 وفي حدود 7,5% للفئة التي يقل متوسط عمرها عن 40 سنة حسب ذات المصدر، مما إستلزم على الحكومة الشروع في جملة تدابير وإجراءات لتقليص أحجام البطالة في أوساط الشباب حاملي الشهادات بوضع خطط و إستراتيجيات لترقية الشغل وإنعاش سوق العمل.

الاشكالية العامة:

إذا بقيت الخصائص الهيكلية على حالها فإن ضغوطات سوق العمل الحالية ، و إن لم تصحح بشكل جذري، فإن الاتجاه طويل الأجل لهذه الوضعية قد تغير من معطيات الاقتصاد الجزائري وتجعله عرضة لانخفاض الدخل وارتفاع مستويات البطالة ، و من هنا نطرح الاشكالية التالية:

كيف تؤثر مؤشرات الأداء الاقتصادي و المؤشرات التنظيمية لسوق العمل على معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة (1980-2019)؟

إن هذه الإشكالية تجعلنا أمام جملة من التساؤلات و الاستفسارات التي تفرض علينا نفسها وأهمها:

- كيف فسرت مختلف النظريات الاقتصادية ظاهرتي التشغيل والبطالة ؟
- ما تأثير أهم الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية على مستوى التشغيل والبطالة ؟
- ما مدى فعالية وأهمية السياسات الموجهة لمعالجة الاختلال في سوق العمل في ظل التطورات الحاصلة في بنية الاقتصاد الجزائري ؟
- هل يوجد ترابط حقيقي ما بين معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض معدلات البطالة في الجزائر؟

الفرضيات:

للإجابة على الاشكالية و الأسئلة الفرعية المطروحة يمكن صياغة الفرضيات التالية :

- يؤثر النمو الاقتصادي إيجابا في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر.
- يتأثر التوظيف في الجزائر بكل من الاستثمار و الانفاق الحكومي و الصادرات ايجابا

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في أهمية عنصر العمل لما له من تأثير على العملية الإنتاجية من جهة، ومن جهة أخرى تسليط الضوء على ظاهرة البطالة في الاقتصاد الجزائري وذلك بتحديد ومعرفة أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية كالنمو الاقتصادي، وبعض مؤشرات الأداء الاقتصادي. وذلك بعد التزايد المستمر في أعداد العاطلين عن العمل وما يمثله من مضاعفات في النتائج الاجتماعية والسياسية التي ترافق حالة التعطل عن العمل، لذلك فإن معرفة محددات البطالة، والنمو الاقتصادي سوف تساهم وبلا شك في توجيه السياسة الاقتصادية وتخطيط لاتجاهات القوى العاملة، وتصحيح في مخرجات التعليم مع إعادة هيكلة القطاعات الاقتصادية بما يلائم معطيات الاقتصاد الجزائري ومخرجاته.

أهداف الدراسة:

من أهم أهداف الدراسة ما يلي:

- إبراز الأساس النظري و التحليلي لسوق العمل وظاهرة البطالة.
- التعرف على واقع سوق العمل في الجزائر.
- دراسة تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر وإعداد توقعات بشأنها.
- دراسة علاقة أوكن في الجزائر خلال فترة 1981-2019.
- دراسة محددات الطلب على العمل في الجزائر.

منهج الدراسة:

انطلاقا من طبيعة الموضوع فإن المنهج المعتمد هو المنهج الوصفي والتحليلي حيث سنقوم بوصف مختلف النظريات المفسرة لسوق العمل، وتحليل واقع سوق العمل في الجزائر، بالإضافة إلى الاعتماد على المنهج القياسي وذلك باستخدام مجموعة من التقنيات الاحصائية والرياضية.

الدراسات السابقة:

تم إجراء مجموعة من الدراسات والأبحاث العلمية التي تتعلق بموضوع توقعات و سيناريوهات سوق العمل من بين هذه الدراسات مايلي:

– دراسة Cyros Sassanpour، Mohamed Hassan (2008)، تحت عنوان **" labor market pressures in egypt , why is the unemployment rate stubbornly high?** تقدم هذه الدراسة مجموعة من السيناريوهات التوضيحية متوسطة المدى (2006-2011) ، تظهر الدراسة النتائج التالية:

أشارت السيناريوهات التوضيحية إلى أن الانخفاض في البطالة المرتبط بالنمو الاقتصادي السريع أقل بكثير إذا كانت تبدأ القوة العاملة في التوسع بشكل أسرع قليلا مما كان عليه الحال في الاونة الاخرة.

ان النمو الاقتصادي المرتفع قد لا يؤدي بالضرورة إلى انخفاض كبير في البطالة.

تتطلب زيادة استجابة العمالة للنمو لسياسات تعزيز الأنشطة و القطاعات ذات محتوى العمل الكبير(الخدمات ، البناء و الزراعة).

التغيرات الهيكلية في سوق العمل تشمل تدابير لتحسين مستويات المهارات (التدريب المهني، التدريب أثناء العمل، رفع نظام المستوى التعليم) بما يتماشى مع المتطلبات المتغيرة لسوق العمل.

– دراسة بلقاسم عباس (2008)، تحت عنوان " **تقييم استراتيجيات سوق العمل لمواجهة تحدي البطالة في دولة الكويت(1993–2006)** ، باستخدام نموذج الاستشراف المستقبلي (2006-2032) و استخدام برمجية spectrum ، تظهر دراسة النتائج التالية:

بافتراض بقاء المعطيات الهيكلية للاقتصاد الكويتي على حالها و المتمثلة أساسا في ثبات الانتاج النفطي و الأسعار النفطية بالقيمة الحقيقية عند مستوى 2006 بالإضافة إلى توزيع العمالة الكويتية في القطاع العام بنسبة 75% و 3% في القطاع الخاص، الاسقاطات المستقبلية تدل على أن دولة الكويت ستواجه أزمة بطالة حادة مما يستدعي اجراء تعديلات جذرية في هذه الخصائص الهيكلية.

في حالة سيناريو يتسم ببيئة اقتصادية دولية جيدة تتمثل في ارتفاع اسعار النفط تدريجيا لتستقر عند مستوى 80 دولار للبرميل سنة 2032 و كذلك ارتفاع انتاج النفط إلى مستوى 4 مليون للبرميل يوميا، فإن بالرغم من هذه البيئة الجيدة فإن تسارع معدلات نمو القوة العاملة فإن معدلات البطالة سيكون مرتفعا بشكل كبير.

صناع القرار يحتاجون إلى تفعيل سياسات سوق العمل لامتصاص فائض العمالة الوطنية التي ستدخل مستقبلا سوق العمل ، ففي ظل الوضع القائم فإن سيناريو توسيع الاحلال في القطاع العام و تنمية القطاع الخاص لن تؤدي إلى امتصاص هذا الفائض في حالة بقاء تركز العمالة في القطاع الحكومي أو اعتماد القطاع الخاص على توظيف الوافدين بشكل كبير.

– دراسة سحر محمد الفقير ، ندى الهاشمي(2019)، تحت عنوان **"استشراف مستقبل سوق العمل في الامارات العربية المتحدة"** ، باستخدام نموذج الاستشراف ، تظهر الدراسة النتائج التالية:
من أهم التحولات المستقبلية التي ستؤثر في مستقبل الوظائف هو التحول العالمي نحو الاتمتة و الاستدامة.
ستؤثر الاتمتة على سوق العمل من حيث كونها ستزيد البطالة الهيكلية و تساهم في تفاوت مستوى الاجور ، مقابل تحقيقها لمكاسب الكفاءة و زيادة الانتاجية و خلق وظائف جديدة.

سيرتفع عدد الوظائف الخضراء المتاحة في دولة الامارات ليصل إلى أكثر من 83 ألف وظيفة بحلول عام 2030 و سترتكز هذه الوظائف في قطاعات الطاقة، الطاقة النووية ، ادارة النفايات ، النقل ، القطاع العام و السياحة.

أما بالنسبة لاختبار أوكن هناك العديد من الدراسات من بينها مايلي:

– دراسة Manna lamdjed ; Rimi Riadh ; Touitou Mohammed (2020) تحت عنوان **"The Asymmetric Impact of Economic Growth on Unemployment in AlgeriaTesting the Okun's Law-(Empirical Study for the Period 1980-2018)**
بالاعتماد على منهجية الانحدار الذاتي ذو الابطاءات الموزعة زمنيا اللاخطى (NARDL) بحيث أكدت النتائج التجريبية غياب العلاقة التوازنية – العلاقة طويلة الأجل – مما يترجم غياب قانون أوكن في المدى الطويل، كما أن اختبار عدم التماثل يوضح وجود تماثل في العلاقة طويلة الأجل. لكن العلاقة قصيرة الأجل تظهر النتائج التجريبية عدم وجود تماثل.

– دراسة Imad Moosa (2008)، تحت عنوان **'' Economic growth and unemployment in arab countries : is OKUN's LAW valide?''**

تلخص الورقة إلى عدم ملاحظة أن عدم إنطباق قانون أوكن في الدول تحت الدراسة يخالف النتائج التطبيقية التي تدعم وجود هذا القانون في الدول المتقدمة. وهناك ثلاثة أسباب يمكن أن تفسر هذه النتيجة أن البطالة في الدول العربية لن تتغير حسب الدورة الاقتصادية، و أن أسواق العمل في هذه الدول ليست مرنة؛ و أن هياكل هذه الاقتصادات ليست متنوعة بما فيه الكفاية.

- دراسة Mohamed Dahmani Driouche ; Abdelatif Hamrit (2020) ،تحت عنوان

" The asymmetric impact of oil price shocks on the evolution of the unemployment rate in Algeria: new evidence using NARDL analysis during the period (1990-2017)."

في المدى الطويل أظهرت النتائج وجود تكامل مشترك غير متناظر، أي وجود علاقات طويلة الأمد بين متغيرات الدراسة وأن هناك تأثيرات غير متماثلة، حيث أن الصدمات السلبية لأسعار النفط لها تأثير أكبر على معدلات البطالة من الصدمات الموجبة. أيضا تأثيرات أسعار النفط في المدى القصير جاءت غير متماثلة حيث أن الاختبارات التشخيصية بينت أفضلية النموذج الأول المقدر.كما بينت النتائج أن معدلات النمو الاقتصادي لها تأثير كبير على معدلات البطالة مقارنة بالنفقات الاستثمارية وكذا حجم القروض المقدمة للقطاع الخاص. بينت النتائج أيضا أن الناتج المحلي خارج قطاع المحروقات مشوه ولا يعكس مساهمة هذا القطاع في التخفيض من حدة البطالة، حيث أن ارتفاعه هو نتيجة للطفرات السابقة في قطاع النفط.

- دراسة بلحضري عبد الرزاق (2020) تحت عنوان **"دراسة التأثيرات غير المتماثلة للنمو الاقتصادي على سوق العمل في الجزائر في ظل البرامج التنموية خلال فترة (1980–2018)"**

باستخدام نموذج الفجوة لقانون أوكنOkun's Law و نموذج الانحدار الذاتي غير الخطي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة NARDL. تشير النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة إلى تحقق عدم التماثل في تأثير التغيرات الإيجابية والتغيرات السلبية في النمو الاقتصادي على معدل البطالة في الأجلين القصير والطويل؛ ووجود أثر إيجابي للنمو الاقتصادي في ظل البرامج التنموية في تخفيض معدل البطالة.

- دراسة جلال شيخ العيد ، عيسى بهدي (2012) تحت عنوان **" قياس أثر النمو الاقتصادي على معدلات البطالة في الاراضي الفلسطينية للفترة (1996–2011)**

تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين معدل النمو ومعدل البطالة ولكن باختلاف ما أقره أوكن في حالة الاقتصاد الامريكي، كما توصلت الدراسة إلى أن سلوك دالة البطالة في الضفة الغربية يختلف عن سلوك دالة البطالة في قطاع غزة) .

- رسالة دكتوراه لـ "قصاب سعدية" (2005) بعنوان: **"اختلالات سوق العمل وفعالية سياسات التشغيل في الجزائر، 1990-2004"جامعة الجزائر"**

تناولت الباحثة في هذه الدراسة الاختلالات التي مست سوق العمل في الجزائر خلال الفترة المحددة للدراسة، والتي تميزت بالإصلاحات الاقتصادية التي صاحبت الانتقال إلى اقتصاد السوق، و قد عالجت متغيرات مهمة كالبطالة، الأجور، الاقتصاد غير الرسمي، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، محاولة التعرف على أزمة البطالة كمسبباتها وتأثير التحولات الاقتصادية على تراجع الأجور والقدرة الشرائية، بالإضافة إلى دور السوق الموازي في القضاء على البطالة بالرغم من تأثيره السلبي على الاقتصاد . توصلت الدراسة إلى أن نظام العمل غير الرسمي يحوز على نسبة معتبرة في الجزائر، كما أنه يساهم في تحقيق الثروة و القيمة المضافة للاقتصاد الجزائري، وأن التراجع في الأجور دفع إلى تغذية القطاع غير الرسمي أكثر وزاد من انتشاره، وساهمت هذه الدراسة في بحثنا بدعمه من خلال تشخيص سوق العمل في الجزائر من خلال الوقوف على أسباب البطالة وآليات محاربتها بإيجاد سبل تحقيق التوازن بين العرض و الطلب.

- رسالة دكتوراه للباحث دحماني محمد أدريوش(2013) حول **"إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل- خلال الفترة(1980-2010)"**

باستخدام قانون أوكن و اختبار السببية استخدام طرق احصائية المرشحHP لتفكيك سلسلة زمنية خاصة بمعدلات البطالة، تبين نتائج أن قانون أوكن لا يصلح لحالة الإقتصاد الجزائري وإن معدل النمو الاقتصادي المسجل في الجزائر لا يساهم في خلق الوظائف- و لكن باستخدام اختبار السببية تبين له وجود ارتباط بين المتغيرين بالرغم من وجود علاقة توازنية مستقرة طويلة الأمد بينهما (معدل البطالة قد يستجيب للانخفاض بنسب ضعيفة جدا حتى لما تكون معدلات النمو مرتفعة)- كما استخدم طرق احصائية (المرشحHP) لتفكيك سلسلة زمنية خاصة بمعدلات البطالة وقد تبين من خلال نتائجه أن البطالة في الجزائر ذات طابع هيكلي وأن السياسات الاقتصادية الحالية يكمن دورها في التأثير فقط على المدى القصير ويمس جزءا صغيرا من البطالة الكلية- وجود أثر سلبي لقوة العمل النشيطة للواردات وكذا حجم الانفاق الحكومي على معدلات البطالة في حين ظهر أن تستجيب للانخفاض عند ارتفاع كل من النمو الاقتصادي الحقيقي و حجم الاستثمار و كذا أسعار النفط الحقيقية.

- رسالة دكتوراه للباحثة ركراك مونية (2017-2018) حول **"أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر خلال الفترة (1980-2015)"**

باستخدام منهج اختبار قانون اوكن - اختبار استقرارية السلاسل الزمنية-استخدام التكامل المشترك (طريقة المربعات الصغرى-درجة التباطؤ ونموذجVAR)-نموذج تصحيح الخطأ، تظهر نتائج الدراسة أن من خلال اختبار اوكن توصلنا إلى وجود علاقة عكسية بين معدل النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة اضافة إلى ذلك حاولنا أيضا تقدير العلاقة بين كل من النمو وقطاع من القطاعات الاقتصادية: الفلاحي، الخدماتي، الصناعي، و كذا الاستثمار على العمالة لنفس الفترة، وتوصلت أيضا إلى وجود علاقة ايجابية معنوية على المدى الطويل بين متغيرات الدراسة حيث أن قطاع الخدمات و القطاع الصناعي هم أكثر القطاعات استعابا للعمالة.

- رسالة دكتوراه للباحثة زروخي صباح2016 -2017 حول **"أثر النمو الاقتصادي على البطالة (1986-2015)"**

باستخدام منهج التكامل المشترك-نموذج تصحيح الخطأ-اختبار box-ljungلاستقرار بواقي-دينامكية النموذج var تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين المتغيرين(البطالة و التضخم) في المدى الطويل-وجود علاقة سببية في الاتجاهين أي أن التغير في الناتج المحلي الاجمالي يؤثر في التغير في معدل البطالة والعكس صحيح .

أما الدراسات التي لها علاقة بمحددات الطلب على العمل عديدة من بينها مايلي:

- الدراسة التي قدمها Med Abdullah Aljebrin (2012) حول "**العلاقة بين الطلب على العمالة و النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية للفترة (1990-2008)"**

باستخدام منهج المربعات الصغرى العادية المعدل بالكامل (FMOLS). تظهر الدراسة النتائج التجريبية التي تم الحصول عليها أن هناك علاقة ايجابية بين الطلب على العمالة والدخل الحقيقي والاستثمار والانفاق الحكومي وقيمة الصادرات، وهناك علاقة سلبية بين الطلب على العمالة والقيمة الحقيقية للواردات.

- الدراسة التي قدمها Al Abdulrazag A.Bachier- Ammerah N.Wahban(2013) حول "**محددات العمالة في الأردن: تحليل سلاسل زمنية (1980–2012)**"

باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية المعدل بالكامل (FMOLS). تظهر نتائج الدراسة أن جميع التغيرات لها تأثيرات إيجابية كبيرة على مستوى التوظيف وأن الناتج المحلي الاجمالي الحقيقي كان له تأثير كبير على العمالة.

- الدراسة التي قدمها Ahmed Raza Cheema- Ambreen Atta(2015) حول "**المحددات الاقتصادية للبطالة في الباكستان: تحليل التكامل المشترك(1973–2010)**"

استخدام نموذج الانحدار الذاتي ذات فجوات متباطئة ARDL. تشير نتائج الدراسة أن البطالة لها علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية مع فجوة الناتج والانتاجية وعدم اليقين الاقتصادي–لها علاقة سلبية ذات دلالة احصائية مع اجمالي الاستثمار الثابت وانفتاح التجاري على مستوى سياسة عامة.

- دراسة راضية بن زيان، يوسفي الحسين (2018) ،حول "**أثر مكونات النمو الاقتصادي على الطلب على العمالة في الجزائر 1980–2014** "

تم الاعتماد على مقاربة نماذج الانحدار الذاتي (VAR). أشارت نتائج اختبار السببية إلى وجود علاقة سببية أحادية الاتجاه من الإنفاق الحكومي، إجمالي تكوين رأس المال نحو حجم القوة العاملة، في المقابل أظهرت النتائج غياب هذه العلاقة في أي من الاتجاهين بين كل من إجمالي الواردات، إجمالي الصادرات وحجم القوة العاملة. بينت نتائج تحليل دوال الاستجابة الدفعية وتفكيك التباين أن معظم التقلبات الظرفية التي تحدث في حجم القوة العاملة تكون ناتجة عن صدمات كل من إجمالي التكوين الرأسمالي وإجمالي الصادرات، في حين جاءت نسبة مساهمة الإنفاق الحكومي وإجمالي الواردات ضئيلة وهامشية في المدى القصير، المتوسط وحتى الطويل.

حدود الدراسة:

تتحدد أبعاد الدراسة لهذا الموضوع من جانبين زماني ومكاني، فالجانب المكاني يتمثل في التركيز على حالة الجزائر، أما بالنسبة للجانب الزماني فهو محدد بالفترة 1980–2019 ولقد تم إختيار هذه الفترة، لأنها شهدت تفاقما كبيرا للظاهرة البطالة لتشهد السنوات اللاحقة تحسنا في الوضعية الاقتصادية تزامن مع تحسن أسعار المحروقات، وهو ما انعكس بشكل متفاوت على سوق العمل.

هيكل الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة وللمحافظة على التسلسل المنطقي في طرح الأفكار، قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين:

- الفصل الأول قدمنا فيه طرح نظري لسوق العمل والبطالة، حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين: الأول نلقي فيه الضوء على الاطار النظري لسوق العمل والبطالة والثاني نلقي فيه أهم النظريات المفسرة لسوق العمل والبطالة.
- الفصل الثاني نخصصه إلى دراسة تحليلية وقياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1980-2019)، سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين: الأول لعرض وتحليل واقع سوق العمل في الجزائر ، والثاني سنقوم بدراسة قياسية حيث سنسعى من خلالها إلى دراسة تحليلية لمؤشرات سوق العمل في الجزائر وإعداد توقعات بشأنها، دراسة اختبار قانون أوكن بالنسبة للاقتصاد الجزائري، دراسة لتقدير محددات الطلب على العمل باستخدام مقاربة الانفاق الكلي في الجزائر.

الفصل الأول:

الإطار النظري لسوق العمل

تمهيد:

يعتبر سوق العمل من أهم المسائل والقضايا التي لا يزال فيها البحث من طرف الاقتصاديين والمفكرين، وذلك لاحتوائه متغيرات مثل الطلب على العمل والعرض عيله...إلخ، تعتبر هذه المتغيرات تحدي اجتماعي واقتصادي بالنسبة للدول حيث اختلفت المدارس والمذاهب في تحليل مشاكل هذا السوق وإيجاد التوازن فيه، ومن بين أهم المشاكل في هذا السوق هو مشكل البطالة الذي يعتبر من أكبر وأخطر المشاكل الاقتصادية التي شهدها العالم قديما ولازال يشهدها لحد الساعة.

تظهر البطالة من اختلال قوى العرض والطلب في سوق العمل كما في الأسواق الأخرى، فالتقليل من حجم البطالة ومعدلاتها يعد من أهم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمخططين وواضعين السياسات الاقتصادية في أي مجتمع، لذلك فإن رسم أي سياسة اقتصادية لابد أن تقوم على أساس نظريات الفكر الاقتصادي (التقليدي، الحديث)، حيث يستوجب علينا من منطق التحليل استعراض أهم المدارس الاقتصادية على اختلاف مناهجها.

المبحث الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمالة والبطالة

لقد لقي سوق العمل اهتماما من عدة نواحي (سياسيا، اقتصاديا) من حيث الدراسة والتحليل، حيث كانت لهذه الدراسات طرقا وأساليبا متعددة في تحديد معنى العمل والبطالة.

المطلب الأول: مفاهيم حول سوق العمل

I. مفاهيم حول العمل:

1. مفهوم العمل:

هو المجهود الإنساني سواء كان فكريا أو جسديا الذي يهدف إلى خلق المنفعة أو زيادتها، أي أنه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بالمنفعة، ذلك هو المبدأ المشترك لجميع الأعمال، تختلف هذه الأعمال من مؤسسة إلى أخرى، حسب نوع هذه الأخيرة ونظامها والهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار والتفكير كما أن هناك عمل الإدارة...إلخ.[1]

2. أنواع العمل:

نستطيع ربط نوعية القيود التي تضغط على العمل بأنظمة مختلفة للعمل منها:[2]

أ. نظام الرق: هو النظام الذي يملك شخص ما شخصا آخر ويستخدمه كما يشاء، ويكون العمل هنا خاضعا بصفة مطلقة لأوامر الغير.

كان الرق منتشرا في الماضي ونميز ما بين الرق قصد إنتاج الخيرات والرق المتعلق بالخدمات المنزلية.

فالرق قصد الإنتاج هو الذي يتم فيه استخدام المملوك في الزراعة والصناعة كما كان ذلك في اليونان وروما القديمتين وأمريكا بعد استعمارها من طرف الأوروبيين. وانتهى نظام الرق العصري بالحرب الأهلية الأمريكية (1865).

أما الرق المنزلي فهو منتشر في جميع أنحاء العالم وتم انقراضه تدريجيا وربما لازالت هناك حتى اليوم مناطق يوجد فيها بصفة غير شرعية حيث أن اليوم منعت جميع البلدان نظام الرق.

---

[1] طارق الحاج، "علم الاقتصاد ونظرياته"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص24.

[2] أحمد هني، "دروس في التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية –بن عكنون– الجزائر، 8-1993 ص ص: 56-57.

ب. نظام العمل المضطر أو العبودية الفيودالية: ظهر في أوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية نظام الفيودالية يتميز بوجود أسياد Seigneurs يهيمنون على رجال مرتبطين لهم قيود معينة لكنهم أحرار في المبدأ ويسمون بالعباد Serfs يخضعون إلى نظام العبودية Servage أو نظام للعمل المضطر.

وعلى العبد الفيودالي Serf أن يقوم لسيده:

- ✓ بأعمال مجانية مختلفة لاسيما خدمة أرض السيد.
- ✓ بدفع قسط معين من الثمار التي يحصل عليها بزراعة قطعة أرضه الشخصية.
- ✓ بالالتزام بالبقاء على قطعة أرضه وألا يغادرها.

وكان نظام الفيودالية موجود في أوربا بصفة عامة وروسيا واليابان وبعض المناطق في آسيا.

وأدى نظام العمل المضطر هذا إلى ظهور الرأس مالية والعمل الأجير في المصانع.

ج. العمل بالأجرة: هو العمل الذي أصبح اليوم شاملا، والذي يميزه عن العمل المضطر هو أن العامل حر في شخصيته، ضف إلى ذلك أنه يتقاضى أجره نقدا أو مقابل عمله لصاحب الورشة أو المصنع، ويقوم العامل بإبرام عقد العمل مع صاحب العمل ينص يحتوي مدة العمل وطبيعة وعمولة العمل.

د. أنواع أخرى للعمل: هناك أنواع أخرى للعمل، حيث نجد نظام الخمس الذي مبدؤه هو أداة عمل مقابل خمس ثماره، كذلك نجد العمل بالمكافئة وهو يصف حالة العامل الذي يقوم بمهمة معينة مقابل مكافئته على إنجاز العمل مهما كان الوقت الذي تتطلبه المهمة.[1]

II. مفهوم سوق العمل:

- يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية "أي تفاعل قوى الطلب والعض على خدمات العمل" التي تتحد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف.[2]

[1] أحمد هني، "دروس في التحليل الاقتصادي الكلي"، مرجع سبق ذكره، ص ص: 56-57.

[2] نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2001-2002، ص15.

- سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل. وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل، وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.[1]

⟸ ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي[2]:

أ- غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل وهذا يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة.

ب- سهولة التمييز أو التفرقة بين خدمات العمل ولو تشابهت هذه الخدمات سواء لأسباب عنصرية بسبب الجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة.

ج- ارتباط عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم المختلفة "ساعات وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة".

د- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي حيث تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين التاليين:

✓ عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

✓ تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن تقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

⟸ إن سوق العمل أيضا ليست كغيرها من الأسواق فهو يتسم بجانبين:[3]

الجانب الأول: الجانب السوقي في سوق العمل والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل ما ينجر عن ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم

[1] حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، مجلة جسر التنمية الكويتية، العدد 16، أفريل 2003، ص 4... في الموقع
www.arab-api.org/image/publication/pdfs/101/101.devlop/-budge16pdf

[2] نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مرجع سبق ذكره، ص ص15...17.

[3] عابد سليمة، "الإطار المؤسسي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل-دراسة حالة الجزائر 2003-2013"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد دولي، جامعة2 محمد ابن أحمد، وهران، 2014-2015، ص ص: 84-85.

المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، كل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.

الجانب الثاني: الجانب غير السوقي في سوق العمل وهو جانب غير خاضع لميكانزمات السوق ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية...إلخ وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بين الأطراف الاجتماعيين.

⟸ سوق العمل غير الرسمي:

شهد مفهوم العمل الغير رسمي مداولات طويلة ومختلفة ونظمت العديد من المؤتمرات العالمية والإقليمية التي ناقشت مفهومه ونطاقه، وقد عرف المؤتمر الدولي السابع عشر لإحصاءات العمل، الذي عقد في جنيف للمكتب الدولي للعمل 2003.

العمل الغير رسمي بأنه "عدد الوظائف غير المنظمة التي تكون ضمن القطاع الرسمي أو ضمن مؤسسات القطاع الرسمي، أو ضمن قطاع الأسر المعيشية في فترة زمنية معينة".

في حين لا يوجد تعريف دولي متفق عليه لهذا القطاع، وليس هناك حد فاصل بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي، إلا أن هناك عددا من المعايير المستخدمة عالميا لتحديد المنشآت العاملة في هذا القطاع، كما أن للعاملين في هذا القطاع خصائص يجمع على بعضها العدد من الجهات الدولية مثل المكتب الدولي للعمل كعدد العاملين في المنشأة وغياب صفة الحماية القانونية للعاملين في هذا القطاع وعدم توفير تأمينات العمل.

إن أهم ما يميز هذا القطاع هو ارتفاع نسبة العاملين دون أجر، وانخفاض مستوى الأجور للعاملين بأجر، والاعتماد على العمل اليدوي، إلى حد كبير واستخدام أدوات بسيطة في العمل والاعتماد على الأسواق المحلية الغريبة من أماكن الإنتاج لتسويق السلع والخدمات.

ويرى المكتب العمل الدولي "العمالة غير الرسمية أنها تقوم على الوظيفة، وتتعلق بجميع الذين يشغلون وظيفة ذات خصائص معينة وبوجه عام الذين يعملون بدون عقود عمل، أو لوائح أو اتفاقات جماعية مكتوبة وما إلى ذلك"[1]، تمثل العمالة غير الرسمية مفهوما جديدا في المعايير الدولية كما يبين الجدول التالي:

[1] دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، 2012-2013، ص ص 54-55.

الجدول (01): الإطار المفاهيمي للعمالة في القطاع غير الرسمي

الوظائف حسب الحالة العملية	وحدات الإنتاج حسب النوع									
	العمال المستقلون		أصحاب الأعمال		العمال العائليون	المستخدمون		أعضاء التعاونيات المنتجين	
	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	غير رسمي	رسمي	غير رسمي	رسمي
مشاريع القطاع الرسمي					1	2			
مشاريع القطاع غير الرسمي[+]	3		4		5	6	7	8	
الأسر المعيشة[*]	9					10			

المصدر: رالف هوسمانس "قياس الاقتصاد غير النظامي من العمالة في القطاع غير النظامي إلى العمالة غير النظامية"، ورقة العمل رقم 53، جنيف، مكتب الإحصاءات بمكتب العمل الدولي، 2004.

ملاحظة:

الخلايا المضللة باللون الأخضر تشير إلى الوظائف التي لا توجد بحكم طبيعتها في نوع وحدة الإنتاج قيد النظر، في حين تشير الخانات المضللة باللون الأحمر إلى الوظائف الرسمية، وتمثل الخانات غير المضللة الأنواع المختلفة من الوظائف غير الرسمية:[1]

- العمالة غير الرسمية: الخانات من 1 إلى 6 ومن 8 إلى 10.
- العمالة في القطاع غير الرسمي: الخانات من 3 إلى 8.
- العمالة غير الرسمية خارج القطاع الرسمي: الخانات 1 و2 و9 و10.

- حسب تعريف المؤتمر الدولي الخامس العشر لخبراء الإحصاءات العمالية "باستثناء الأسر المعيشية التي تستخدم عمالا منزلين بأجر".
- الأسر المعيشية التي تنتج السلع على وجه الحصر لاستخدامها النهائي الخاص والأسر المعيشية التي تستخدم عمالا منزلين بأجر.

[1] دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل"، مرجع سبق ذكره، ص55.

وتتكون العمالة غير الرسمية من:

- العمل الفردي المستقل.
- العمل الفردي في مؤسسات صغيرة وغير مستقلة.
- التوظيف بمرتب في عمل غير رسمي (بدون عقد أو تأمينات).

أيضا تشمل عناصر العمالة في القطاع غير الرسمي:

- أعضاء تعاونيات المنتجين غير الرسميين، وعلى سبيل المثال التعاونيات غير المنشأة رسميا ككيانات قانونية.
- العمال المستقلون المشتغلون بإنتاج السلع لأغراض الاستخدام النهائي الخاص بمعرفة أسرهم المعيشية على وجه الحصر، مثل تشييد أماكنهم الخاصة بأنفسهم.
- العمال العائليون العاملون في مشاريع القطاع الرسمي أو غير الرسمي.
- المستخدمون الذين يشغلون وظائف غير رسمية، سواءا كانت تستخدمهم مشاريع القطاع الرسمي، أم مشاريع القطاع غير الرسمي أو تستخدمهم الأسر المعيشية كعمال منزلين بأجر.[1]

III. مؤشرات سوق العمل:

❖ السكان النشطين اقتصاديا حسب BIT:

حسب المكتب الدولي للعمل نضم هذه الفئة كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطا اقتصاديا تجاريا ساعة الأقل خلال الأسبوع المرجعي (حتى إذا صارحوا أنهم بدون عمل)، يبحثون عن عمل أو يؤدون الخدمة الوطنية.[2]

❖ تعريف السكان النشطين حسب (ONS):[3]

حسب الديوان الوطني للإحصاء، تتكون هذه الفئة من السكان المشتغلين فعلا وكذا الذين يبحثون عن شغل (STR_1)و(STR_2):

أ- الباحثون عن العمل (STR_1): هو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة، لم يشتغل من قبل، ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء ويبحث عن عمل.

[1] دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل"، مرجع سبق ذكره، ص56.

[2] Office National des statistique, donnes statistique, emploi et chômage, Algerie, 1997, N^0:263, p1.

[3] Activité emploi et chômage au 4 éme trimestre 2013, N^0 : 653, p13, Vu Sur http://www.ons.dz/img/pdf/donnees-stat-emploi-2013

*STR :sans travail a la recherche d'un.

ب- الباحثون عن العمل (STR_2): هو كل شخص في سن العمل (16-64) سنة، اشتغل من قبل، ولا يشتغل خلال فترة الاستقصاء ويبحث عن عمل يعتبر الفرد المشتغل من السكان النشطين اقتصاديا، وهو الشخص الذي يؤدي خلال الفترة المرجعية أي نشاط لإنتاج السلع والخدمات من النوع الذي يندرج شفي حدود الإنتاج الاقتصادي، أو الغائب مؤقتا عن أداء نشاط من هذا النوع، ويشمل المشتغلون جمين مع الأشخاص فوق سن محدد الذين خلال فترة مرجعية قصيرة سواء كانت أسبوعا واحد أو يوما واحد، قاموا بعمل ما مقابل أجر أو ربح أو كانوا غائبين مؤقتا عن وظيفة عملوا فيها بالفعل واحتفظوا بارتباط رسمي بها أو عن نشاط متعلق بعمل للحساب الخاص.

❖ من أهم مؤشرات سوق العمل ما يلي:[1]

1. معدل النشاط (TA): يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان الناشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن، إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفرادا لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل ويعكس درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من الركود أو انتعاش بالإضافة إلى معتقدات المجتمع.

$$TA = \frac{PA}{PAT}$$

ويتوقف هذا المعدل على العوامل المؤثرة في البسط والمقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشطين وحجم السكان في سن العمل ونذكر من بينها:

- ✓ القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به والمدة الإجبارية للتعليم.
- ✓ القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعدي العادي والمسبق).
- ✓ مدى مشاركة النساء في اليد العاملة.
- ✓ الظرف الاقتصادي وما يتميز به من ركود أو انتعاش.
- ✓ نظام التأمين على البطالة.
- ✓ معدل الزيادة الطبيعية للسكان وتطور مؤشر الأمل في الحياة.

[1] البشير عبد الكريم، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس سنة 2009، ص181

⟸ هناك أنواع عديدة خاصة بمعدل النشاط نذكر منها ما يلي:

أ. معدل النشاط الاقتصادي الخام: يستخدم هذا المعدل لقياس حجم القوى العاملة كنسبة من مجموع السكان ويؤثر في هذه النسبة عاملان:

- الاستعداد التام للإسهام في قوة العمل.
- العوامل الديموغرافية ولاسيما التركيب العمري والجنسي للسكان تقدم هذه الطريقة فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة الاقتصادية في المجتمع ويمكن حسابه كما يلي:

$$\text{معدل المشاركة في قوة العمل الخام} = \frac{\text{أعداد العاملين} + \text{أعداد المتعطلين}}{\text{عدد السكان من جميع الأعمار}} * 100$$

لمعدل النشاط الاقتصادي الخام أهمية اقتصادية واضحة، فكلما ازداد هذا المعدل ازداد نصيب الفرد من الدخل الذي يمكن الحصول عليه عند مستوى معين من الإنتاجية ودرجة الاستخدام لقوة العمل...

ب. معدل النشاط الاقتصادي الصافي أو المنقح[1]: لاحظنا لدى دراستنا لمعدل النشاط الاقتصادي الخام تأثيره بالتركيب العمري للسكان، لذا أوجد الخبراء الديموغرافيون مقياسا آخر لمعدل النشاط الاقتصادي يدعى معدل النشاط الاقتصادي الصافي أو المنقح، وهو يقيس مجموع القوة العاملة إلى السكان عند سن معينة (عدد السكان في سن العمل) ويحسب على النحو التالي:

$$\text{معدل المشاركة في قوة العمل المنقح} = \frac{\text{أعداد العاملين} + \text{أعداد المتعطلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} * 100$$

ج. معدل النشاط المنقح العمري: النسبة المئوية لعدد السكان الناشطين اقتصاديا في فئة عمرية في بلد ما، وخلال فترة زمنية معينة بالنسبة لإجمالي السكان عند سن العمل في نفس الفئة العمرية في المنطقة، خلال نفس الفترة الزمنية.

د. معدل النشاط المنقح النوعي: النسبة المئوية لعدد السكان الناشطين اقتصاديا في نوع معين من السكان (ذكور أو إناث) في بلد ما، وخلال فترة زمنية معينة بالنسبة لإجمالي السكان عند سن العمل في نفس النوع (ذكور أو إناث) في المنطقة، خلال نفس الفترة الزمنية.

[1] حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، مرجع سبق ذكره، ص7.

✓ عيوب مقياس معدل النشاط الخام:

- يوجد عدد كبير من العمال لا يدخل في مفهوم قوة العمل لأن ما ينتجونه لا يعبر عن دخل مادي، مع أنه يساهم مساهمة محسوسة في رفاهية السكان مثل ربات البيت، وإذا تم إدراجهم في قوة العمل فإن الميزة الظاهرة لمعدل النشاط تكون وهمية.
- فترة الإسناد الزمني لقوة العمل قد تستبعد عددا ضخما من الأطفال المشتغلين إلى حد ما بأنشطة اقتصادية.
- عدم مراعاة مساهمة كل نوع في النشاط الاقتصادي.

2. معدل الشغل (To) ومعدل العمالة (TE):[1]

- معدل الشغل هو عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، ومقلوبه عبارة عن معدل الإعالة والذي يبين عدد الأفراد الذي يعيلهم شخص واحد بالمتوسط وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب الشغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص.

$$To = \frac{Po}{PT}$$

- معدل العمالة هو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل يعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية التي تعتبر من أهم الموارد.

$$TE = \frac{PO}{PAT}$$

1. معدل البطالة (**TC**): يعرف كنسبة بين عدد العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة أي:

$$TC = \frac{STR}{PA}$$

إذا كان هذا المعدل صغيرا، فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل وإذا كان كبيرا معناه أن سوق العمل في حالة اختلال وعدم الاستقرار وأن مناصب العمل الشاغرة تملأ بسهولة. إن هذا المعدل يعكس نسبة

[1] البشير عبد الكريم، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مرجع سبق ذكره، ص ص 181-182.

المجموعة التي تكون في وقت معين راغبة في العمل لكنها لا تجد الفرصة. لكنها بالضرورة لا تعطي أي فكرة عن الضيق الاقتصادي الذي يعانيه أفراد هذه المجموعة.

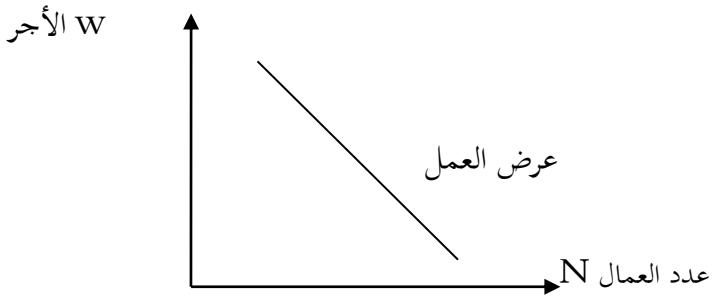
IV. مكونات سوق العمل:

1- عرض العمل:

أ- مفهوم عرض العمل: هو عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو مستعد للعمل خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذي تقع أعمارهم ما بين 15-65 سنة، ويسمى بالسكان الفعال أو القوة البشرية.

وتكون دالة عرض العمل وفقا للشكل التالي:

الشكل (01): منحنى عرض العمل[1]



ب- محددات عرض العمل:

يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل منها:[2]

✓ حجم السكان: يؤثر حجم السكان على عرض العمل إذ كلما يزداد معدل نمو السكان يزداد عدد الأشخاص القادرين على العمل.

✓ عدد سنوات العمل: يتوقف طول فترة العمل على القوانين التي تحدد سن العمل فلابد من تحديد سن العمل للذكور والإناث في أية دولة من الدول من أجل إتاحة الفرصة للآخرين

✓ عرض ساعات العمل: غالبا ما يقاس عرض العمل بساعات العمل عوضا عن عدد العمال حيث يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة للعمل.

[1] بن طجين محمد عبد الرحمان، "دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008"، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نمذجة الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2010-2011، ص6.

[2] لعريفي عودة، "محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر"، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2010-2011، ص6.

✓ عرض المهارات: إن التزايد في عرض المهارات يؤدي إلى زيادة العرض الفعلي من العمل يجعل العمال أكثر إنتاجية، ويمكن اكتساب المهارة بشكل نظامي من خلال التعليم وبرامج التدريب أو غير نظامي من خلال العمل ذاته.

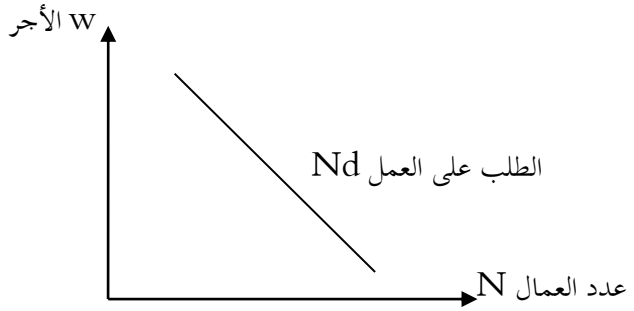
✓ المفاضلة بين الأجر ووقت الفراغ: يعمل العامل من أجل الحصول على أجر معين وكل ساعة بعملها تعني فقدان ساعة من أوقات فراغه، لذا فكل عامل يفاضل بين الأجر الإضافي الذي يحصل عليه مقابل زيادة عمله وبين وقت الفراغ الذي يتمتع به عند تقليل كمية عمله.

2. طلب العمل:

أ. مفهوم الطلب على العمل:[1] هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب (أرباب) العمل مقابل أجر معين، وعليه يمكن القول بأن الطلب على العمل يتحدد وفقا لأهداف الإنتاج المقررة في الخطة إذا كانت الدولة تتبع أسلوب الإنتاج المخطط، وبناءا على الطلب المستقبلي على السلع والخدمات.

وتأخذ دالة الطلب على العمل الشكل التالي:

الشكل (02): منحنى الطلب على العمل



ب. محددات الطلب على العمل:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الطلب على العمل وأهم هذه العوامل هي:[2]

✓ الطلب على منتجات العامل: الطلب على العمل هو طلب مشتق من الطلب على منتجات العامل لذلك فإن أي زيادة في الطلب على المنتجات التي يشترك العامل في إنتاجها تؤدي إلى زيادة في الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمل والعكس صحيح.

[1] بن طجين محمد عبد الرحمان، "دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1970-2008"، مرجع سبق ذكره، ص ص:5-6.

[2] لعريفي عودة، "محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص ص: 7-8.

✓ الإنتاجية الحدية: كلما زادت الإنتاجية الحدية للعامل كلما زاد الطلب على العمل، وكذلك مما يعمل على رفع الإنتاجية الرعاية الصحية الاجتماعية والنفسية، فالمسكن غير الصحي وسوء الحالة النفسية تجعل العامل مكتئبا، وهذا من شأنه أن يقلل من الكفاية الإنتاجية، فينخفض الطلب على العمل.

❖ معدل الأجر: الأجر باعتباره تكلفة استخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات فيعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة في الاقتصاد.

❖ مستوى الطلب الكلي في سوق المنتجات: يرتبط حجم الإنتاج ارتباطا طرديا بمستوى الطلب الكلي، فالتغيرات في مستوى العمالة لا تعكس دائما التغيرات في الأجر ولكنها يمكن أن تكون انعكاس لما يطرأ على حجم الطلب في سوق المنتجات من التغيرات.

ففي حالة الانتعاش الاقتصادي يشجع على زيادة الإنتاج وبالتالي طلب عمل إضافي لتمويل هذه الزيادة والعكس صحيح في حالة الانكماش الاقتصادي.

❖ الاستثمار: يزداد الكلب على العمل كلما ازداد حجم الاستثمارات في البلد، حيث أن زيادة الاستثمار تؤدي إلى زيادة الإنتاج، أي زيادة في معدل النمو الاقتصادي وبالتالي زيادة في الطلب على الأيدي العاملة.

❖ التطور التكنولوجي: إن التطور التكنولوجي يمكن أن يؤثر سلبا أو إيجابا على الطلب على الأيدي العاملة وذلك حسب نوع التطور المحقق، فإذا كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال في العملية الإنتاجية فهذا يؤدي إلى إحلال عنصر رأس المال محل عنصر العمل في العملية الإنتاجية وبالتالي ينخفض الطلب على العمل، والعكس صحيح عندما يكون التطور التكنولوجي من النوع كثيف العمل فإنه يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل بسبب ارتفاع نسبة مدخلات العمل في الإنتاج.[1]

V. سياسات سوق العمل والتشغيل:

تشير سياسات التشغيل إلى مجموعة الإجراءات المتخذة لمجابهة ومواجهة مشكلة البطالة، ويرتبط مضمونها والآليات التي تقوم عليها في الغالب على طبيعة تحليل البطالة.

[1] لعريفي عودة، "محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص8.

سياسات التشغيل تشكل نمطين[1]:

1. سياسة التشغيل المحفزة أو النشيطة: (Politique Active)

تهدف هذه السياسة إلى مجابهة البطالة وندرة فرص العمل، حيث ترمي إلى الحفاظ مستوى التشغيل والعمل على خلق فرص أو مواطن عمل جديدة وإلى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة.

2. سياسات عمالة وقائية (سلبية أو غير نشطة):

تهدف هذه السياسة إلى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الاقتصادي والهيكلة، وتكييف التكوين المهني قصد مواءمة التأهيل لحاجيات سوق العمل والاقتصاد، ويضيف هذا الشكل من السياسات ضمن المقاربات والإجراءات الوقائية أو الاستباقية تجنبا لفقدان مناصب العمل أو اختلال مواءمة عروض وطلبات العمل.

المطلب الثاني: مفاهيم حول البطالة

I. مفهوم البطالة

تعرف البطالة على أنها ظاهرة اجتماعية تعبر عن العمالة الناقصة، وتتجسد في التفاوت بين العمل وسوق الإنتاج، إذ تقوم على كون شريحة من السكان القادرين على العمل ولا تجد عملا لها[2].

❖ تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (BIT):

تتكون فئة الأفراد العاطلين عن العمل بحسب المكتب الدولي للعمل من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16-59 سنة وكانوا في يوم أو أسبوع معين ضمن فئات قوة العمل التالية[3]:

✓ غير مستخدمين: أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية "بدون عمل" وقد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة.

✓ مستعدين وقادرين: متاح للعمل وهم مستعدين للقيام به في حالة توفره.

✓ يبحثون عن العمل: من خلال القيام بخطوات وإجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة.

[1] دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة وتحليل"، مرجع سبق ذكره، ص58.

[2] عبد الحليم جلال، "اتجاهات سوق العمل بالجزائر"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 8، العدد 2، ديسمبر 2017، ص 280.

[3] Bureau International du Travail, la normalisation international du travail, nouvelle série n 53, Genève, 1953, pp.48-49.

بذلك يحسب كل الأفراد الذين لم يقوموا بأي عمل خلال فترة القياس، وليسوا غائبين على نحو مؤقت عن عملهم والذين هم مستعدون للعمل في غضون الأسبوعين اللاحقين للمقابلة والذين بحثوا عن عمل فعلا خلال الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة كعاطلين عن العمل.

بهدف معيار عدم الاستخدام إلى التمييز بين المصنفين على أنهم عاملين وغير عاملين، ولهذا فإن الفرد بلا عمل هو الفرد "الذي لم يعمل على الإطلاق خلال الفترة المرجعية"، وعادة تكون الفترة المرجعية أسبوعا قبل المسح.

أما معيار "المستعدين والقادرين"، يسعى إلى إبعاد الباحثين على العمل لتاريخ لاحق عن فئة العاطلين، وكذلك يبعد كافة الأفراد غير القادرين على العمل بسبب مسؤوليتهم المنزلية أو مرضهم، لهذا فإن القدرة والاستعداد للعمل يعني "أنه إذا منح الشخص فرصة للعمل فإنه سيكون قادرا أو مستعدا للعمل".

وآخر معيار هو جدية البحث عن العمل، ويعني "أن الفرد قد اتخذ خطوات محددة في فترة قريبة محددة للوصول على العمل"، على أن تكون الفترة الأخيرة لنشاطات البحث عن عمل، هي نفسها الفترة المرجعية للمسح الأساسي ومدتها أسبوع أو يوم، ولكن يمكن أن تكون أطول.

❖ تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS):

يعتبر الشخص عاطلا عن العمل إذا توفرت فيه المواصفات التالية[1]:

✓ أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين 15 و64 سنة).

✓ لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق.

✓ أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.

II. قياس البطالة:

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية، كنسبة عدد العاطلين عن العمل إلى القوة العاملة بالمجتمع (الفئة النشطة) عند نقطة زمنية معينة وذلك باستخدام الصيغة التالية[2]:

معدل البطالة = (عدد العاطلين عن العمل/الفئة النشطة) x 100

[1] Office National des Statistique, l'emploi et le chômage, données statistiques, N226, Algérie, 1995, p8.

[2] برياطي حسين، مسيليتي نبيلة، "إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر"، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد 2، العدد 1، جانفي 2018، ص 145.

تتكون الفئة النشطة من الأفراد الذين هم في سن العمل القادرين والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون هما كالآتي:

الفئة النشطة = العاملون + العاطلون

✓ العاملون: كل من يشتغل عملا بدوام كامل أو جزئي وحتى إن كان يعمل ساعة أو ساعتين باليوم مقابل أجر عند الغير أو في مؤسسة.

✓ العاطلون: هم الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه، ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم.

أما بالنسبة للأفراد الذين يستبعدون من الفئة النشطة هم:

✓ الأفراد دون سن معينة: وهم الأفراد الذين دون سن العمل القانوني وهو 15-16 سنة فما دون، وهو الأمر الذي يختلف من دولة إلى أخرى .

✓ الأفراد فوق سن معينة: هي سن التقاعد أو المعاش وهو 15 سنة فما فوق

الأفراد من فئات معينة هما:

✓ الفئات غير القادرة على العمل لأسباب المرض، العجزة، طلبة المدارس.

✓ الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم مقدرتهم على العمل مثل ربات البيوت، أو الأفراد الذين لا يبحثون عن العمل ولا يرغبون فيه وذلك باختيارهم في ظل الأجور السائدة.

الأفراد الذين يتوقفون عن البحث عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة عدم توفر فرص العمل المناسبة لهم[1].

1-البطالة من منظور التنمية البشرية[2]:

"عرف أول تقرير للتنمية البشرية صدر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام 1990، أن التنمية البشرية تعني توسيع الخيارات المتاحة أمام السكان، وتضم هذه الخيارات تحقيق حياة طويلة خالية من العلل، والتمتع بمستوى معيشة مرتفع واكتساب المعرفة، هذه الخيارات تعني تحسين حياة السكان وهذا التحسين يعني الانتفاع من قدرات البشر بعد تنميتها وهذا الانتفاع يتحقق من خلال توفير فرص عمل حقيقية ومنتجة تتناسب مع قدرات البشر فليس من المنطقي إعداد البشر وتدريبهم دون أن يصاحب ذلك توفير فرص عمل تلاءم هذه القدرات"

[1] برياطي حسين، مسيلتي نبيلة، مرجع سبق ذكره، ص ص 145-146

[2] دحماني محمد، أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر- محاولة التحليل"، مرجع سبق ذكره، ص29.

يعتبر أمارتيا سن في كتابه التنمية صنو الحرية: "أن البطالة هي شكل من أشكال الحرمان من القدرة، ليس فقط من حيث أنها تعني خسارة في الدخل فقط ولكن من حيث تأثيرها على الأفراد بما تشكله من حرمان وأضرار نفسية وفقدان الحافز للعمل والمهارة والثقة بالنفس وازدياد العلل المرضية بل وزيادة معدل الوفيات، وإفساد العلاقات الأسرية والحياة الاجتماعية وقسوة الإستيفاء الاجتماعي وتفاقم التوترات العرقية والتمييز بين الجنسيين"[1]

كما وجد المكتب الدولي للعمل مصطلحا جديدا مصاحبا لمصطلح البطالة ألا وهو "فقر العمالة" وهو يعني أولئك العمال الذين لا يكسبون ما يكفي أنفسهم وأسرهم، فهم لا يحصلون على أكثر من دولارين في اليوم ومنهم من يحصل فقط على دولار واحد.

2-معدل البطالة الموسع:

بالرغم من أن معدل البطالة القياسي يهدف أساسا بأن يكون دقيقا وموضوعيا لغايات المقارنة الدولية إلا أن المكتب الدولي يقر بأنه قد "لا يرصد بالكامل حالة البطالة السائدة في كثير من الدول"

يرى الكثير من الاقتصاديون أن المفهوم التقليدي للبطالة "الشخص في سن العمل والراغب والباحث عن العمل ولا يجده"، قد يؤدي إلى حصول على تقديرات متدنية وغير حقيقية لواقع البطالة، هذا بالإضافة إلى أن هذا المفهوم يعجز عن تقدير البطالة المقنعة والاستخدام القاصر للعاملة فالتقدير الحقيقي لنسبة البطالة يجب أن يشمل هؤلاء الذين فقدوا الأمل في البحث عن فرصة عمل بالإضافة إلى البطالة المقنعة والاستخدام القاصر للعمالة التي قد تعمل سوى ساعة واحدة في اليوم.

بعد معدل البطالة مقياسا جزئيا للغاية لمدى سلامة سوق العمل، حيث يعتمد كثيرا على مستوى التوقعات بشأن الحصول على الوظائف في القطاع المنظم مثلما يعتمد على معدل خلق تلك الوظائف فمن الممكن أن ينخفض معدل التوظيف ببساطة نتيجة أن الناس يكفون عن التوقع التوظيف في القطاع المنظم أو عندما يحصلون على أي وظيفة في الاقتصاد غير المنظم أو نتيجة العمل لحسابهم أو الخروج من سوق العمل تماما، وهذا ما يمكن أن يحدث دون أن يطرأ أي تحسن حقيقي في أوضاع التوظيف في الاقتصاد، ولهذا حتى يمكن التأكد مما يعيشه انخفاض معدلات البطالة فإن على المرء أن يبحث في عدد من مؤشرات سوق العمل الأخرى، بما في ذلك تعريفات البطالة البديلة ومعدل المشاركة في قوة

[1] محمد عدنان وديع، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريبية عن بعد، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

العمل، وكذلك المؤشر الذي استحدث مؤخرا الذي يطلق عليه معدل البطالة لدى فئة خرجين الجامعات، هذا بالإضافة معدل البطالة بين فئة الشباب[1].

III. أنواع البطالة:

يقسم الاقتصاديون البطالة الى 3 أنواع رئيسية حسب العوامل التي ترتبط بها وهي[2]:

1-البطالة الدورية: تحدث هذه البطالة في فترات الكساد التي يتعرض لها الاقتصاديين فترة وأخرى، وذلك أن الاقتصاد في كل دول العالم تقريبا بتعاقب عليه فترات من الازدهار والكساد تعاقبا دوريا، ففي فترة الازدهار يكون معدل البطالة منخفضا وفي فترة الكساد يكون هذا المعدل مرتفعا، ومن بين طرق معالجتها استخدام طرق أدوات السياسة المالية والسياسية النقدية التوسعية لفرض زيادة الطلب الكلي من خلال زيادة الإنفاق الحكومي وخفض الضرائب، وزيادة عرض النقود إلى جانب الكفء الضريبي.

2-البطالة الاحتكاكية: هناك بعض الناس عاطلين عن العمل لكونهم لم يتمكنوا بصورة مؤقتة من العثور على عمل يلائم كفاءاتهم، ولكن عندهم خبرات عمل تجعلهم يتوقعون الحصول على عمل بسرعة، وربما يكونوا على معرفة بأن هناك عملا معينا يتوفر قريبا وهم منتظروه، ويطلق هذا النوع من البطالة اصطلاح "البطالة الاحتكاكية"، والسبب في ظهور هذا النوع من البطالة، هو أن الفرد في أثناء فترة الانتقال يقوم بتسجيل نفسه في مكاتب العمل بوصفه في حالة بطالة.

وتتميز البطالة الاحتكاكية بتواجدها في الاقتصاديات كافة أيا كان مستوى نموها ومهما اختلفت طبيعتها، وذلك لان سوق العمل يتميز بطبيعته الحركية، كما أن تدفق المعلومات لا يتم بالصورة المثلى، ولأن بحث العمال عن الوظائف وبحث أصحاب الأعمال عن العمال عادة ما يأخذ بعض الوقت.

3-البطالة الهيكلية أو البنيوية: نسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي، أي في البنية الصناعية وتظهر البطالة الهيكلية كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني كالتطور التكنولوجي فيجد العامل أن مهاراته لم تعد تتناسب مع فرص العمل المتاحة وينتج عن هذه التغيرات الهيكلية انخفاض الطلب على بعض المهن

[1] دحماني محمد، أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر- محاولة التحليل"، مرجع سبق ذكره، ص ص 39-40.

[2] محمد طاقة، "أساسيات علم الاقتصاد (الجزئي والكلي)"، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2009، ص ص 310-314.

وارتفاع الطلب على مهن أخرى وأصحاب المهن التي انخفض الطلب عليها، يتعرضون إلى هذا النوع من البطالة لأنها يصعب إعادة تأهيلهم.

⟸ تصنيفات أخرى للبطالة:

إضافة إلى الأنواع السابقة الذكر للبطالة، يستعمل كذلك الباحثون في مجال الاقتصاد الكلي تصنيفات أخرى لا تقل أهميتها عن سابقتها ونذكر أهمها[1]:

1. البطالة المقنعة: هي الحالة التي يكون فيها هناك تكدس لعدد كبير من العمال أو الموظفين الشاغلين لوظائف معينة، في حين أن هذا العمل يمكن أن يؤديه عدد أقل مما هو موجود فعليا، ويطلق أحيانا على هذا النوع من البطالة بالبطالة المستترة أي غير الملحوظة.
2. البطالة الاختيارية: الحالة التي يترك فيها الشخص عمله بمحض اختياره وإرادته، أو حالة أفراد قادرين على العمل ولا يرغبون فيه عند الأجور السائدة أو يبحثون عن عمل أفضل يوفر لهم أجرا أعلى مما يتقاضوه.
3. البطالة الإجبارية: البطالة الإجبارية أو القسرية، وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل إجباري، مثل تسريح العمال بشكل قسري، أو الإحالة للمعاش مبكرا، وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد طالبي العمل الجدد فرصا للتوظف رغم قدرتهم وقبولهم بمستوى الأجر السائد.
4. البطالة الموسمية: هي تلك البطالة المرتبطة بمواسم معينة، مثل: موسم الحج أو موسم الزراعة، أو موسم السباحة، وعندما يتوقف العمل بنهاية الموسم تحدث البطالة الموسمية.
5. بطالة الفقر: وهي تلك الناتجة بسبب النقص في التنمية، والغالب في هذه البطالة أن أفرادها لا يجدون في محيطهم فرصة للعمل الدائم أو المستمر، وتسود هذه البطالة في الدول القليلة النمو والتي يسودها الركود وضعف التنمية كما ينشأ لدى أفرادها ميل إلى الهجرة الخارجية ولهذا تسمى هذه الدول "دول الإرسال" والدول الموظفة لهذه العمالة "دول الاستقبال".

[1] قريب الله عبد المجيد عبد القادر حامد، "المحددات الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في السودان دراسة قياسية 1981-2015"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 23، 2017، ص419

IV. أسباب وأثار البطالة:

1) أسباب البطالة: تختلف أسباب البطالة من مجتمع إلى آخر بل أنها تختلف داخل المجتمع الواحد من منطقة إلى أخرى وتتنوع بين الأسباب الاقتصادية وأخرى اجتماعية، سياسية ويمكننا تقسيمها على النحو التالي[1]:

أ. الأسباب الاقتصادية:

- في الدول المتقدمة:

✓ تشير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشوء ونمو الصناعة والتقدم الصناعي، وقد ازدادت نسبة البطالة مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجية.

✓ البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها حتى عم أرجاء العالم كله بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الغرض الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات. مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وارتفاع نسبة البطالة فيها.

✓ بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى انتهاج سياسات انكماشية فكان طبيعيا أن يتم تحجيم الإنفاق العام الجاري الاستثماري.

- في الدول المتخلفة:

✓ انخفاض معدلات النمو الاقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية.

✓ إحلال العمالة الوافدة محل العمالة المحلية.

✓ فشل نظم التعليم في إخراج أجيال متعلمة قادرة على تولي الوظائف.

✓ ازدياد الاعتماد على أسلوب كثافة رأس المال على حساب الأيدي العاملة.

✓ تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية التي دفعتها إلى سياسات التقشف.

✓ عدم نجاح القوانين المحفزة للاستثمار في توليد فرص عمل بالقدر الكافي.

ب. الأسباب الاجتماعية:

✓ ارتفاع معدلات نمو السكان في كثير من الدول مما يحول دون قدرة الاقتصادات الوطنية على استيعاب الخريجين الجدد سنويا في سوق العمل.

✓ الثقافة الاجتماعية السائدة في كثير من الدول والتي تعيب على الفرد العمل في وظائف صعبة مما يخلق كم كبير من العاطلين عن العمل.

[1] برياطي حسين، مسيليتي نبيلة، "إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص ص148-149.

✓ تراجع معدلات هجرة الأيدي العاملة إلى الخارج مما يؤدي إلى تكسدها داخل الدولة وبالتالي عجز الاقتصاد المحلي عن استيعابها.[1]

ج. الأسباب السياسية:

✓ تلعب الظروف والأحداث السياسية دورها في خلق البطالة نتيجة لتوقف عجلة النشاط الاقتصادي في كثير من القطاعات.

✓ عدم العدالة في منح الوظائف لمن يستحقها حتى يتولى الوظائف غير الأكفياء ويتعطل من هم أقدر وأكفاء على تولي الوظائف.

✓ استثمار الحكومات للأموال العامة في الأسواق المالية الخارجية مما يحرم البلد من مشروعات تخلق فرص عمل لأبناء الوطن.

✓ تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.

✓ تباين التوزيع السكاني فأغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.

2. أثار البطالة:

للبطالة أثار سلبية للفرد والمجتمع، ونرصد هنا أهم الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبطالة وذلك على النحو التالي:[2]

أ. الأثار الاقتصادية:

يعد الإنسان هو المورد الاقتصادي الأول، ومن تم إذا لم يجد جزءا من أفراد المجتمع فرصة للعمل، فمعنى ذلك أن هناك هدر وخسارة لإمكانات وطاقات كان يمكن أن تساهم في زيادة الإنتاج، ونتيجة لهذا الهدر ينخفض الإنتاج والدخل القومي والاستخدام. والبطالة تؤدي إلى زيادة عرض العمل عن الطلب عليه وبالتالي تنخفض الأجور، ومن ثم تتدنى مستويات المعيشة بسب انخفاض الأجور، كما يترتب على البطالة ضعف المقدرة على الإنفاق أو انعدامها، ومن ثم انخفاض حجم الإنفاق القومي الأمر الذي ينتج عنه انخفاض الإنتاج فزيادة نسبة البطالة ونفاقها.

ب. الأثار الاجتماعية:

على المستوى الاجتماعي تؤدي البطالة إلى ضعف أواصر الروابط التي يحملها أفراد المجتمع اتجاه المؤسسات الرسمية والأنظمة والقيم الاجتماعية السائدة، وللبطالة التي تستغرق مدة طويلة لوحظ أن لها تأثير كبير على ارتفاع

[1] برياطي حسين، مسيليتي نبيلة، "إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 149

[2] قريب الله عبد المجيد عبد القادر حامد، "المحددات الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في السودان دراسة قياسية 1981-2015"، مرجع سبق ذكره، ص 420

تناول المخدرات والمسكرات والتدخين بين أوساط العاطلين عن العمل، كما تؤدي البطالة إلى ارتفاع معدلات الجريمة في المجتمعات، وتفشي ظاهرة السرقة والنصب والاحتيال وكذلك تعمل البطالة على تأخر سن الزواج بين الذكور والإناث وزيادة نسبة العنوسة في المجتمع.

ج. الأثار السياسية:

من الناحية السياسية تؤدي البطالة إلى اضطراب الأوضاع السياسية في الدولة، واندلا ع الاحتجاجات والمظاهرات والمطالبة بإعانات البطالة، وتعمل البطالة على ضعف درجة المشاركة السياسية في كافة أجهزة ودواوين الدولة، كما تؤدي البطالة إلى ضعف روح الانتماء والشعور بالوطنية واللامبالاة المدمرة اتجاه الوطن وأفراد المجتمع.[1]

[1] قريب الله عبد المجيد عبد القادر حامد، "المحددات الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في السودان دراسة قياسية 1981-2015"، مرجع سبق ذكره، ص 420

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والبطالة

يحتل التشغيل والبطالة مكانة خاصة في تاريخ الفكر الاقتصادي، حيث تعددت التفسيرات والحلول المقترحة من تعدد آراء المفكرين والمدارس، فأصبحت محل جدل وصراع فكري بين المفكرين.

المطلب الأول: النظريات التقليدية

I. نظرية كلاسيكية:

هي النظرية الأقدم في تفسير التقلبات الاقتصادية والتي تكونت خلال حقبة طويلة من الزمن ومساهمات العديد من الاقتصاديين في القرنين الثامن والتاسع عشر[1]

1. نظرية حد الكفاف (أجر الكفاف Subsistence wage theory):

ظهرت في فرنسا في عهد الفيزيوقراطيين في منتصف القرن الثامن عشر، تعتبر من أقدم النظريات في تحديد الأجور وقد تعرض لها كل من وليم بيتي وريتشارد كانتيلون، فرانسوا كيناي، وطورها فيما بعد الاقتصادي الإنجليزي ريكاردو (1772-1823) ومالتوس، حيث أسست هذه النظرية تحت الظروف السيئة للعمال المتجلية في الفقر الشديد الذي كان يعاني منه العمال في وقت بروز الثورة الصناعية في أوروبا في سبيل حصول رب العمل على أكبر ربح ممكن ومن مبادئ الفيزيوقراطيين أن أجور العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبقى مرتفعة الحد الضروري لبقائهم أحياء في مستوى الكفاف.

تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بأدنى حد لمستوى المعيشة (حد الكفاف)، ويسمى الأجر في هذه الحالة بالأجر الطبيعي أو الثمن الطبيعي للعمل، إلا أن الانتقاد الموجه لهذه النظرية هو أن أجر الكفاف أمر نسبي يختلف من مجتمع لآخر تبعا لاختلاف العادات والتقاليد فيما بينهم.

أوضح فرانسوا كيناي (1694-1774) زعيم المدرسة الفيزيوقراطية، أن معدل الأجور إذا هبط عن حد الأدنى الذي يتناسب وحد الكفاف يبدأ العمال في الهجرة وبذلك يقل عرض العمل ونرتفع الأجور إلى مستوى الكفاف مرة أخرى.

[1] نزار سعد الدين العيسى، "الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات"، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن-عمان، الطبعة الألى سنة 2006، ص135.

من جانب آخر ومن وجهة نظر الكلاسيك، فإن الزيادة في الطلب على العمل هي دائما وأبدا بفعل النمو السكاني الذي يخضعونه لقانون "طبيعي" هو قانون السكان لصاحبه "توماس روبير مالتوس" (1766-1834)، الذي يرى أن عدد السكان يتزايد بوتيرة أسرع بكثير من كمية الموارد، وبالتالي فإن هذه الزيادة السكانية تسبب زيادة في الطلب على العمل يعجز الاقتصاد على تلبيتها، ومالتوس يرى أن أي انحراف للأجور على مستوى الكفاف صعودا يؤدي إلى زيادة عدد أفراد الأسرة نتيجة تحسن مستوى معيشتها فيزيد عرض العمل مقارنة بالطلب، وتعود الأجور مرة أخرى للانخفاض، أما في الحالة العكسية حيث ينخفض الأجر فإن مستوى المعيشة ينخفض بدوره وتقل عدد أفراد الأسر نتيجة التقليل من الولادات فينخفض عرض العمل مقارنة بالطلب ويرتفع الأجر.

أما آراء آدم سميث فكانت تضطرب بين نظرية حد الكفاف وبين الاعتقاد بأن معدل الأجور يتحدد وفقا للعرض والطلب على العمل، إذ ذكر أن نظرية حد الكفاف تنطبق على المجتمعات ذات الموارد الثابتة، بينما تنطبق نظرية العرض والطلب على المجتمعات ذات الموارد المتغيرة.

الاقتصادي الكلاسيكي الإنجليزي دافيد ريكاردو (1772-1823) ويرى أن أي زيادة في الأجور التي تتحدد بكمية وسائل العيش الضرورية للحياة (مستوى الكفاف) سوف تؤدي إلى تحسن في مستوى المعيشة ومنه إلى زيادة ديموغرافية وهذا سوف يؤدي بدوره إلى زيادة في عرض العمل، الشيء الذي يعيد الأجور إلى مستواه الطبيعي.[1]

2. نظرية رصيد الأجور:[2]

تعتبر هذه النظرية مكملة للنظرية السابقة، يتوقف الأجر وفقا لهذه النظرية على العلاقة بين رأس المال وعدد السكان، حيث بقسمة رأس المال على حجم القوى العاملة ينتج متوسط الأجر، يؤدي ازدياد السكان مع ثبات رأس المال المخصص لدفع الأجور إلى زيادة عرض العمل ومنه انخفاض الأجور.

وقد نادى "جون ستيوارت ميل" بهذا الرأي فأشار إلى أن عدد السكان يزداد بمعدل يفوق معدل الزيادة في رأس المال، خاصة إذا تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص باستمرار (قانون الغلة المتناقصة) وبذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات ولذلك يرى أن هناك اتجاه قوي ومستمر نحو انخفاض الأجور.

[1] ركراك مونية، "أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر دراسة قياسية 1985-2015"، مرجع سبق ذكره، ص76.

[2] سمية بلقاسمي، "إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الاقتصاد الجزائري خلال الفترة 1990-2014"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية شعبة اقتصاد المالي، جامعة باتنة1، 2016-2017، ص15.

3. نظرية الإنتاجية الحدية للأجور:[1]

تعتبر النظرية الإنتاجية الحدية من أشهر نظريات الأجور، وقد ظهرت في الفكر الاقتصادي على أثر ظهور التحليل الحدي في نظرية القيمة، واكتشاف فكرة المنفعة الحدية وظهور فكرة الإنتاجية الحدية لتفسير أثمان خدمات عناصر الإنتاج وفي مقدمتها عنصر العمل.

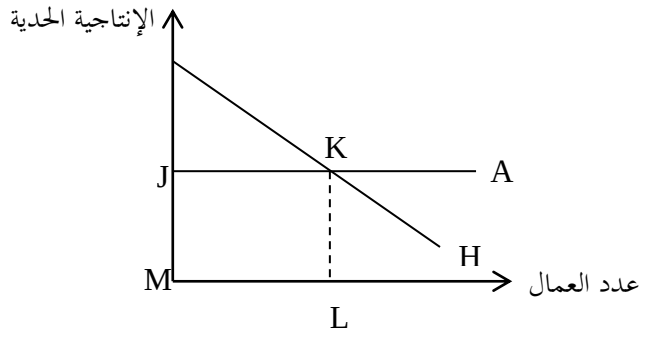
تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بتفاعل قوى الطلب الكلي على العمل مع قوى العرض الكلي من العمال، فإذا كان العرض ثابتا، فإن الذي يحكم تحديد الأجور على المدى القصير هو إنتاجيته الحدية.

وتقوم هذه النظرية على الافتراضات التالية:

- سيادة المنافسة الكاملة في السوق (سوق العمل)، وهذا يعني أن ثمن السلعة وثمن العمل يعتبر معطي بالنسبة للمشروع.
- إن الذي يحكم الطلب على العمل هو الإنتاجية الحدية العينية للعامل، وحيث أن العامل لا يتقاضى أجره في صورة سلع، فإن الطلب على العمل يتحدد بقيمة الإنتاجية الحدية للعامل.
- بقاء جميع العناصر ثابتة ما عدا عنصر العمل.
- يسعى المشروع إلى تحقيق أكبر ربح ممكن، لدى فإنه يستخدم ذلك الحجم من القوة العاملة الذي عنده حتى يتساوى قيمة الناتج الحدي مع الأجرة.
- مجتمع ساكن غير قابل للنمو الاقتصادي، وهذا يعني ثبات كل من السكان ورأس المال وأساليب الإنتاج.
- حرية الانتقال التام لعنصري الإنتاج العمل ورأس المال.

يمكن توضيح منحنى الإنتاجية الحدية بالشكل التالي:

الشكل (03) : منحنى الإنتاجية الحدية



[1] دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل"، مرجع سبق ذكره ، ص ص: 77-79.

فالمنتج يحاول استخدام ما لديه من رأس المال وما يتوفر من عمال لتحقيق أقصى ربح ممكن، ولذلك سوف يستمر باستخدام العمال إلى أن يتساوى معدل أجر آخر عامل مع إنتاجه الحدي، أي في الشكل السابق عند عدد العمال (LM) فيتقرر بذلك معد الأر (J.M) وهو الأجر لجميع العمال.

يترتب على هذه النظرية وعلى فروضها أن هناك أجر واحدا سوف يسود في السوق وهو ذلك الأجر الذي يساوي الإنتاجية الحدية للعامل والذي عنده يتم تشغيل حجم معين من القوى العاملة، وهذا يعني أن نظرية الإنتاجية الحدية تفرض سيادة نقطة توازن واحدة.[1]

وجهت الكثير من الانتقادات إلى هذه النظرية ومنها:

- أنها تعنى بجانب الطلب على العمال وتهمل جانب العرض.
- أن النظرية لا تستطيع تحديد ثمن العامل (الأجر) لأنها تركز على تحديد الكمية اللازمة من العمال لكي تحقق المنشأة أكبر ربح ممكن عند ثمن معين لخدمات العامل.
- أنه لا وجود للمنافسة الكاملة في سوق العمل إلا في حالات نادرة، لأن معظم الحالات تسودها منافسة غير كاملة.
- إن بعض العمال يعملون ولكنهم لا ينتجون حقيقة كالمراقبين والبوابين والحراس فهؤلاء عجزت النظرية عن بيان كيفية تحديد أجورهم.
- أن النظرية افترضت بعض العوامل ثابتة ولكنها في الحقيقة كلها متغيرة باستمرار.

II. نظرية الماركسية والنيوكلاسكية:

1. النظرية الماركسية:[2]

إن هذه المدرسة تعتبر النظام الرأسمالي عبارة عن تعميم واسع النطاق للعلاقات السلعية، وتراكم كبير للبضائع، ففي هذا المجتمع كل منتوجات العمل الإنساني تتحول إلى بضاعة بما فيها قوة العمل التي يبيعها العامل لرب العمل الرأسمالي علاقة قائمة على استغلال الرأسمالي لقوة عمل العامل، وهو ما يظهر في قانون فائض القيمة (La plus-value)، وككل الأنظمة القائمة على استغلال فإن النظام الرأسمالي حسب كارل ماكس تيسره تناقضات داخلية

[1] دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل"، مرجع سبق ذكره، ص ص: 77-78.

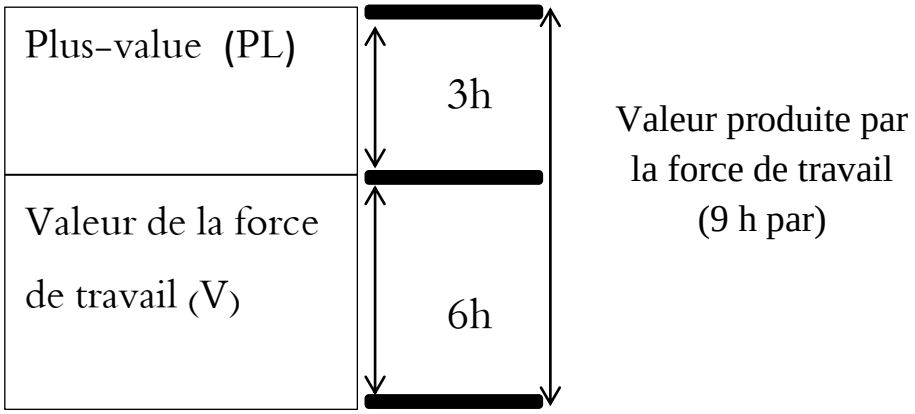
[2] زكراك مونية، "أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر-دراسة قياسية 1985-2015"، مرجع سبق ذكره، ص ص: 77-79.

ستؤدي لا محالة إلى انقطاع في عملية التراكم وحدوث أزمات، هذه الأخيرة ليست ظرفية ولا عابرة إنما هي هيكلية وملازمة لهذا النظام على عكس موقف الكلاسيك.

ويرى كارل ماكس أن الربح يتمثل عند الرأسمالي في ذلك العائد الذي يتقاضاه من خلال فائض القيمة والذي يتمثل في الفرق بين الأجرتين، وحسب ماكس دائما أن العمل في المؤسسة الرأسمالية يقسم قسمين، الأول يأخذ العامل مقابله أجر، الثاني لا يأخذ مقابله أجر، والذي يعود على الرأسمالي مقابل ملكيته لوسائل الإنتاج، الفرق بين الأجرين سماه كارل ماكس القيمة المضافة.

وعليه فإن الأجر في النظام الرأسمالي يخفي تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض والشكل البياني التالي يوضح ذلك:[1]

الشكل (04): يوضح تقسيم وقت العمل إلى عمل ضروري وعمل فائض



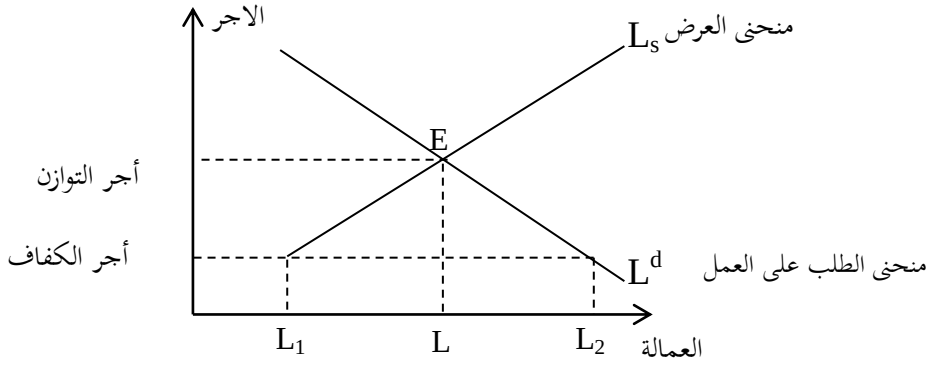
من هذا المنطلق يمكن تلخيص موقف هذه المدرسة من البطالة والتشغيل التي تعتبر البطالة ظاهرة ناتجة عن تطور النظام الرأسمالي، فخلال عملية الإنتاج يهدف الرأسمالي إلى تحقيق أقصى الأرباح وزيادة التراكم، ومن خلال المنافسة من أجل الوصول إلى ذلك ونحن فعل قانون الميل إلى انخفاض معدلات الأرباح (على المدى الطويل)، يعتمد الرأسماليون دائما إلى إدخال تكنولوجيا جديدة مما يؤدي إلى تغيير في التركيب العضوي للرأسمال، هذا الأخير هو مجموع الرأسمال الثابت (الآلات والمعدات)، على مجموع الرأسمال المتغير (أي اليد العاملة). إلا أن ماكس لم يبين كيفية تقسيم العمل إلى جزءين وما حصة كل منهما وعلى أي أساس يتم هذا التقسيم.

[1] دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة تحليل-"، مرجع سبق ذكره، ص80.

هذه النظرية لا تختلف ضمنيا على نظرية رصيد الأجور أو نظريات حد الكفاف رغم أن هذا التقسيم ذاتيا وليس موضوعيا حيث يختلف مستوى الكفاف من مجتمع إلى آخر ومن بيئة إلى أخرى ومن أسرة إلى أخرى ومن فرد إلى آخر وهكذا.

كما نشير إلى أن هذا الأجر يكون في الغالب وإن لم نقل على الدوام أقل من مستوى التوازن، ولهذا فإن من أساسيات النظام الرأسمالي أن يوجد هامش من البطالة وإن لم نقل بتعبير ماركس جيش من العاطلين حتى يتسنى للأجور أن لا ترتفع بعيدا عن مستوى الكفاف.

الشكل (05): منحنى العرض والطلب على العمالة



ومنه فلولا وجود هذه البطالة لما تسنى لأجر الكفاف أن يكون عند مستوى أقل من مستوى التوازن، فحسب هذا البيان فإن المؤسسات تطلب L_1 من العمالة في الوقت الذي يكون فيه المعروض من قوة العمل يعادل L_2 وهو مستوى أعلى من مستوى التوازن الذي يحقق أجر التوازن.

ومنه حسب ماركس فإن العامل الأجير في المجتمع الرأسمالي هو نوع من العبودية فوجود جيش احتياطي من العاطلين يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء.

كما تشير النظرية الماركسية أن البطالة ليست نتيجة التقدم التقني، وإنما نتيجة الشروط الرأسمالية للتراكم والتي يترتب عليها وجود فائض سكاني تعجز الصناعة عن استيعابهم وهو ما يصطلح عليه ماركس بجيش الصناعة الاحتياطي (Armée industrielle de réserve)[1]

[1] ركراك مونية، "أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر-دراسة قياسية 1985-2015"، مرجع سبق ذكره، ص ص: 80-81.

2. النظرية النيوكلاسيكية:[1]

في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المليئة بالتناقضات وما صاحب ذلك من صراع فكري وسياسي وإيديولوجي، كان من الطبيعي أن تنجب البورجوازية نخبة من مفكريها في الاقتصاد لتخرج بفكر جديد يعبر عن هذه المرحلة، ويقف أمام الهجمات التي يتعرض لها أسلوب الإنتاج الرأسمالي، ومن هنا خرجت مدرسة التحليل الحدي وكانت المهمة الأساسية التي ركزت عليها هذه المدرسة هو ابتكار جديد للتحليل ينأى بعلم الاقتصاد من نطاق تحليل العلاقات الاجتماعية، إلى دائرة التحليل النفسي لسلوك المستهلك والمنتج، حيث يعتبر التيار النيوكلاسيكي هو امتداد للتيار الكلاسيكي، فهو عبارة عن تحليل سلوكي يعطي الأولوية لعنصر الطلب ورغبات الأفراد أكثر مما يعطيها لجانب العرض وتكاليف الإنتاج.

وما تجدر الإشارة إليه أن النيوكلاسيك أعادوا تأكيد ثقتهم في قانون ساي للأسواق، ومن ثم أنكروا إمكان تعرض النظام لأزمات إفراط الإنتاج العامة ومن ثم نفوا احتمالات وجود البطالة على نطاق واسع كذلك اتفق النيوكلاسيك على افتراض حالة المنافسة الكاملة وتوافر مرونة أسواق العمل وعدم جمود الأجور لعلاج ما عسى أن يحدث بطالة جزئية في بعض القطاعات وعليه فإن البطالة التي تسود إما أن تكون اختيارية أو هيكلية.

أ. الفرضيات التي تقوم عليها المدرسة النيوكلاسيكية:

بالإضافة إلى الفرضيات الأساسية للمدرسة النيوكلاسيكية، والتي تفسر النقطة الأساسية لهذه المدرسة حيث اعتبرت كبديهيات لا تقبل النقاش، إلا أن رواد المدرسة النيوكلاسيكية أضافوا العديد من الفرضيات والتي تنظم سوق الشغل وهي:

❖ تعدد العارضين والطالبين للعمل: يتميز الداخلون لسوق العمل بالكثرة وبحجم اقتصادي ضعيف بالنسبة لضخامة السوق، حيث لا يمكن لأي طالب منفردا أن يؤثر في مستوى الأجر السائد بل إن عوامل العرض والطلب هي من تحدد السعر وما على هؤلاء (الطالبين والعارضين) سوى التكيف مع هذا الأجر.

❖ التجانس: العمل المعروض والمطلوب متشابه بالنسبة للمتعاملين في سوق العمل، السعر هو الدعامة الوحيدة للمنافسة.

[1] زروخي صباح، "أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر دراسة قياسية للفترة 1986-2015"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، تخصص علوم تجارية، جامعة المسيلة، 2016-2017، ص ص: 48-49.

❖ حرية الدخول والخروج: لا يوجد أي عائق كان، قضائي، تقني أو مالي يمنع دخول عارضين وطالبين جدد لسوق الشغل.

❖ وجود الشفافية: وتعني هذه الفرضية أن كل عارضي وطالبي العمل على علم بكافة الظروف والأوضاع السائدة في سوق العمل خاصة مستوى الأجر حيث أن رب العمل لا يدفع أجرا أكبر من الأجر التوازني، وفي نفس الوقت أحد من العارضين للعمل يضم خدماته بأجر أقل من الأجر التوازني.

❖ الحركية: يتمتع العامل بالحركية الكاملة حيث يمكنه الانتقال من عمل لآخر ومن قطاع لآخر وحتى من منطقة لأخرى.

ب. سوق العمل:

ينطلق التحليل الكلاسيكي للتوازن الكلي من دالة الإنتاج الكلية، منه فإن دالة الإنتاج الكلية علاقة تقنية بين حجم الإنتاج الحقيقي (y) والمتغيرين الأساسيين: العمل (N) ورأس المال (K)[1]:

$$y=y\ (N,K)$$

ومن منطلق الفترة القصيرة الأجل، تفترض النظرية الكلاسيكية أن حجم الإنتاج (y) يعتمد فقط على عنصر العمل (N) باعتبار أن عنصر رأس المال ثابتا أي أن:

$$y = f(N) \quad , \quad f'(N) > 0$$

وأن الإنتاجية الحدية للعمل موجبة ولكن متناقصة أي:

$$f''(N) < 0$$

بما أن حجم العمل هو الذي يحدد حجم الإنتاج (y) فمن الضروري البحث عن توازن سوق العمل الذي يتحدد فيه حجم اليد العاملة المستخدمة في فترة ما، ولذا فلابد من دراسة كل من العرض والطلب عليه ثم تقابلها لنصل إلى وضعية التوازن.

❖ عرض العمل:

يصدر عرض العمل من طرف الأفراد أو العائلات وترتبط دالة عرض العمل حسب النيوكلاسيك طرديا مع معدل الأجر الحقيقي حيث كلما ارتفع معدل الأجر الحقيقي كلما زاد عرض العمل من طرف الأفراد.

[1] محمد شريف إلمان، "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن"، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص91.

تعتمد دالة عرض العمل على أساس المفاضلة النظرية، إذ يفترض بكل عامل أن يحصل على منفعة من الاستمتاع بوقت الراحة وكذلك من الدخل الحقيقي الذي يمكن زيادته فقط عن طريق التضحية بوقت الراحة ويتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل والراحة وذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة.[1]

تحديد حجم عرض العمل يتم وفق أربع فرضيات يمكن إجمالها فيما يلي[2]:

- ✓ يسعى العمال إلى تعظيم منفعتهم تحت قيد الميزانية (R).
- ✓ يسعى الفرد إلى جعل عرض عمله أكبر ما يمكن عند الأجر السائد وهو الأجر الحقيقي (w/p)، ومنه يفترض أن سوق العمل هو سوق تنافسي
- ✓ يخصص الفرد وقت إجمالي من العمل قدره N°، هذا الأخير يخصص منه فترة معينة للعمل (N) ومقدار يوجهه لأوقات الفراغ، أي: N°=N+L، بحيث يكون ما تم تخصيصه من وقت للعمل وآخر للفراغ في حدود الوقت المتاح لهذا الفرد.
- ✓ الأفراد (العمال) غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي illusion monétaire فهم دائما يقارنون بين أجورهم النقدية ومستوى الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلها زيادة بمعدل أكبر في الأسعار وذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية ومن ثم نقل كمية خدمات عملهم التي يعرضونها عند الأجر الحقيقي الأقل.

ومنه فإن عرض العمل يرتبط إيجابيا بمعدل الأجر الحقيقي، فإذا رمزنا الأجر الرسمي بالرمز (W)، وإلى المستوى العام للأسعار بالرمز (P) وإلى الأجر الحقيقي (w) فإن هذا الأخير يتحدد كما يلي[3]:

$$w = \frac{W}{P}$$

أما دالة عرض العمل تكون: $N° = N°(w) = N°(\frac{W}{P})$

والعلاقة بين عرض العمل (N°) ومعدل الأجر الحقيقي (w) إيجابية كما قلنا أي أن:

$$(N°)' = \frac{dN°}{dw} > 0$$

[1] محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل"، مرجع سبق ذكره، ص83.

[2] Map Sum, ''Marché du travail et emploi au cambudge : Contraints à court terme et enjeux a long term'', thèse de ductorat en sciences economiques, Université lumiere lyon 2, 2007, p52. http://thése.univ-lyon2.fr/ducoments/lyon2/2007/Sum-m*p=0&a.

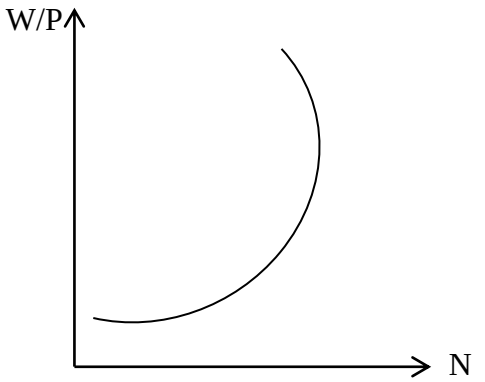
[3] محمد الشريف إلمان، "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن"، مرجع سبق ذكره، ص94.

وهذا إذا فرضنا أن الدالة المعنية مستمرة وقابلة للاشتقاق.

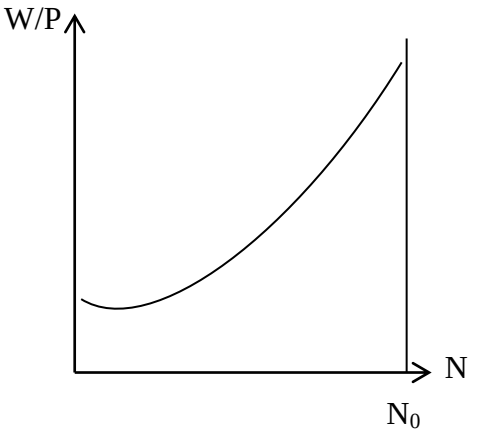
إذا مثلنا بيانيا منحنى عرض العمل بالشكل التالي، سوف تجده يتجه إلى الأعلى من اليسار إلى اليمين بشكل مندرج جدا ثم يتجه إلى اليسار مرة أخرى عند مستوى الأجر المرتفع ويميل المنحنى إلى أن يكون عموديا في هذا المجال كما يظهر جليا في الشكل التالي:

الشكل (06): منحنى عرض العمل الطبيعي وغير طبيعي

منحنى عرض العمل طبيعي



منحنى عرض العمل غير طبيعي



Source : Map Sum, op.cit , p53

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا المنحنى هو أن عنصر العمل كأي سلعة معروضة في السوق تربطها علاقة طردية بسعرها.

❖ الطلب على العمل:

نقطة انطلاق النموذج الكلاسيكي في تحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هي دالة الإنتاج بشكل عام تفسير السلوة الاقتصادي للمؤسسة تستخدم دالة الإنتاج التالية: $Q = f(K; L)$ أي أن

المؤسسة تجمع بين العمل L ورأس المال K من أجل تحقيق مستوى الإنتاج الكلي Q[1].

[1] Bouriche Lahcéne, ''Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009)'', thèse de doctorat en Science économique, Faculté de Science économique : Science de gestion et Science commercial, Université de Tlemcen, 2012-2013, p22.

يفترض الكلاسيك ثبات رأس المال وغياب التقدم التكنولوجي في الأجل القصير وأن العامل الوحيد المتغير في دالة الإنتاج هو كمية العمل المستخدمة وعليه تكتب دالة الإنتاج من الشكل $Q = f(L)$.

وحسب الفرضية المعمول بها فإنها دالة متناقصة الغلة مما يعني أنه كلما زادت اليد العاملة يزيد حجم الإنتاج غير أن هذه الزيادة تكون بمعدل متناقص $f'(L) > 0$ ومنه فإن دالة الإنتاجية الحدية للعمال موجبة ومتناقصة $''(f) < 0$

بافتراض السلوك العقلاني للمنتج في سوق تسودها المنافسة، فإنه يهدف إلى تعظيم الربح، وبالتالي يتحدد طلب المؤسسات على العمل كما يلي:[1]

- ✓ باعتبار أن الربح π هو الفرق بين الدخول التي تتحصل عليها المؤسسة $(P.Q)$ والتكاليف التي تتحملها $(W.L)$: $\pi = P.Q - W.L$

فإن الربح يكون عند حده الأقصى بالنسبة لعدد العمال المستخدمين كما يلي:

$$f'(L) = \frac{W}{P} \leftarrow P.f'(L) = w \leftarrow \frac{d\pi}{dL} = 0$$

أي أن شرط تعظيم البرح يحدث ما إن تعادلت الإنتاجية الحدية للعمل بمعدل الأجر الحقيقي.

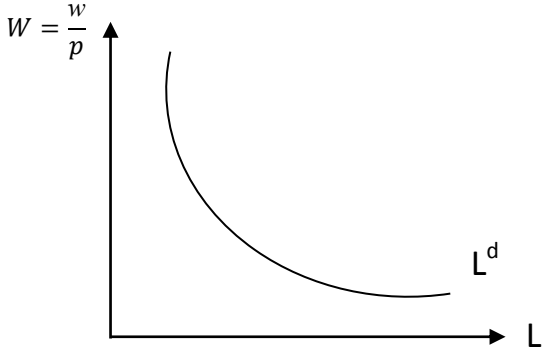
بافتراض الإنتاجية الحدية للعمل متناقصة $f''(L) < 0$ فإن تخفيض الأجور الحقيقية هو الحل الوحيد الذي يؤدي لزيادة الطلب على العمل، يمكن الوصول لتخفيض الأجور الحقيقية إما تخفيض الأجر الإسمي W مع بقاء المستوى العام للأسعار ثابتا، أو برفع الأسعار مع بقاء الأجر الاسمي ثابتا وعليه فإن دالة الطلب على العمل هي دالة متناقصة للأجر الحقيق تعكس تناقص الإنتاجية الحدية مع زيادة الوحدات الموظفة، وتكتب من الشكل :

$$L^d = f(\frac{W}{p}) \quad / \; f' \frac{W}{p} < 0$$

[1] سمية بلقاسمي، "إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الاقتصاد الجزائري (1990-2014)"، مرجع سبق ذكره، ص ص:16-17.

يمكن رسم هذه الدالة في شكلها العام كما يلي :

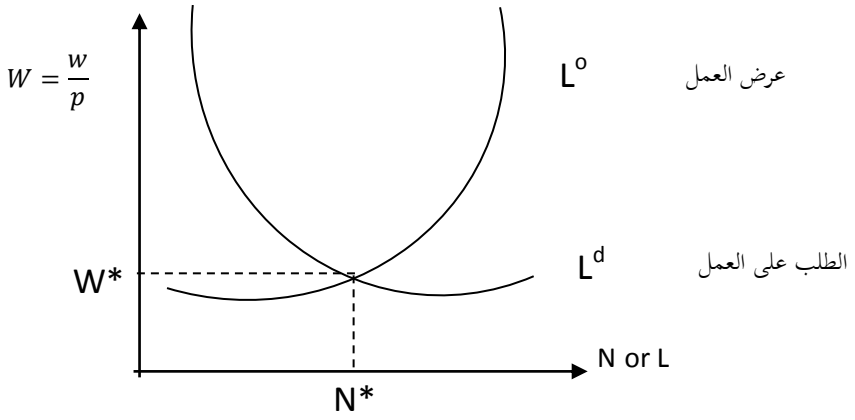
الشكل (07): منحنى الطلب على العمل



المصدر: عبد الرحمن اليسرى، " مقدمة في الاقتصاد"، دار الجامعية الابراهيمية، الإسكندرية، 2007، ص76

- التوازن في سوق العمل: يتحدد التوازن في سوق العمل بالنسبة لرواد هذا الفكر، عند معدل الأجر الحقيقي الذي عنده يتساوى عرض العمل مع الطلب، حيث يكون سوق العمل خالي من البطالة، كما يوضح في الشكل التالي:[1]

الشكل (08): منحنى التوازن في سوق العمل



Source : Anne/ paurot les nouvelles théories du Marché du travail, édition la découvert, paris 1992 , p9

بما أن هذا التيار ما هو إلا امتداد للفكر الكلاسيكي، فإنهم يؤمنون بالحرية الاقتصادية، وسيادة ظروف التشغيل الكامل انطلاقا من قانون ساي للمنافذ :" الذي ينص على أن كل عرض يخلق طلبه الخاص به، وبالتالي من هذا المنطلق فإن زيادة عرض السلعة ما مع بقاء العوامل الأخرى على حالها، من شأنه أن ينخفض من سعرها، مما يترتب عليه نمدد

[1] محمد الشريف إلمان، محاضرات في نظرية الاقتصادية الكلية، نظريات نماذج التوازن واللاتوازن، مرجع سابق ذكره، ص100

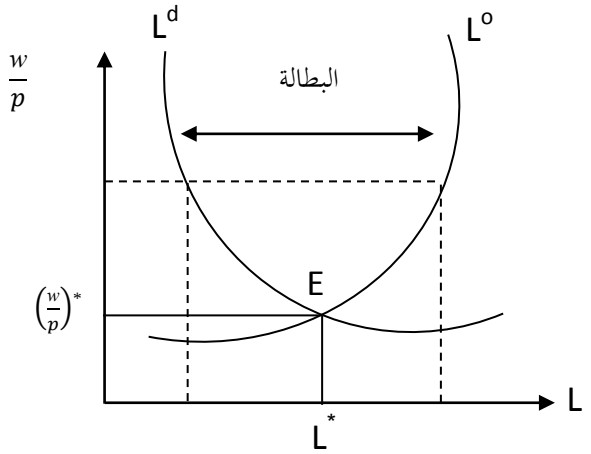
الكمية المطلوبة منها حتى تستوعب هذه الزيادة فإن العرض وبنفس الطريقة، فإن زيادة في عرض العمل ينتج عنه البطالة في سوق العمل مما يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيق ومن ثم تتمدد الكمية المطلوبة من العمل نتيجة انخفاض الأجر الحقيقي حتى تستوعب البطالة وتحقق العمالة الكاملة كما هو موضح في الشكل البياني.

طبقا لذلك، فإن التوازن على مستوى الكلي يتحقق دائما الطلب الكلي مع العرض الكلي في كافة الأسواق[1].

ح- البطالة الإرادية عند النيوكلاسيك:

تسمى أيضا بالبطالة الطوعية، وتعرف من وجهة تصور هذه النظرية على أنها بطالة اختيارية ناتجة عن رفض العمال مواصلة العمل عند الأجر السائد في السوق، وهي بطالة مؤقتة (يمكن أن تكون في شكل بطالة انتقالية) سرعان ما تعمل القوى الذاتية المصححة للسوق بإعادة إصلاح الخلل الناجم عن زيادة عرض العمل عن الطلب عيله، إن ظهور شبح البطالة بين العمال وارتفاعها سيدفع الكثير من العمال إلى التنافس للظفر بإحدى فرص العمل المتاحة والقبول بمعدل الأجر النقدي السائد في السوق، مما يعني أنهم سوف يقبلون العمل عند معدلات أجور منخفضة، وإنخفاض الأجور سوف يساعد المنتجين في تخفيض التكاليف الإنتاج وزيادة الأرباح، كل هذا سيدفع بالمؤسسات والمنشآت إلى زيادة الطلب على العمل، فتنخفض البطالة[2].

الشكل (09): البطالة الإرادية عند النيوكلاسيك



Source :Rueff J, l'assurance-chômage, cause du chômage permanant, revue d 'économie politique, mars avril , 1931, pp : 211-250

[1] محمد الشريف إلمان، مرجع سبق ذكره، ص100

[2] christine Dollo, quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en science économique et social l'exemple du chômage) , these de doctorat université Aix Marseille1, 2001 pp 275-276

وعليه فإنه وفقا للفكر النيوكلاسيكي فإن مونة الأجور والأسعار تضمن العمالة الكاملة دائما في سوق العمل، وأي اختلال يصحح تلقائيا من خلال تغير الأجور وسرعان ما تختفي البطالة الاختيارية إن وجدت ووفقا لهذا الفكر، فإن وجود البطالة واستمرارها ينطبق على البطالة الاختيارية، وبمعنى آخر يمكن لكل الأفراد الراغبين في العمل عند مستويات الأجور التوازنية أن يجد واعمل، وقد ظل هذا الفكر، وقد ظل هذا الفكر مسيطرا على الفكر الاقتصادي لفترة طويلة من الزمن، ولكنه انهار في ظل أحداث الكساد العالمي.

لم يستبعد النيوكلاسيك وجود بطالة جزئية ناتجة عن الأخطاء التي ربما تقع فيها رجال الأعمال عند تقدير أحجام الطلب والإنتاج أو نتيجة لتغيير أذواق المستهلكين، وعليه فإن التشغيل الكامل وفقا لرواد الفكر النيو كلاسيكي، إنما يتحقق فقط في حالة غياب البطالة الاختيارية وعليه قهم يعتقدون أن البطالة الاختيارية إنما هي نتيجة للجمود في هيكل الأجور، فلو أن الأجور انخفضت بالقدر الكافي فإن كل البطالة الاختيارية سوف تختفي ومن الواضح أن الشرط الضروري لعمل النموذج الكلاسيكي هي مرونة الأجور النقدية.

يتوقف مستوى كل من الناتج والتشغيل جزئيا على عرض النقود، فبالرغم من الاعتراف بالدور الجوهري للأجور النقدية إلا أن هذا لا يعني أن العناصر النقدية تستطيع أن تؤدي دورا هاما في النشاط الاقتصادي العيني (الحقيقي)، فالتوازن في واقع الأمر يتوقف على المتغيرات الحقيقية (معدل الأجور الحقيقية، الإنتاجية الحدية للعمل.....) والتي تؤثر بدورها على الأسعار والأجور النقدية، ومن هنا فإن السياسة النقدية لا تؤثر تأثيرا في مستوى التشغيل والإنتاج والأجور الحقيقية[1].

د- البطالة الانتقالية:[2]

يتحقق الوضع التوازني المستقر حسب النيوكلاسيك دائما عند مستوى التشغيل الكامل، بمعنى أن جميع من يرغب في العمل، ويسعى إليه، ويقبله بالأجر السائد في السوق سيجد عملا، لكن في الواقع هذا لا يعني أن البطالة ستختفي تماما عند هذا المستوى من الأجر التوازني، حيث أن المناصب الشاغرة لا يمكن ملأها بسرعة وبتلقائية كاملة، فمن الطبيعي أن تجد أفراد يتركون مناصب عمل ويبحثون عن أخرى، وجود مثل هذه الحالة من التعطل تتفق مع حالة الاستخدام الكامل في النظرية النيوكلاسيكية للبطالة الإرادية، يرى بعض الاقتصاديين إمكانية حدوث بكالة انتقالية، وهذا المنطق يمكن أن يحدث مع وجود صدمات خارجية المنشأ، والذي تسبب في إفلاس العديد من المؤسسات والمنشآت:

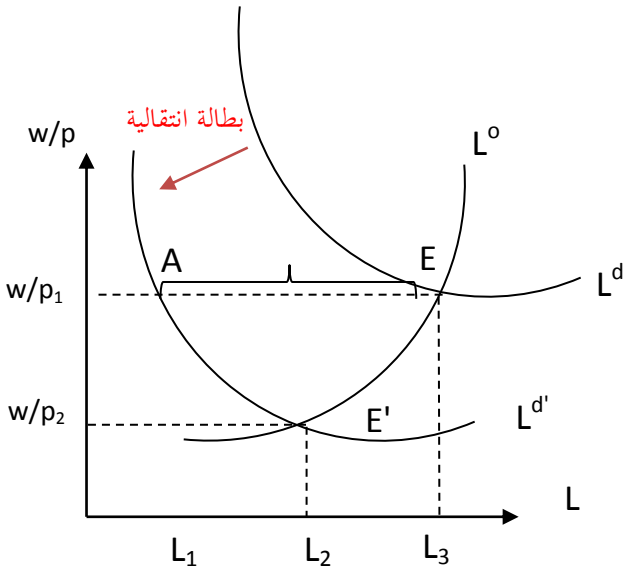
[1] دحماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص89

[2] Christine DOLLO, op.cit, p277

فعند أي مستوى من معدلات الأجور السائدة في السوق، ينخفض الطلب على العمالة عما كان عليه في السابق.

فلو أخذنا في المنحنى البياني (10-2.1) عند الأجر $(w/p)_1$ ، كمية الطلب على العمالة تكون عند مستوى L_3(E) ولكن في نفس الوقت الطلب ينتقل الطلب على العمل ويصبح في حدود L_1 ومنه فإن منحى الطلب سينتقل نحو اليسار، وعند نفس معدل الأجر $(w/p)_1$ ستصبح الكمية المطلوبة تتحدد عند مستوى A في حين أن عرض العمل يضل عند النقطة E وبالتالي نظهر البطالة الانتقالية يمكن تعبير عليها بالفرق بينL_3-L_1

الشكل (10): البطالة الانتقالية



Source : christnie DOLLO, op.cit, p277

أ. تقييم نظيرة النيو كلاسيك:

قد عانى الفكر النيو كلاسيكي كغيره من المدارس السابقة من عيوب أساسية، وقد تجاهلت هذه النظرية ظاهرة البطالة وأنكرت حدوثها على رغم من كونها أهم المشكلات التي شغلت اهتمام جيل كامل من الاقتصاديين ووجهت لهذه النظرية انتقادات ضاربة من خلال العددي من الحقائق تالتي لا تؤيد افتراضاتها التي وصفت بالوهمية، يمكن اجمال هذه العيوب فيما يلي:

- افتراض حالة المنافسة الكاملة، وهي حالة لا وجود لها في الواقع، إضافة إلى أنها اعتبرت التغيير التكنولوجي هو متغير خارجي بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي ولكن الواقع يبث عكس

- ذلك، إذ أن استخدام التكنولوجيا هو أحد العوامل الأساسية في عملية الإنتاج لأنه يرفع من حجمه وبأقل التكاليف.
- حتى لو كان جمود الأجور هو السبب في حدوث البطالة، فلا يمكن أن نلوم العمال على ذلك، فالعمال يتفاوضون على الأجور الاسمية وليس على الأجور الحقيقية، إذ تحدد الأجور الحقيقية من طرف المنتجين فهم الذين يدفعون الأجور وهم الذين يحددون الأسعار.
- نرى هذه النظرية أن العمال وحدهم من يتحمل وزر البطالة الناتجة في الاقتصاد لأنهم طالبوا بمعدلات أجور نقدية تفوق انتاجيتهم الحدية، في حين أن المنتجين هم الذين يدفعون الأجور وهم الذين يحددون الأسعار، ومنه فإن الأجور الحقيقية تتحدد من طرف المنتجين في حين أن العمال يتفاوضون فقط على الأجور النقدية.
- في الواقع، النقود ليست حيادية كما أشار الني كلاسيك إلى ذلك، وافتراض حياد السياسة النقدية أيضا يمثل فرض غير واقعي حيث يمكن استخدام تلك السياسة في معالجة البطالة.

ليس هناك شك في أن النموذج الكلاسيكي قد استطاع الالمام بصورة جيدة بالجوانب العامة والواسعة حول الأداء الاقتصادي على المستوى الكلي، كما ساهم في تقديم وصفات ملائمة للسياسات العامة، إلا أن هذا لم يمنع من ظهور بعض النقائض التي تعرض لها هذا النموذج[1].

III- النظرية الكينزية:

1. البطالة وجمود معدلات الأجور بتحليل J-Rueff:

بالنسبة لرواد المدرسة النيو كلاسيكية، في سوق المنافسة التامة، قد تكون البطالة طوعية(قد تكون بطالة عابرة ظرفية أو انتقالية)، ويمكن أن تكون البطالة لا إرادية إذا كانت هناك صعوبات تقف أمام الديناميكية الحرة للعرض والطلب على العمل أيضا البطالة اللاإرادية لا يمكن أن تحقق إلا إذا كانت هناك ميكانيزمات تحول دون انخفاض الأجر التوازني إلى مستوى التوازن هذه الآليات والعوائق يمكن أن تتمثل في التأمين ضد البطالة، العمل النقابي، وأيضا الأدنى للأجور[2].

[1] دحماني محمد أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص ص 90-91

[2] Christine DOLLO, op.cit , 2001 , pp 278-279

سنة 1925، كانت بداية التاريخ الذي قام فيه الاقتصاديJ.Reuff بتطوير تحليله الاحصائي والنظري المفصل عن العلاقة بين مرونة الأجور الحقيقية والتعديل الذي يحدث في سوق العمل، ووفقا به فإن التغير في مؤشر الأجور الحقيقية يصاحبه التغيير في معدلات البطالة.

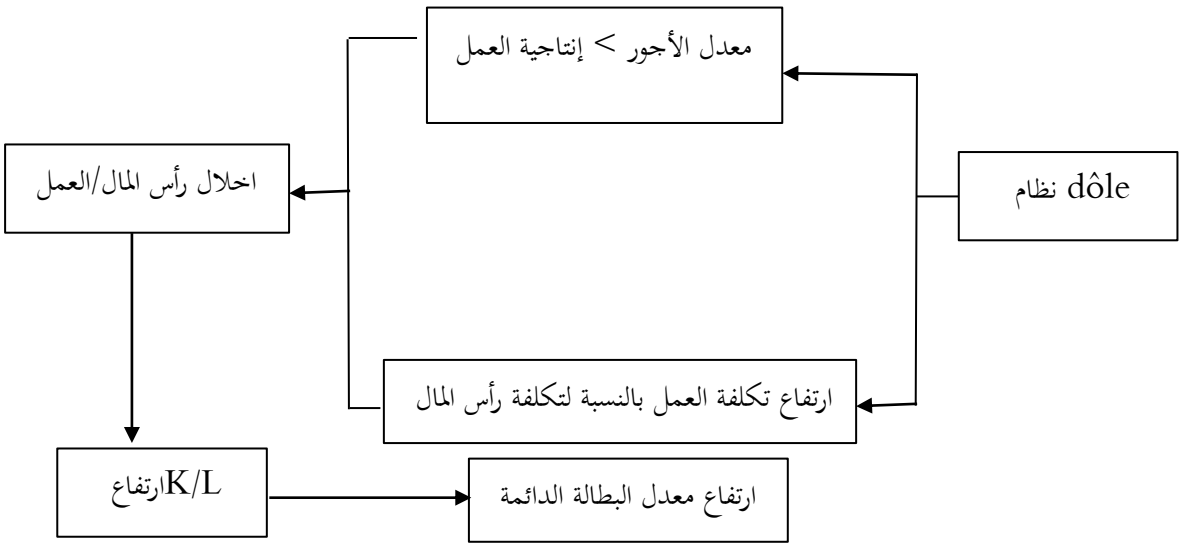
إن غياب أي تسوية أو تعديل في الأجور الحقيقة يكون سبب في البطالة إلاّ أن الأسعار والأجور الاسمية لا تتغير بنفس السرعة، فالأسعار تضبط بوتيرة أيرع من الأجور، وبالتالي ارتفاع الأسعار سوف يقلل من معدلات البطالة (ولو مؤقتا)[1].

لقد نشر الاقتصادي الفرنسي J.Rurff(1896-1978) مقالته العلمية سنة 1931 تحت عنوان:
l'assurance chômage cause de chômage permanant

وقد أسس هذه الدراسة انطلاقا من الاحصائيات المستقاة من مركز الخدمات الاقتصادية لكل من جامعة لندن وكامبرج في الفترة الممتد من 1919-1925 ووصل إلى خلاصة مفادها أن نظام الإعانات الحكومية التي تم إقرارها في بريطانيا في شكل تعويضات للبطالة يمكن أن يساعد على تقويض وتشويه الآليات التفسيرية وتكون سببا دائما للبطالة[2].

ويمكن تلخيص ميكانيزم البطالة الدائمة عند J.Rurff في الشكل البياني التالي:

الشكل(11): ميكانيزم البطالة الدائمة عند J.Rurff

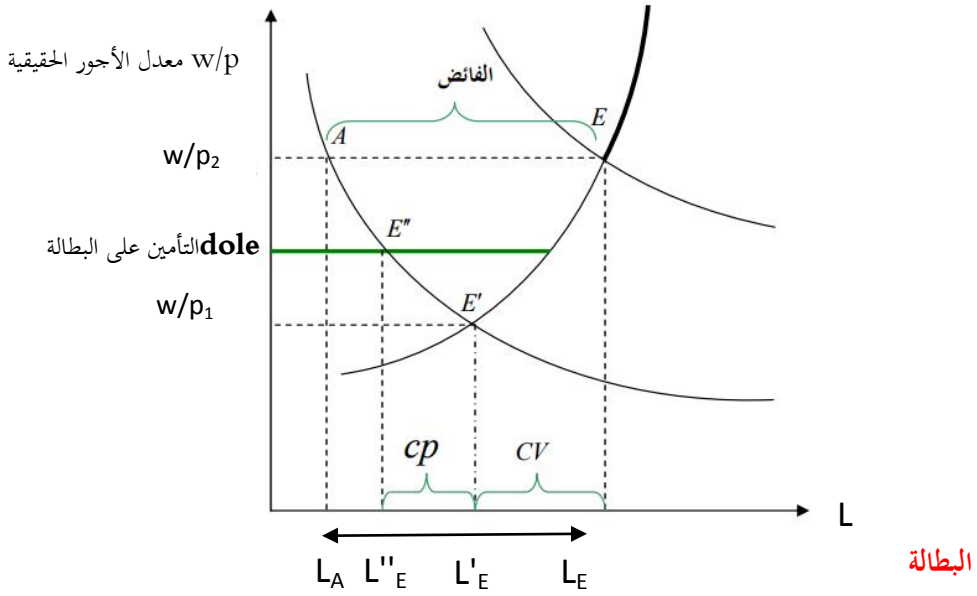


المصدر: دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة التحليل، مرجع سابق ذكره ص92

[1] دحماني محمد أدرويش، اشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص92

[2] Christine DOLLO, op.cit , 2001 , pp 278-279

الشكل(12): منحنى جون روف J.Rurff



المصدر: دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة التحليل، مرجع سابق ذكره ص93

التدابير اللازمة لمعالجة مشكلة البطالة عند J.Rueff:[1]

- الحل حسب Rueff هو إزالة هذا الجمود (ما يعرف ب le dole) لتمكين ميكانيزم آلية تغيير الأجور والأسعار لاستعادة التوازن.
- بمجرد الغاء نظام الإعانة الحكومية (le dole) ستنخفض الأجور الاسمية، وستنخفض معها الأسعار مما يؤدي إلى انخفاض الأجور الحقيقية، والتي بدورها سوف تجعل من عملية التوظيف عملية أكبر ربحية بالنسبة للمؤسسات.
- في نهاية المطاف وعن طريق القيام بمجموعة من الصلاحيات المتعاقبة سيتم استيعاب العمالة الناقصة.

2. النظرية الكينزي للبطالة:

ظهرت أفكار الاقتصادي john maunad keynes في مرحلة الكساد حيث بدأ هجومه على أفكار المدرسة الكلاسيكية، حيث لم تستطيع هذه الأخيرة إيجاد وسائل جديدة لمعالجة الركود ومن خلال نشره لكتاب" النظرية العامة

[1] Christine DOLLO, op.cit , 2001 , p279

للعمالة، الفائدة والنقود" في عام 1936م استطاع أن يجعل الدعامات التي يستند اليها الكلاسيك تنهار حيث بين فيها ما يلي:[1]

- تفسيرات النيو كلاسيك فيما يخص اختلال التوازن وعدم التشغيل الكامل للموارد غير مقبولة بحيث أن الأجور المرتفعة ومستوى الأسعار المترفع عن السعر التوازني لا يمكنهما تفسير الأزمة الاقتصادية الحادة.
- مستوى الطلب الإجمالي هو الذي يحدد طبيعة الاقتصاد.

أ. نقد التحليل النيو كلاسيكي:

قبل عرض التحليل الكينزي لسوق العمل لا بد من إظهار مؤاخذات كينز على قصور التحليل الكلاسيكي.

- نقد قانون ساي J.B say[2]:

- عدم ايمان كينز بصحة قانون ساي (قانون المنافد loi des débouchés) الذي يعتبر ركيزة التحليل الكلاسيكي، إذ يرى كينز بأنه ليس من الصحيح أن العرض يخلق الطلب، بل أن العكس هو الصحيح، أي أن الطلب يخلق العرض عليه، فنقطة البداية عند كينز هي الطلب الإجمالي وليس العرض الإجمالي، ولذلك يصنف التحليل الكينزي ضمن اقتصاد الطلب.
- انتقد كينز القانون الثاني لساي الذي مفادهles produits s'échangent contre les produits

وهو القانون الذي يرتكز عيله الكلاسيك فيما يخص حيادية النقود، وقد بين كينز أن النقد فعال وليس حيادي، بمعنى آخر أنه يؤثر على المتغيرات الحقيقية.

- نقد الكلاسيك حول دالة عرض العمل ومرونة الأجور:

من الملاحظ أن كينز لا يختلف عن النيو كلاسيك فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل التي تتحدد عن طريق معدل الأجر الحقيق المرتبط مباشرة بالإنتاجية الحدية لكن الأمر يختلف بالنسبة لدالة العرض.

[1] زكراك مونية، أثر نمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص92

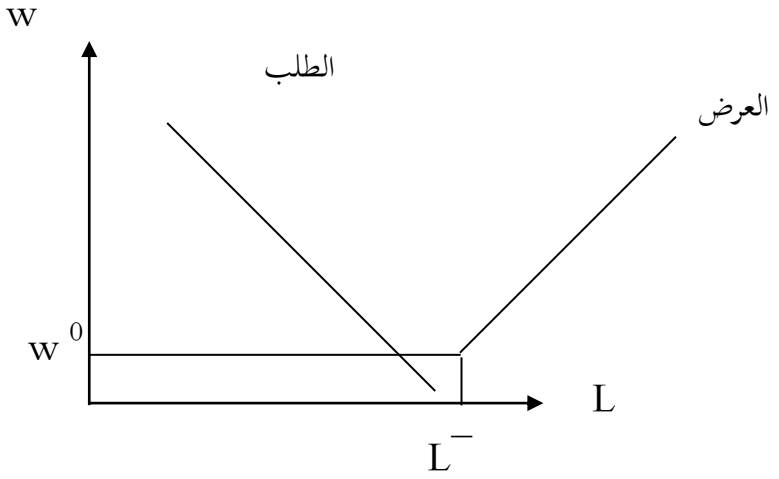
[2] Christine biales , le marche du travail un panorama des théorise économiques de l'orthodoxie aux hétérodoxies, 2017, p13

- الأجور الاسمية وليس الحقيقية[1]:

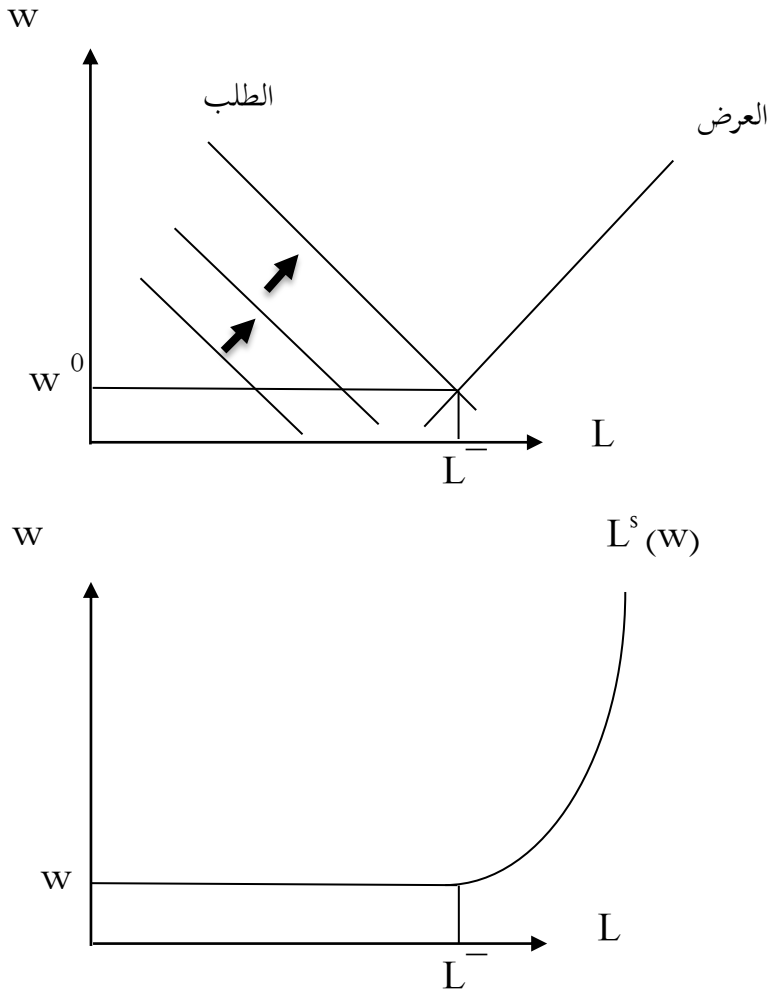
يفترض الكلاسيك أن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيق w/p في حين يعتبر كينز أن ما يحدد هذا العرض هو معدل الأجر الاسمي w يستند كينز في استدلاله على نقطتين أساسيتين:

- يرى كينز أن الأفراد معرضين لظاهرة الخداع النقدي illusion monétaire وذلك عكس الكلاسيك وأن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسه بمعدل الأجر الاسمي السبب حسب كينز هو أن العامل يعرف بكل دقة معدل الأجر الاسمي عكس ما هو عليه الأمر بالنسبة لمستوى العام للأسعار ابذي غالبا ما تكون معرفته ضعيفة وغير واضحة من طرف هذا العامل.
- أما النقطة الثانية ينتقد فيها كينز الفرضية الكلاسيكية التي مفادها أن الأجور الحقيقية والأجور الاسمية تتغير بشكل تناسبي، حيث ليست هناك أي حتمية في أن يكون الأمر كذلك، نظرا لكون المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة بينما معدل الأجر الاسمي في سوق العمل.

الشكل (13): يوضح دالة عرض العمل عند كينز



[1] محمد شريف المان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، نظريو النماذج التوازن واللاتوازن، مرجع سابق ذكره، ص ص 271*272



المصدر: دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص ص 96-97

يعني الشرط الأول أن دالة العرض العمل متزايدة مع معدل الأجر الاسمي ويعني الشرط الثاني أن هناك حدا له ($\hat{W}$)

لدى يرى كينز أن دالة عرض العمل تتكون من جزئين هما:

- الجزء الأفقي: وهو الجزء الذي يعرض فيه العمال كمية العمل التي تتراوح بين الصفر والنقطة $\acute{L}$ من أجل معدل أجر اسمي $\hat{W}$
- الجزء الصاعد: شيبيه بمنحنى عرض العمل عند الكلاسيك الذي يفيدنا بما يلي: عندما يتم توظيف كل الذين يرغبون في العمل بمعدل الأجر الاسمي $\hat{W}$ فإذا ما أريد زيادة حجم العمل فلابد من رفع هذا المعدل[1]

[1] محمد شريف المان، محاضرات من نظرية الاقتصادية الكلية، نظريات، نماذج التوازن واللاتوازن، مرجع سبق ذكره، ص273

جمود الأجور ليس مرونتها:[1]

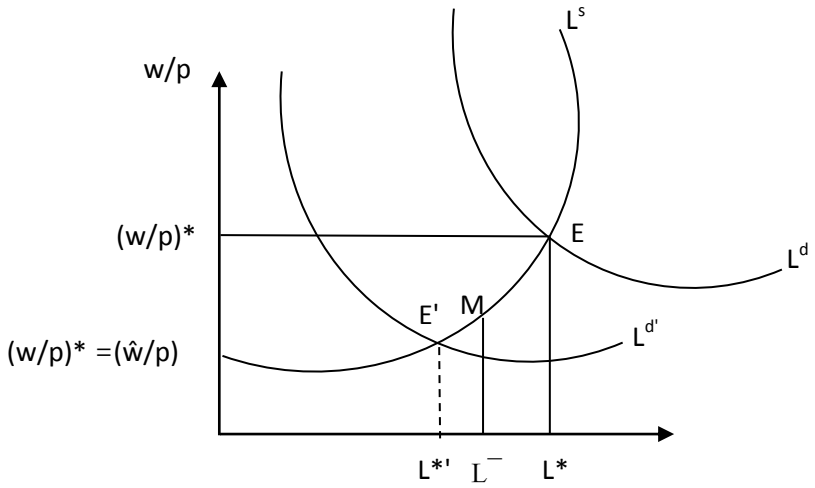
يرى كينز أن الأجور الاسمية غير مرنة (صلبة) نحو الانخفاض ويرجع ذلك إلى عاملين أساسين:

- ✓ عوامل مؤسسية ترتبط بخصوصيات المفاوضات حول الأجور، التي تكون ظرفية وجماعية وتتم بين أرباب العمل ونقابات العمال وكذلك وجود أجزاء من مضمون قانونيا بالإضافة إلى بعض القوانين التي تحمي العمال.
- ✓ عوامل سيكولوجية واجتماعية أخرى كصعوبة قيام أرباب العمل بخلق المنافسة بين العمال.

ب. توازن سوق العمل في النموذج الكينزي[2]:

يتم التوازن في سوق العمل لما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، بعبارة أخرى عندما يكون $L^d=L^s$ الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (14): توازن سوق العمل في النموذج الكينزي:



المصدر: دحماني محمد ادريوش كرجع سابق ذكره، ص98

- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L^d فإن نقطة التوازن هي $(w/p^*، L^*)$ والتي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، وفي هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل.

[1] Christine DOLLO, op.cit , 2001 , pp 12-13

[2] دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص98

- أما إذا كانت دالة الطلب على العمالة ومعدل الأجر الحقيقي هي $L^{d'}$ فإن نقطة التوازن هي (L'^*، w'/p^*) والتي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، وفي هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل، ومستوى البطالة يساوي ($L-L^*$).

ج. البطالة عند كينز (البطالة الاجبارية) [1]:

ان البطالة الاجبارية عند كينز تتميز بوجود عرض زائد في العمل ($L^s<L^d$) وأرجع كينز ذلك إلى نقص الطلب الفعال، هذا الأخير الذي يحدد مستوى التشغيل والسلع التي تنتج حيث يقوم المنتجون بالإنتاج وبناء على هذا يتم تحديد العدد اللازم من العمال لتشغيلهم، فإذا انخفض الطلب عن مستوى التشغيل الكامل انخفض مستوى الإنتاج، وتظهر البطالة بين العمال ، وهنا رأى كينز وأنصاره بضرورة تدخل الدولة لرفع مستوى إجمالي الطلب الفعال لضمان التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج، كما أقر بوجود بطالة دائمة وحتمية عند مستوى معين، أطلق عليها اسم البطالة الطبيعية.

د. خلاصة النموذج الكينزي:

النظرية الكينزية كانت ترى أن الطلب على العمالة مشتق من الطلب الفعال فكانت تنادي لتحقيق التوازن في سوق العمل بمعالجة النقص أو القصور في الطلب الكلي الفعال الأمر الذي ينعكس في استهداف زيادة فرص العمل ولذلك نادت بالسياسات التوسعية لإدارة الطلب ومعالجة انتشار البطالة، فتحفيز الطلب الفعال يحفز المنتجين على زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التشغيل على رغم من احتمال تسبب هذه السياسات في ارتفاع الأسعار، كما اعترض كينز فكرة الأجور نحو الانخفاض عند وجود بطالة وذلك بسبب نقص مرونة الأجور، وقد فشلت نظريته في تفسير ظاهرة التضخم الركودي stagflation [2]

3. شروط التوظيف(الاستخدام الكامل) عن sir wiliam berevidge :

جاء ويليام بيفرج في كتابه emploi dans une société libre 1944 وذلك ليقدم تعريفه عن الاستخدام الكامل الذي يخول أنه حالة من الأوضاع التي تكون فيها الشواغر التي لم تملأ، لا تقل كثيرا عن عدد الأفراد العاطلين، حين اعتبر الاستخدام الكامل أنه يشتمل على وظائف شاغرة تزيد على عدد العاطلين، ولم يذهب إلى أنها أقل مقدار

[1] زكراك مونية، أثر نمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، كرجع سبق ذكره، ص98

[2] حسن الحاج ، مؤشرات سوق العمل، مرجع سبق ذكره، ص 12.

طفيف، ثم أضاف إلى ذلك أن الوظائف ينبغي أن تكون بأجور عادلة أو منصفة، وأن سوق العمل ينبغي أن يكون دائما سوق للبائع وليس سوق المشتري.

لقد انطلق berevidge من دعائم النموذج الكينزي، مقترن بعض الحلول لمكافحة نوع خاص من البطالة ألا وهي البطالة الاحتكاكية.

حيث يرى أن البطالة ترجع لثلاث عوامل هي:

- أن الطلب غير كافي لتوفير مناصب شغل لكافة القوى العاملة المهيأة.
- إن كان الطلب الكافي في بعض الأحيان على المستوى الكلي، فهو موزع بطريقة سيئة.
- سوء التنظيم الصناعي والخلل الموجود في السوق[1]

في المقابل، يرى أن وسائل مكافحة البطالة يجب أن تأخذ الاتجاهات الثلاثة[2]:

- الإبقاء على نصيب معتبر من الانفاق بمستويات عالية وباستمرار من أجل خلق طلب على المنتجات الصناعية والتي بدورها تعمل على تشغيل مجموع القوى العاملة المتاحة للبلد
- تنظيم المراقبة حول التمركز الصناعي
- تأمين الحركة والتنقل المنتظم للقوى العاملة

ويمكن تلخيص أسباب، طرق، أساليب علاج البطالة عند بفردج كالتالي:

الجدول(02): أسباب طرق علاج البطالة عند بفردج

الأسباب	طرق العلاج	وسائل العلاج
النقص الدائم والمستمر في الطلب	تأمين والعمل على تحقيق طلب مستقر	سياسة مالية(تمويلها عن طريق الضرائب)
الإدارة غير الجيدة للطلب (تخصيص الموارد المنتجة)	تكييف الطلب على اليد العاملة المتاحة	سياسة صناعية (تهيئة الإقليم وتمركز الصناعات)
عدم انتظام السوق والصناعة	تنظيم السوق وعرض العمل	مؤسسات السوق: سياسة التشغيل، النقابات...)

المصدر: ركراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، مرجع سبق ذكره، ص100

[1] ركراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص ص98-99

[2] ركراك مونية، أثر نمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص99

4. فترة ثلاثينات الازدهار والتحكيم بين البطالة والتضخم:

كان لظهور الفكر الكينزي الجديد أثر واضح في التحليل الاقتصادي للظواهر الاقتصادية التي عرفتها أوروبا بعد خروجها متعافية من أزمة 1929، وقد لقي هذا الفكر قبول كبير من طرف الطبقة السياسية في أوروبا، أصبح التحليل الاقتصادي لهاذ التيار مجال إلهام للسياسات الاقتصادية من قبل ضياع القرارات الاقتصادية في تلك البلدان، سواء للإستعانة به في دراسة أوضاع اقتصاد ما أو للاسترشاد به في صياغة السياسات الاقتصادية المختلفة:

أ. عرض منحى فيليبسAW phillips

أول من قام بدراسة العلاقة بين التغير السنوي في الأجور النقدية والنسبية المئوية لمعدل البطالة السنوي هو الاقتصاد النيوزلدني الشهير ألبان ويليام فيليبس وذلك في سنة 1958 حيث استعان باحصائيات الولايات المتحدة 1861-1957 واستخلص أن:

- معدل التغيير في الأجور النقدية يرتبط عكسي وبشكل غير خطي مع النسبة المئوية لمعدل البطالة، ويمكن من خلال هذه العلاقة الانتقال إلى العلاقة بين معدل التغير في الأسعار وحجم البطالة وهذا اخلال التغيرات الطويلة الأمد في إنتاجية العمل.

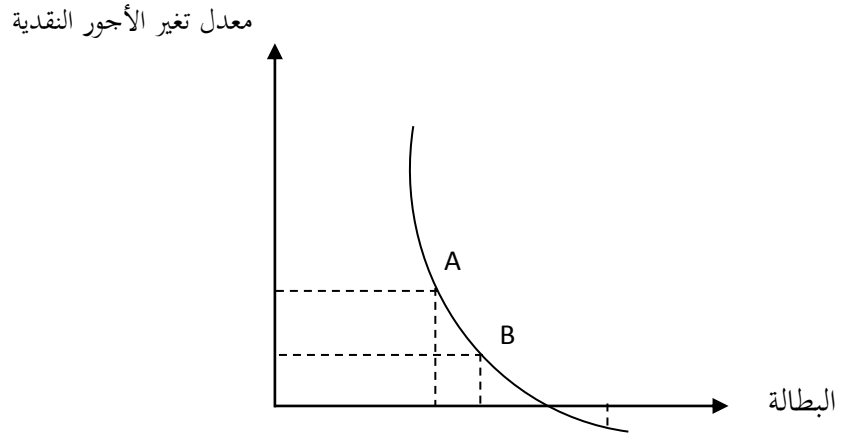
فإذا كانت الزيادة في الأجور النقدية مساوية للزيادة في معدل إنتاجية العمل فهذ ا يعني أن الأسعار لن تتغير وهكذا يمكن أن نحدد الزيادة في مستوى السعر P'/P وذلك بأن نطرح معدل إنتاجية العمل Q'/Q من معدل الزيادة في الأجور النقدية

$$P'/P= W'/W \quad Q'/Q$$

يكمن مفهوم منحنى فيليبس في اظهار العلاقة التبادلية العكسية بين البطالة والتضخم فالمنحنى يمثل توليفات " أزواج" لمعدل البطالة ومعدل التضخم وعلى الحكومة أن تختار ما يناسبها لإرساء سياستها على الاستقرار في الأسعار أو التوظيف الكامل أو اختيار ما يناسب الاثنين نسبيا"[1]

[1] آيت عيسى عيسى، "سيلسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (إنعكاسات وآفاق اقتصادية وإجتماعية)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم افقتصادية، تخصص التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010، ص40.

الشكل (15): منحنى فيلبس علاقة تغير الأجور النقدية والبطالة.



المصدر: آيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص41

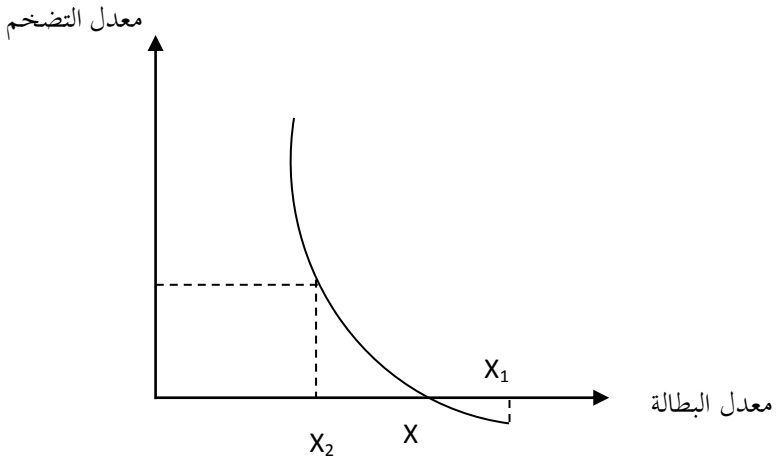
بإمكان الحكومة أن تحافظ على معدلات منخفضة للبطالة ولكن تدفع مقابل ذلك تكلفة لهذا الاختيار وهو نعرض الاقتصاد لمعدلات مرتفعة للتضخم، هذا الاختيار معبر عنه بالنقطة A كما بإمكانها تقليل التضخم مع مزيد من البطالة كما هو في النقطة B.

ويمكن شرح العلاقة العكسية بين معدلات البطالة ومعدلات التضخم بالاعتماد على الشكل التالي:

- عند النقطة X في الشكل أدناه يكون معدل التضخم مساويا للصفر كما أن معدل التغير في الأجور النقدية =0 أيضا، النقطة X تعبر عن معدل البطالة الطبيعي.
- أما النقطة X_1 تبين أن معدل البطالة الفعلي أكبر من معدل البطالة الطبيعي، أي هناك انخفاض في الطلب على العمل مما يؤدي إلى الانخفاض في الأجور النقدية أي انخفاض في تكاليف الإنتاج ومنه انخفاض في الأسعار " معدل التغيير في الأجور النقدية <0 " معناه وجود فجوة انكماشية في الاقتصاد[1]

[1] آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر(انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية"، مرجع سبق ذكره، ص ص41-42

الشكل(16): منحنى فيليبس لمعدل البطالة والتضخم



المصدر: آيت عيسى عيسى، مرجع سبق ذكره، ص42

أما إذا كان معدل البطالة في النقطة X_2 فمعنى ذلك أم معدل البطالة الفعلي أصغر من معدل البطالة الطبيعي، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل فترتفع معدلات الأجور النقدية ويؤدي ذلك إلى زيادة في تكاليف الإنتاج ومن ثم حدوث ارتفاع في الأسعار" معدل التغير في الأجور النقدية >0" ومعناه حدوث فجوة تضخمية في الاقتصاد الوطني.

لقد عرف منحنى فيلس العديد من الدراسات وخاصة في السبعينات حيث شهد التحليل نوعا من التناقض حيث ارتفعت معدلات البطالة إلى أكثر من 10% (1973-1974) وصاحب ذلك بطء شديد في النمو الاقتصادي أو الانخفاض الشديد في الإنتاج وتكرر نفس الشيء في بداية الثمانينات ووضعت علامة استفهام على مدى استمرارية العلاقة العكسية بين البطالة والتضخم.

وتم ارجاع ذلك التوقف للعلاقة إلى حدوث صدمات العرض الفترة (1973-1974)/(1979-1980) ارتفاع أسعار البترول بشكل مفاجئ مما ساهم في ظهور ركود تضخمي.

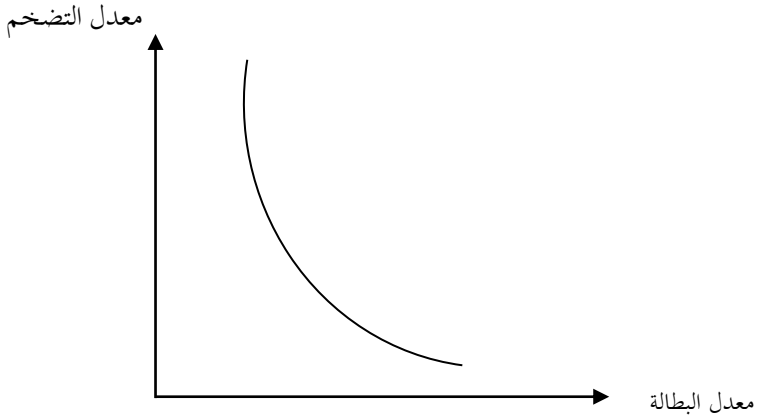
وهناك رفض الفكرة الأساسية لفيليبس التي ترى وجود علاقة عكسية شبه مؤكدة بين التضخم والبطالة حيث نجد أن فريدمان يرى أنه من المحتمل وجود علاقة عكسية مؤقتة ففي الأجل الطويل ولا يمكن أن تتصور وجود تلك العلاقة الدائمة[1] .

[1] آيت عيسى عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر(انعكاسات وآفاق اقتصادية واجتماعية"، مرجع سبق ذكره، ص ص42-43

ب. التحكيم بين البطالة والتضخم **لساموبلسون وسولو**:

لقد تم تطوير فكرة منحنى فيلبس الخاص بالبطالة من قبل كل من " سام ويلسون" و" سولو" عام 1960م، بحيث ربط بين معدل البطالة ومعدل التضخم، أي ربط في هذه الحالة ثم بين معدل البطالة ومعدل التغير في الأسعار بدلا من الأجور النقدية لدى فيلبس، كما يمكن توضيح العلاقة بالمنحنى الشبيه بمنحنى فيلبس كما يلي:

الشكل(17): منحنى يوضح العلاقة بين البطالة والتضخم



المصدر: زروخي صباح، مرجع سبق ذكره، ص65

يبين المنحنى أعلاه أن نحقق معدل بطالة منخفض في حالة وجود معدل تضخم مرتفع، ويحقق معدل بطالة أعلى في حالة وجود معدل تضخم منخفض، أي أن العلاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التضخم.

وقد أكد " فريدمان" على أن الأجور الحقيقية هي العامل الأساسي في سوق العمل، ومن ثم فإنه يرفض وجود علاقة بين تغير الأجور النقدية ومعدل البطالة، وبذلك فإنه يرى بأن العلاقة بين تغير الأجور الحقيقية ومعدل البطالة هو الذي يتدفق من خلاله في سوق العمل عند معدل البطالة الطبيعي، الذي يتحقق معه ما يقرب من الاستخدام الكامل[1].

وبالتالي فإن السياسة الاقتصادية ينبغي أن تعمل على تحقيق قدر من التناسب بين قدر مقبول من التضخم مع معدل البطالة أقل، وذلك من خلال الخفض التدريجي والمستمر للتضخم ولفترة ممتدة من الزمن، ويمكن أن يساعد على معالجة التضخم وبدون زيادة البطالة زيادة كبيرة، بحيث يمكن أن يحد منها ويحقق التوافق والتناسب المقبولين لكل من معدل التضخم ومعدل البطالة.

[1] زروخي صباح، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر-دراسة قياسية-مرجع سبق ذكره، ص65

ج. تحليل ليبسي Richard G.lipsey

في عام 1960 قام الاقتصادي ريتشارد ليبسي يتناول هذه الفكرة في مقالة شهيرة له وأكد من خلالها إثباته وجود علاقة بين معدلات التغير في الأجر النقدي ومعلات التغير في الطلب على سوق العمل، استخدم بيانات البطالة كمؤشر لقيلس فائض في سوق العمل، وتبين له أنه زاد الفائض الطلب على العمل فكل صناعة (وهو ما يعني انخفاض حجم البطالة فيها) ارتفع معدل الأجور يعبر ليبسي Lipsey أن سير سوق العمل هو المفسر لمنحنى فيلبس حسب lipsey 1960 تفسير منحنى فيلبس يعتمد أساسا على العرض والطلب في سوق الشغل، إذ أن مساهمة Lipsey كانت على مستويين:

- أولا: على المستوى النظري بإعطاء الأساسيات التي يرتكز عيلها منحنى فيلبس.
- ثانيا: على المستوى البدائي الميداني بتطبيق الاختيارات الإحصائية الأكثر نجاعة وقد اكتشف ليبسي أمرين مهمين:

✓ الأمر الأول: هو عدم استقرار منحنى فيليبس في المدى الطويل كما تبين له في البداية.

✓ الأمر الثاني: هو أن منحنى فيليبس يشرح 91% من تباين تغيرات الأجر الاسمي.

المطلب الثاني: سوق العمل والبطالة في الفكر الاقتصادي الحديث.

I. مدرسة الكلاسيكيون الجددNew classicals

1. المدرسة النقدية، نظرية معدل البطالة الطبيعية Milton Freidman

أفصحت السنوات الأولى لعقد السبعينات عن ظهور أزمة اقتصادية جديدة تمثلت بالتراوح بين البطالة والتضخم والتي عرفت بظاهرة الركود التضخمي وخلال الأعوام التي تلت ظهور الكينزية ظهرت العديد من الانتقادات التي سعد إلى تقييدها وإبراز عيوبها وقد كان للمدرسة النقدية ذات الجذور الكلاسيكية والتي يتزعمها فريدمان Milton Freidman حصة الأسد في هذا المجال، إذ هاجمت السياسات التدخلية وطالبت بترك الاقتصاد يمارس تلقائيته لتحقيق التوازن، ويبدو أن الاقتصادي " ساي" الذي جرفته أمواج أزمة الكساد الكبير قد عاد سالما ليحيا من جديد في ضيافة المدرسة النقدية[1]

[1] دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر-محاولة التحليل-، مرجع سبق ذكره، ص111

أ- الركود التضخمي Stagflation الارتفاع اللولبي لمعدل التضخم

لقد تم اشتقاق مصطلح الركود التضخمي stagflation من مصطلحين آخرين هما الركود stgnation والتضخم inflation، ولقد بدأت هذه الظاهرة منذ بداية السبعينات في الدول الرأسمالية المتقدمة حتى نهايتها وألقى ظهور هذه الظاهرة ظلال الشك على الفكر الكينزي وكذلك فيلبس، فلم تعد العلاقة العكسية بين التضخم والبطالة وإنما أصبحت طردية حيث يعرف" سيجل" الركود التضخمي بأنه ذلك الوضع الذي يتزامن فيه وجود معدلات مرتفعة للتضخم والبطالة في آن واحد[1].

يظهر الركود التضخمي عندما يزداد الدخل القومي ويزداد الميل للادخار ويتناقض الميل للاستهلاك وتنخفض الكفاية الحدية لرأس المال، فيتنقص الاستثمار وتظهر مشكلة البطالة في صفوف العمال والموارد ويظهر الركود إلى جانب التضخم نتيجة حالة التشغيل الكامل

وترجع أسباب ظهور الركود التضخمي للإجراءات التالية:[2]

- ✓ التمويل بالعجز وما يرافقه من اصدار نقدي يؤدي لزيادة معدلات التضخم
- ✓ زيادة معدلات الفائدة بهدف تشجيع دخول رساميل أجنبية للاستثمار والمضاربة يرفع التكاليف ويزيد معدلات التضخم.
- ✓ زيادة الميل الحدي للادخار وتراجع الميل الحدي للاستهلاك سوف يساهم في تخفيض الطلب الكلي مما يؤدي لتراجع حجم الاستثمار الصناعي والانتاجي.
- ✓ إن انخفاض الكفاية الحدية لرأس المال سوف يساهم في تخفيض حجم الاستثمار وزيادة أعداد العاطلين عن العمل.
- ✓ يؤدي ادخال تكنولوجيا جديدة لفقدان العمال بشكل مستمر لوظائفهم .

[1] بن يوسف خوة، تأثير التضخم على المتغيرات الاقتصادية الكلية، دراسة قياسية لحالة الجزائر خلال الفترة 1970-2012، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي، جامعة بسكرة، 201-2016، ص72

[2] دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص112

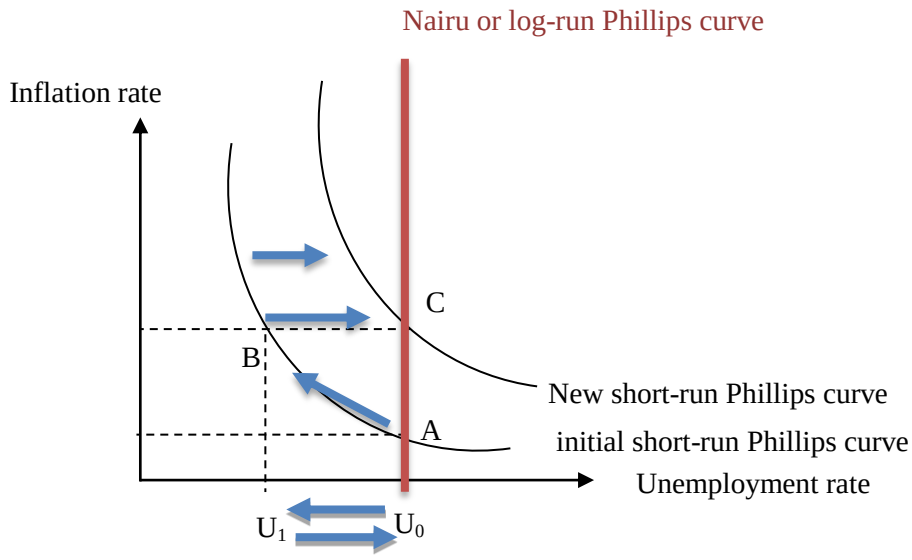
إن هذه الإجراءات قد جعلت من ظاهرة الركود وظاهرة التضخم ظاهرة موحدة تتغير وتتبدل نتيجة تحرك أحد الأسباب التي قد لا تمت للثاني بصلة، حتى جعلت منها ظاهرة اقتصادية مرضية في الدول المتقدمة وقد امتد أثرها للدول النامية في فترة الإصلاح النقدي.

ب. معدل البطالة الطبيعي ومنحنى فيلبس في المدى الطويل

كل من " فريد مان" و " فيلبس" انتقدوا فعلية منحنى فيلبس في المدى الطويل، وذلك بسبب عدم إمكانيته من مواجهة أزمة الركود التضخمي التي عرفها الاقتصاد في بداية السبعينات.

حيث قاموا بتطوير نماذج قياسية أخذت بعين الاعتبار التوقعات في العلاقة الرابطة ما بين معدلات التضخم ومعدلات البطالة، كون أن منحنى فيلبس أحد فرضيات التحليل الكينزي الذي يعتبر أن التغيرات في معدلات الأجر الاسمية تتساوى مع التغيرات في معدلات الأجر الحقيقية[1] فبإدخال التوقعات التضخمية يصبح لنا عدة منحنيات فيلبس وليس منحنى وأحد من ثم ظهرت " نظرية معدل البطالة الطبيعي لمنحنى فيلبس وأصبح يوجد نوعين من منحنى فيلبس، منحنى فيلبس في المدى الطويل ومنحنى في المدى القصير

الشكل(18): منحنى فيلبس في الأجل الطويل.



المصدر: طالب سومية شهيناز، الأثر الديناميكي للنمو الاقتصادي على البطالة، دراسة حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي، جامعة سيدي بلعباس، 2017/2016، ص56

[1] طالب سومية شهيناز، مرجع سبق ذكره، ، ص ص 55-56

عند النقطة A كلفة العمل ثابتة، كما أن معدل الأجر الاسمي والحقيق يرتفعان بنفس زيادة الإنتاجية Q ومعدل البطالة يكون U_0 وهو معدل البطالة الطبيعي Naive أي التوقعات تطابق مع المستويات الفعلية.

في حالة حدوث توسع اقتصادي سوف تنخفض معدلات البطالة من U_0 إلى U_1لأن أرباب العمل يرفعون من مستويات العمالة مما ينتج عنه ارتفاع في معدلات الأجر إلى X ومنه يتحرك منحنى فيلبس قصير الأجل إلى B وذلك لأن الأجور ارتفعت مع معدلات نمو الإنتاجية مما يؤدي إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار من Q إلى X وذلك كنسبة مئوية سنوية.

بعدها يتكيف معدل التضخم مع التوقعات الجديدة وينتقل منحنى فيلبس نحو الأعلى ويظهر منحنى جديد عن الوضع Pe=X-Q وهو ليس بوضع مستقر لأن معدلات البطالة أقل من المعدلات الطبيعية وعليه تتواصل معدلات الأجر في الارتفاع مما ينتج عنه زيادة في معدلات التضخم وتغير في معدلات التضخم المتوقعة [1]وبالتالي كلما تغيرت معدلات التضخم المتوقعة انتقل منحنى فيلبس نحو الأعلى ولا يرجع الأول وعليه تصبح نقطة C نقطة التوازن الجديدة وعليه يتضح منحنى فيلبس ما هو إلا تبادل ما بين معدلات البطالة ومعدلات التضخم في الأجل القصير و أن معدل البطالة سوف يعادل المعدل الطبيعي في الأجل الطويل دون الأخذ بعين الاعتبار معدلات التضخم.

2. نظرية التوقعات الرشيدة[2]:

تم ادخال فرضية التوقعات الرشيدة بواسطة 1961Muth، حيث أحدثت هذه النظرية تطورات هامة في مجال التحليل الاقتصادي، بصفة خاصة في مجال التحليل الاقتصادي الكلي، حيث تعتمد الكثير من العلاقات الاقتصادية على الدور الحيوي الذي تلعبه توقعات الأفراد في التأثير على سلوك الظاهرة موضع الدراسة، حيث كان لفرضية التوقعات الرشيدة دور في إعادة صياغة بعض النماذج الاقتصادية.

تلق "فريدمان" انتقادات هو الآخر مما نتج عن ذلك ظهور تيار فكري جديد عرف بتيار الكلاسيك الجدد New classicals، الذين رفضوا فكرة التوقعات المتوائمة والمبنية على قيام العمال بأخطاء متكررة فيما يتعلق بقرارات عرض العمل

[1] طالب سومية شهيناز، مرجع سبق ذكره، ص ص56-57

[2] زكراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص ص 113-114

إن التفسير النظري " لكلاسيك الجدد" انطلق من الفرضيات التالية:

- كل عون (فرد) في الاقتصاد على علم بالمعلومات المتاحة عن الاقتصاد وقادر على استغلالها
- كل عون في الاقتصاد يؤمن بتحقيق التوازن في كل الأسواق حيث أن الرشادة الاقتصادية تعني الإفادة من الأخطاء السابقة وعدم تكرارها، فاستبدلوا نظرية التوقعات المتوائمة بنظرية التوقعات الرشيدة، ومضمون هذه النظرية أن العمال نتيجة لرشادتهم الاقتصادية، لا ينتظرون ارتفاع الأسعار للمطالبة برفع معدلات أجورهم، بل يتوقعون مسبقا نسبة ارتفاع في الأسعار ويحددون سلوكهم الحالي بناءا على هذه التوقعات، ووفقا لهذه النظرية لا يتحقق منحنى فيلبس بشكله التقليدي في الأجل القصير، نظرا للتوافق الزمني بين ارتفاع الأسعار والأجور، مما يؤدي إلى ثبات معدل الأجر الحقيقي أي عدم انخفاض معدل البطالة مع ارتفاع معدل التضخم، إن استخدام هذه النظرية لم ينشر إلا بعد الأعمال التي قام بها (lucas 1972،1973،1976)،(sargent 1973 T) و(Baro.R 1977) وغيرهم حول التفسير النيو كلاسيكي للناتج والتضخم في السبعينات.

3. نظرية البحث عن العمل ل G.Stigler[1]:

قامت أسس هذه النظرية خصوصا على أعمال Stigler ,Alchain وقد تجاوزت مبدأ المعلومات التامة التي يحوزها العون الاقتصادي، حيث نفترض أن جمع المعلومات ذو كلفة، وأنها غير تامة أي عدم المعرفة الكاملة لمناصب العمل والأجور المعروضة من كل متعامل، كما تؤكد هذه النظرية صعوبة توفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، مما يدفع الأفراد إلى السعي للتعرف على هذه المعلومات وتتسم عملية البحث عن المعلومات بخاصيتين وهما:

- ✓ أنها مكلفة ماديا لكل من العمال والمؤسسات، حيث تضم تكاليف مباشرة وهي تكاليف البحث عن المعلومات حول المؤسسة وتكاليف النقل،.....، تكاليف غير مباشرة، والتي تمثل عدم الحصول على المداخيل نتيجة تكريس الوقت للبحث عن عمل آخر، كان من الممكن الاستفادة منه في عمل مأجور، بالإضافة إلى تكلفة نفسية بسبب الضغط والقلق المفروض على الباحث عن العمل في إيجاد العمل الذي يناسبه.
- ✓ تحتاج إلى وقت طويل، وإلى تفرغ من قبل الأفراد لجمع هذه المعلومات هاتين الخاصتين تستند إليها هذه النظرية لتفسير الكم الهائل من المتعطلين مع وجود فرص عمل شاغرة، والتي تعود إلى قصور المعلومات، وعدم توفرها بدرجة كافية عن سوق العمل.

[1] عابد سليمة، إطار المؤسساتي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل-دراسة حالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص125

" كلما كانت كلفة البحث منخفضة، طالت مدة البحث وارتفع الأجر، لأن انخفاض كلفة البحث عن العمل يشجع الفرد على مواصلة البحث عن عرض عمل أعلى أجرا، وهذا ما يزيد مدة البحث، كما تؤكد هذه النظرية رغبة الأفراد، في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص للعمل الملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها، وفي إطار هذه النظرية بحث 1983Fallon ، عن سبب طول مدة البحث عن العمل لدى الأفراد ذو مستوى التعليمي العالي، مقارنة بزملائهم ذو المستوى التعليمي الأقل، وتوصل إلى نتيجة، وهي أن طول مدة بحث الفئة الأولى راجع لرغبتها في الحصول على أجور أعلى ولا يخفي تأثير بعض الصفات الشخصية والعائلية المصاحبة لمستوى التعليم على هذه الرغبة

وخلاصة القول، تهدف هذه النظرية إلى تطوير مفهوم تناظر علاقة صاحب العمل بالأخير وبالشكل الذي يخدم إطار تحليل علاقة التكوين العمل، ومن ثم فإنه وفقا لهذه النظرية فإن البطالة السائدة في الاقتصاد تعد سلوكا اختيارا، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة والاستخدامات المختلفة، ومن ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الاحتفاظ بوظائف شاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها، وذلك بهدف التأكيد من العثور على أفضل العناصر الملائمة، وقد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترات البطالة، والسبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، وينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أن انعدام خبراتهم تزيد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر أكبر من المعلومات، وبالتالي يتسم هؤلاء الأفراد بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى، مما يرفع معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة[1].

أوضحت العديد من الدراسات التطبيقية، خاصة في الدول المتقدمة أن الفرد يكون لديه قدرة أكبر في البحث عن فرضية العمل الأفضل حينما يكون موظفا وليس متعطلا كما توجد حالات انتقالا بين الوظائف بدون مرور الفرد بحالة البطالة.

من الصعب ارجاع الارتفاع المستمر للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل.

تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل[2].

[1] عابد سليمة، اطار المؤسساتي والتشريعي ودوره في أداء السوق العمل، دراسة حالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص126

[2] دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص118

II. بروز فكر التجديد:

1. نظرية اختلال سوق العمل E.Malinvand, J.e Benassy:

في النصف الثاني من الستينات، اقترح كل من R.clover 1965 و A.Lejonhufud 1968 إعادة قراءة مساهمة كينز من منظور اقتصادي جزئي[1]، ويبدو أن هذا الاتجاه لا يزال مستمرا كما تدل على ذلك مثلا حوصلة كل من J.c Fitoussi 1974 وE.R Weintarul 1980 ولكن بشكل ضعيف ومحدود وسرعان ما نشأ اتجاه آخر على أثر مساهمات R.j Baro وH.I Goussman والذين أعطا صيغة نموذجية لمقترحات colwer ومن تابعهم خاصة الكتاب الفرنسيية أمثال Jc benassy, E.Malinvand نشأت النظرية الاقتصادية الكلية المعروفة تحت عدة تسميات أهمها:[2]

- ✓ نظرية اللاتوازن théorie du déséquilibre
- ✓ نظرية التوازن بالأسعار المثبتة Equilibres a prix fixes
- ✓ نظرية التوازنات غير الفالراسية Equilibres non walrasiens

جاء الاقتصادي الفرنسي E.Malinwand، لمحاولة تفسير معدلات البطالة المرتفعة في الدول الصناعية خلال الفترة السبعينات، ويرتكز تحليله للبطالة على سوقين اثنين هما: سوق السلع وسوق العمل، وتبنى هذه النظرية فرض جمود الأسعار والأجور في الأجل القصير ويرجع ذلك على عجزهما عن التغيير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن المنشود، نتيجة ذلك يتعرض سوق العمل لحالة الاختلال متمثلة في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب. مما يقود إلى البطالة الاجبارية، ولا تقتصر النظرية على البحث عن أسباب البطالة في إطار دراسة سوق العمل، وإنما تسعى أيضا لتحليلها من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل وسوق السلع، إذ لا يمكن أن ينتج عنه نوعين من البطالة هما:[3]

- النوع الأول: ويتمز بوجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه وينطبق ذلك على أسواق السلع ويترتب على ذلك عدم قيام أصحاب العمل أو رجال الاعمال بتشغيل العمالة إضافية لوجود فائض في الإنتاج لا يمكنه وهو ما يتطابق مع التحليل الكينزي.

[1] Chritnie Dollo ,op.cit p309

[2] محمد شريف المان، جزء الأول، مرجع سبق ذكره، ص 289

[3] زكراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص ص 116-117

- النوع الثاني: في هذه الحالة تقترن البطالة في العمل بوجود نقص في العرض من السلع عن الطلب عليها وتكون أسباب البطالة في ارتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال، مما يدفع المستخدمين إلى عدم زيادة كل من عرض السلع ومستوى التشغيل بسبب انخفاض ربحية الاستثمارات وهو ما يتطابق مع التحليل الكلاسيكي.

كما استطاع الاقتصادي Malinvand من خلال كتابه Réexamen de la théorie du chômage التمييز بين الحالات الثلاث أكثر واقعية وهي البطالة الكينزية، الكلاسيكية والتضخم المكبوح[1].

الجدول (03): يوضح البطالة الكينزية، الكلاسيكية والتضخم المكبوح

سوق العمل	سوق السلع	
	عرض زائد $C^d<Y^s$	طلب زائد $C^d>Y^s$
عرض زائد $L^s>L^d$	بطالة كينزية	البطالة الكلاسيكية
طلب زائد $L^s< L^d$		التضخم المكبوح

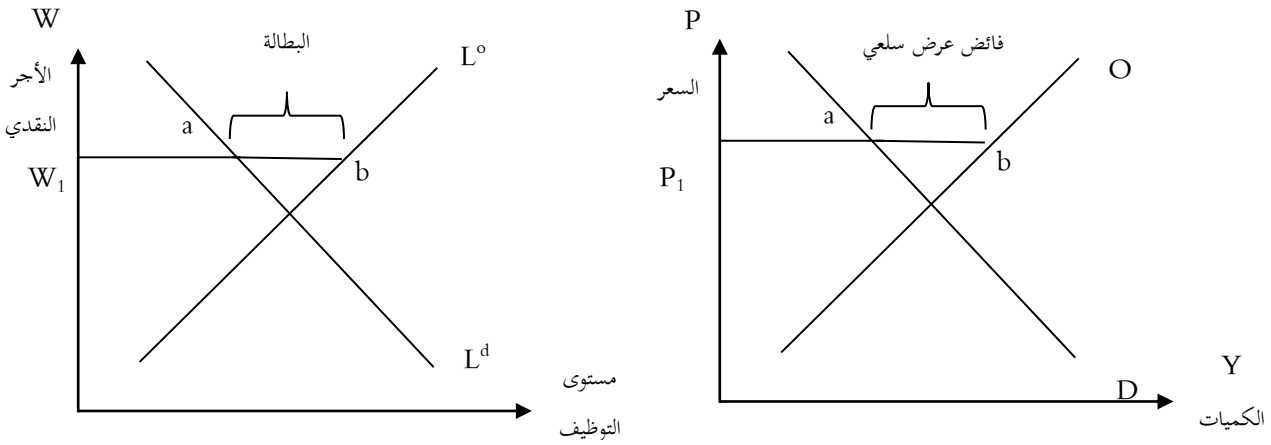
المصدر: محمد الشريف المان، الجزء الأول، مرجع سبق ذكره، ص289

تتميز البطالة الكينزية بوجود عرض زائد في سوق العمل وعرض زائد في سوق السلع، يعني هذا أن العائلات مقيدة في سوق العمل في نفس الوقت الذي نجد فيه المؤسسات الإنتاجية مقيدة في سوق السلع الاستهلاكية، أي زيادة العرض ووجود مخزن للسلع وبالتالي يحجم رجال الأعمال عن تشغيل مزيد من العمال طالما أن الزيادة في الإنتاج المقترنة بذلك نجد من يشتريها، نظرا لكون هذه الحالة تتميز بعرض زائد معمم وصفها Benassy 1984، يتوازن الانكماش لأنها توافق إلى حد كبير حالة توازن الاستخدام الناقص التي درسها كينز [2] و يوضح الشكل التالي هذا النوع من البطالة

[1] محمد شريف المان، الجزء الأول، مرجع سبق ذكره، ص315

[2] زكراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص112

الشكل (19): النظرية الكينزية وفقا لنظرية الاختلال

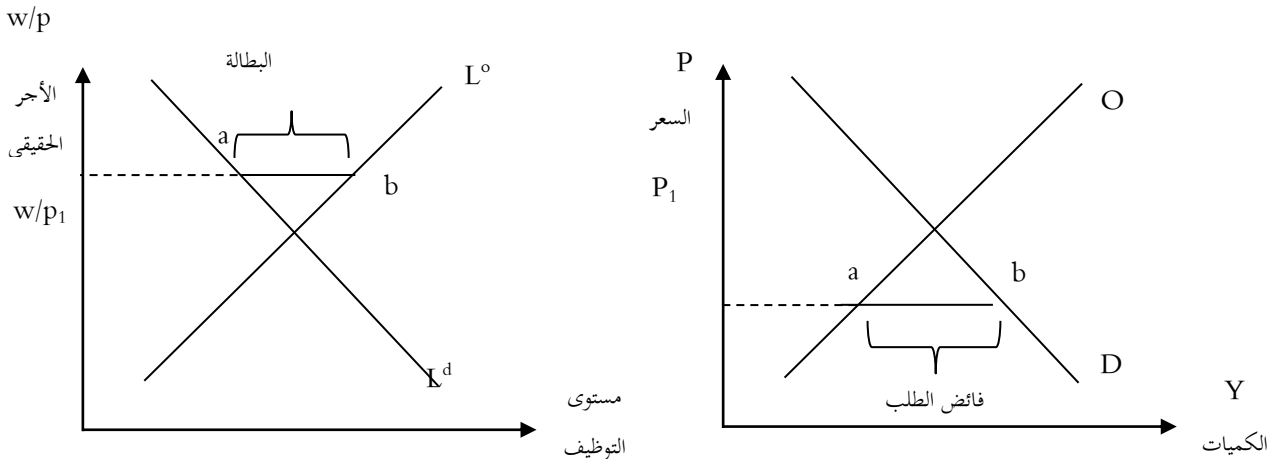


ب-سوق العمل أ -سوق السلع

المصدر: ركراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص118

أما البطالة الكلاسيكية أين يكون فيها فائض عرض العمل وفائض الطلب على السلع الاستهلاكية في آن واحد، هذه الأخيرة توصف بعبارة K التوازن التضخمي.

الشكل (20): البطالة الكلاسيكية وفقا لنظرية الاختلال



ب-سوق العمل أ-سوق السلع

المصدر: ركراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص119

(stagflationحسب Benassy أو البطالة الكلاسيكية حسب Malinvand)

التضخم المكبوح: على عكس اللاتوازن الكينزي الذي يتميز بعرض زائد معمم(أي في كلا السوقين) يتميز لا توازن التضخم المكبوح بطلب زائد معمم، بحييث يكون لدينا طلب زائد على العمل من طرف المنتجين، وبالتالي فهم مقيدون في سوق العمل، ومن جهة أخرى طلب زائد عن السلع الاستهلاكية من طرف المستهلكين، وبالتالي فهم مقيدون في سوق هذه السلعة، يمكن تبرير وصف هذه الحالة بلا توازن التضخم المكبوح باعتبار كون الأسعار (معدل الأجر وسعر السلعة الاستهلاكية) مثبتة، في الوقت الذي نجد أكبر من العرض في كلتا السوقين.

قدمت نظرية الاختلال تحليلا لأسباب البطالة، حيث أوضحت أن البطالة الاجبارية ترجع في الدول الصنايعة إلى انخفاض في مستوى الإنتاج، الذي بدوره يرجع إلى انخفاض ربحية الاستثمارات.

على رغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في فترة البطالة، إلا أنه يوجه إليها العديد من الانتقادات:

- أنها تقتصر على التحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط ولا نوضح أسبابها واستمراريتها في الأجل الطويل.
- اقتراض تجانس عنصر العمل الأمر الذي يعني إما أن تكون بطالة كينزية أو كلاسيكية، وهذا لا يعكس الواقع، حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، ومن ثم يمكن أن يتزامن نوعيه البطالة معا ومنه فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب اتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظرا لوجود نوعين من البطالة آنيا[1].

2. قانون أوكن:

في دراسة تعتبر هي الأولى من نوعها استطاع الاقتصادي الأمريكي " أرتن أوكون" توضيح العلاقة بين التغيرات في فجوة الإنتاج والتغيرات في معدلات البطالة، بحيث أن فجوة الإنتاج هي الفارق بين الناتج المحلي الحقيقي والناتج المحلي الكامن.

لقد بين " أوكن" أن هناك علاقة ديناميكية بين النمو الاقتصادي والبطالة للولايات المتحدة الأمريكية 1947-1960 تتمثل هذه العلاقة في ضرورة تقليص الفارق بين الناتج المحلي الإجمالي وبين مستواه الممكن بثلاثة نقاط لتخفيض البطالة بنقطة واحدة ولقد أطلق على هذه العلاقة تسمية قانون أوكن نسبة إلى مكتشفيها، حيث فسر أوكن العلاقة بين البطالة والنشاط الاقتصادي بصيفتين مختلفتين:[2]

[1] ركراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص120

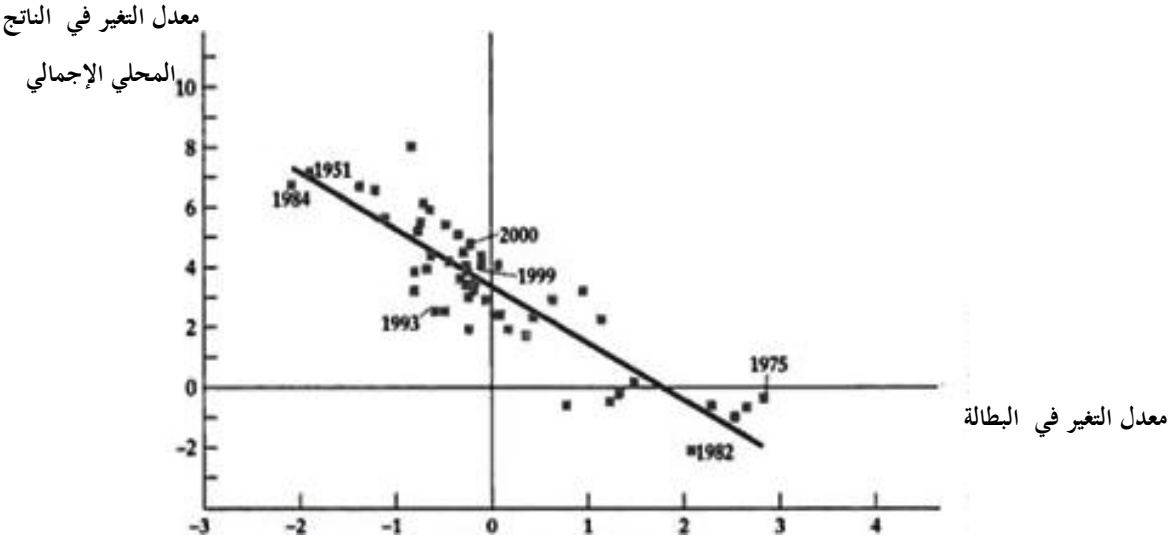
[2] زروخي صباح، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص ص 65-66

- تربط الصيغة الأولى التغير في البطالة $\triangle U$ بالتغير في الناتج المحلي ΔY فكانت نتيجة التقدير على الشكل:

$$\Delta U_t = -0.3\ Y\Delta_t + 0.3 + U_t \quad \text{.....①}$$

تعني هذه العلاقة أن استقرار معد البطالة يتطلب أن يزيد معدل النمو الاقتصادي بمستوى 1% في كل ثلاثة أشهر

الشكل (21): البطالة والنمو الاقتصادي للولايات المتحدة الأمريكية للفترة(1970-2005)



المصدر: زروخي صباح، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص66

أما الصيغة الثانية: فتبين العلاقة بين معدل البطالة الفعلي ومستواها الطبيعي والفارق بين الناتج المحلي الفعلي ومستواه الممكن، أو ما يسمى فجوة أوكن أي :

$$Ut = 0.36\ gapt + 3.72 + Ut \quad \text{.....②}$$

الصيغتين 1 و2 موضحتان على التوالي في العلاقتين التاليتين:

$$\Delta U = \alpha - \beta \Delta y + \mathcal{E}$$

$$U - \bar{U}_s - \delta\ (y - \check{y}) + \mathcal{E}$$

حيث: **U**: معدل البطالة الفعلي

Y: النمو الاقتصادي معبر عنه بالناتج المحلي الإجمالي الحقيقي

$\bar{U}$: معدل البطالة الطبيعي

$\breve{Y}$ **:** مستواه الممكن

δ ، β، α: معالم النموذج

ε :متغير عشوائي

من خلال الصيغتين السابقتين يمكن استخلاص النقاط الرئيسية لقانون أوكن وهي:[1]

- أن هناك علاقة عكسية بين النمو الاقتصادي ومعدل البطالة، حيث كلما ازداد معدل البطالة انخفض معدل الناتج الحقيقي والعكس صحيح، لكن ليس بشكل متناسب أن كل ارتفاع ب 1% للنمو الاقتصادي يقابله انخفاض بأقل من 1% لمعدل البطالة وهذا ما يفسره أوكن الذي يقيس أثر انحراف معدل الناتج الحقيقي عن مستواه الكامن على معدل البطالة.
- كذلك نجد أنه من أجل تخفيض معدل البطالة يجب أن يكون معدل الناتج المحلي الحقيقي أكبر من الكامن، ومن أجل ثبات معدل البطالة يجب أن يتساوى معدل نمو الناتج الحقيقي مع الكامن.
- إن من أهم مميزات فجوة أوكن أن تخفيض البطالة يتطلب تخفيض فجوة أوكن عن طريق زيادة النمو الفعلي عن مستوى معطى من الناتج الحقيقي الممكن، بالإضافة إلى أن هذه العلاقة تسمح بتقدير معدل النمو المناسب لتخفيض معدل البطالة بقدر معين أو العكس.

[1] زروخي صباح، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص67

3. نظرية تجزؤ سوق العمل:

في بداية السبعينات قدمت هذه النظرية من خلال أعمال مجموعة من الاقتصاديين ذو التوجه المؤسساتي الجديد على غرار M.piore، و P.Doeringe وقد صنف هذا العمل تحت اسم أطروحة أسواق العمل المجزأة[1] وقد قام هذين الاقتصاديين بدراسة ميدانية لسوق العمل الأمريكية في سنوات الستينات، نتيجة قوة العمل في هذا البلد لظاهرة التقسيم(التجزئة)، على أساس الجنسية، النوع، السن، المستوى التعليمي.....الخ، هذا من جهة أخرى ظهرت كمحاولة للتغلب على أوجه القصور في النموذج التقليدي، حيث تقوم هذه النظرية على فكرة تبنى وجود نوعين من الأسواق واحد رئيسي وآخر ثانوي.

ويرى Piore واضع نظرية إزدواجية السوق التي تتسم وفقا لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها المشتغلون في كل سوق، حيث يتضمن المشتغلون بالسوق الرئيسي مهارات عالية وفرص الترقي، كما يحصلون على أجور مرتفعة ويتمتعون بدرجة استقرار، وتكون عالية فئة الذكور والتي تتراوح أعمارهم بين (25-54)، في حين يتصف السوق الثانوي بعدم استقرار المشتغلين فيه، وبانخفاض المهارات و فتوة الفئة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة كما تضم هذه السوق فئة الشباب والمهاجرين والإناث وكبار السن.

كما تتكون السوق الرئيسي من المنشآت الكبيرة الحجم بعكس السوق الثانوية التي تتكون من الوحدات الإنتاجية الصغيرة الحجم، مما يجعل المشتغلين فيها أكثر عرضة للبطالة نتيجة عدم وجود تشريعات تحميهم، بالإضافة إلى تأثرها بالتقلبات الاقتصادية مما يجعلها تستغني عن عمالها خلال فترات الكساد.

إن جذور التجزئة في هذه النظرية تعود إلى تطور النظام الرأسمالي من مرحلة الرأسمالية التنافسية التي كانت تتميز بتجانس فئات العمال إلى مرحلة الرأسمالية الاحتكارية التي تميزت بفرض رجال الأعمال سيطرتهم على أسواق عناصر الإنتاج وبالتالي فهم بحاجة إلى قوة عمل مجزئة ليسهل تسييرها وعليه فإن البطالة في نظرية تجزئة سوق العمل تمثل مظهر من مظاهر التعديل[2].

[1] Christine Dollo,op.cit 2001,p306

[2] رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية(الفقر-البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2013-2014، ص221

III. التحليل المتجدد لسوق العمل من منظور جزئي

1- نظرية راس المال البشري:

جدور هذه النظرية تعود إلى كتابات آدم سميث في مؤلفه الشهير ثروة الأمم the wealth of nations الذي نشره سنة 1776 حيث بين أهمية التعليم ورأى أن التعليم هو المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمال، بل أنه سيكون عنصر فعال في استقرار المجتمع اقتصاديا وسياسيا، واتفقا معه في ذلك " مالتوس" صاحب نظرية السكان الشهيرة، وقد اعتبر التعليم من عوامل تحديد النسل، كما اعتبر سميث التعليم من عناصر رأس المال الثابت مثل المباني والآلات والمعدات يميز سميث بين العمالة الماهرة التي تتطلب تعليما والعمالة العادية التي لا يلزمها ذلك، وهو يحاجج هنا بأن التعليم أو التدريب الرسمي عبارة عن استثمار، يكون متوقع منه توليد أرباح من الدخل المستقبلي، كطريقة للتعويض عن تكاليف التعليم.

يعتبر W.schulty 1961، من الرواد الأوائل الذين حاولوا تقدير وقياس مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي.

نقطة بداية هي النظرية تجد نفسها في أعمال الاقتصادي دينس Denison 1962 الذي قام بتحليل معدلات النمو الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخلص أن ارتفاع كمية الأعمال والوسائل الداخلة في عملية الإنتاج لا تفسر سوى نصف معدلات النمو المحققة، ومنه كيف يمكن تفسير النتائج دينس ؟

يعتبر T.W.schulty 1961، من الأوائل الذين اقترحوا مفهوم التكوين والتعليم كعامل متبق، يفسر هذا الفارق (أي يساهمان في الرفع من معدلات الإنتاجية)، ومنه فإن من الممكن للتكوين والتعليم تحويل العامل من pas plus intelligent qu'un bœuf حسب مقولة Taylor إلى عالم فعال، قادر على تحليل المواقف.

تعتبر هذه النظرية من النظريات التي تخص دالة عرض العمل، يرى فيها الكثير من الاقتصاديين أنها امتداد للنظرية النيو كلاسيكية انطلاقا من كونها ترتكز على نفس فرضيات وبديهيات هذه الأخيرة، فهي تسمح على التقريب بين التعليم، التدريب والشغل، فتطرح مشكلة نوعية العمل وتقوم بذلك في إطار المنافسة فتفترض وجود علاقة بين المعارف المكتسبة والكفاءة المتحصل عليها والإنتاجية المفترض أن تحصل وتغيرات الإنتاجية على الأجور[1].

[1] دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص ص 133-134

وأكدت الدراسات الحديثة أهمية دور رأس المال البشري في المساهمة بإحداث النمو والتنمية Spiegel،Benhabil ،1994 فمناصب الشغل الواجب ايجادها تعتمد بالأساس على نوعية وطبيعة رأس المال البشري المتاح في البلد، وقد تحدث بطالة هيكلية فضلا عن البطالة الاحتكاكية نظرا لعدم تطابق مخرجات التعليم والتدريب ومتطلبات سوق الشغل.

أ. نموذج الكسب عن مينسر Mincer [1]:

يرجع الفضل في تطوير نظرية رأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد على رأس المال البشري إلى Mincer 1958، ومنذ ذلك الحين تراكمت الأدبيات التي قامت بشرح وتطبيق النظرية ومن أبرز الأبحاث ما قام به مينسر نفسه في عام 1970 وشولتز عام 1988 وكارد في عام 1988 وكان الهدف من هذه الدراسات هو محاولة فهم وتفسير التفاوت في الأجور وتتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره مينسر فيما يلي:

- إن طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي للتفاوت في دخول العمال وأن تدريب يرفع من إنتاجية العامل، إلا أن التدريب يتطلب تأجيل للدخل لفترة مستقبلية.
- يتوقع الأفراد عند اتخاذ قرار بالتدريب، الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعوض تكلفة التدريب.
- يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب.
- يفترض ألا يقوم الأفراد باتخاذ القرار للتدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى وأن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولى ثابتا خلال فترة العملية.
- يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية.

ب. نموذج رأس المال البشري عند بيكر G.Becker [2]

يرجع الفضل في تطوير مقاربة نظرية شاملة لقضايا رأس المال البشري إلى بيكر (1964-1967)، وكما هي العادة مع الأدبيات النظرية، تعرض نموذج بيكر للتناول بواسطة مختلف الباحثين بهدف تبسيط محتواه دون التقليل من أهمية مقترحاته النظرية، وتتمثل أحد اهم محاولات التبسيط في تلك التي جاء بها كارد(1995-1997).

[1] زكراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص122

[2] سمية بلقاسمي، إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الاحصائي على الاقتصاد الجزائري (1990-2014)، مرجع سبق ذكره، ص ص 37-38

يري بيكر أن الموارد الإضافية الصافية التي يحصل عليها الفرد ذو التعليم العالي نتيجة ارتفاع أجره بعد حسم كلفة تعلمه والأجور الضائعة نتيجة تركه العمل في سبيل الدراسة هي الموارد مرتفعة مقارنة بالموارد التي يحصل عليها الأفراد الذين ليس لهم مؤهلات تعليمية، كما يرى أن استثمار المؤسسات في رأس مالها البشري سينعكس على مردودية عمالها وأن درجة ربحية الأموال الموظفة في التعليم عالية وتعادل ربحية الاستثمارات في المجالات الأخرى.

الافتراض الأساسي لهذه النظرية هو أن المهارات التي يكتسبها الفرد من خلال تكوينه تجعله أكثر إنتاجية، وبالتالي سيحظى الافراد بالوقت الضروري بهدف التعليم من أجل رفع مؤهلاتهم، وبالتالي تكون لهم حظوظ أكبر في سوق العمل من حيث التوظيف والاستفادة من دخول مرتفعة.

يعتبر المعدل العائد على الاستثمار (المردود الداخلي للرأسمال البشري المستثمر) حسب مؤشر على جودة عملية الاستثمار وهو يمثل معدل الخصم الذي يجعل القيمة الحالية للإيرادات مساوية للقيمة الحالية للتكاليف ويمكن كتابته من الشكل :

$$\sum_{c=n1}^{n2} \frac{ri-ci}{(1+r)^{n}}=0$$

حيث : r, n_2, n_1, ci, ri هي الدخل المتأتي للفرد في الفترة i، تكاليف التعليم وما صاحبها في الفترة i، السن القانونية المسموح بها الفرد أن يترك مقاعد الدراسة وليلتحق بمراكز التكوين (السن الأدنى للعمل)، سن التقاعد القانوني والتي يغادر الفرد بعدها سوق العمل، عدد السنوات التي يضيفها الفرد في العمل (n_2-n_1)، ومعدل العائد أو معدل المردود على الاستثمار على الترتيب.

فعند احتساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة بموجب المعادلة السابقة، يتم مقارنة هذا العائد مع عائد فئة أخرى من القوى العاملة تسمى (فئة المقارنة)، فإذا كان عائد الفئة الأولى أكبر من عائد فئة المقارنة، معناه أن الاستثمار في تلك الفئة مربح ومرغوب فيه والعكس صحيح، فإذا كان العائد المتأني من سلك الإداريين أو المحاسبين أكبر منه في سلك الأطباء يجب التوسع في الاستثمار على مستوى كليات العلوم الإدارية بدلاً من كليات الطب وهكذا[1].

[1] سمية بلقاسمي، مرجع سبق ذكره، ص38

ج. حدود النظرية:

تعرضت هذه النظرية إلى جملة من الانتقادات كان من أهمها:[1]

- انتقد هذا النموذج من طرف J.c.Eicher إذ يرى أنها نظرية تمنح للأجور دور مميز لكونه يتحدد بنوع العمل، كما أن طلب المستخدمين لليد العاملة لا يتحدد بمستوى الأجر، إنما بخصائص تقنية للعمل، غير أن هذه النظرية لم تعط تفسيرا لغياب الدور الذي يمكن أن يلعبه عرض العمل في تحديد مستوى الأجور.
- التصرفات التمييزية الصادرة عن أصحاب العمل حيث تبين الدراسات الأمريكية المتعلقة بتوزيع الأجور أن هناك فروقات شاسعة بين مستويات أجور النساء والرجال حيث ولو حظي كل منهما بنفس المستوى التأهيلي والتكويني.
- ظاهرة انقسام سوق العمل إذ نجد مثلا أن هناك انقساما مرتبطا بفئة العمر فنلاحظ أن فئة الشباب هي الأوفر حظا للاستثمار في مجال التعليم والتكوين مقارنة بالفئة الأكبر سنا، بحيث لا يمكن للتكوين أن يحقق مردودا لهم إلا في فترة قصيرة على عكس الشباب.
- الخصائص الفردية للأشخاص والتي تؤدي دورا هاما في الحصول على العمل، مثل تلاؤم العامل مع منصب العمل أو اندماجه في مجموعة من العمال بحيث أنه كلما كان الاتصال سهلا كانت العمليات الإنتاجية الجماعية جيدة.

2- نظرية الإشارة والمؤشرات:

تعتبر هذه النظرية أن التعليم هو بمثابة أداة تصفية تحدد العمال الأكثر قدرة بدلا من زيادة الإنتاجية مباشرة، حيث يستخدم العمال التعليم للإشارة عن قدرتهم وحوافزهم لأصحاب العمل المحتملين، وبالتالي يبقى على الأفراد اختيار التكوين الذي يسمح بإنتاج أحسين إشارة ومؤشر مما يرفع احتمال توظيفهم من جهة أخرى صاحب العمل يتخذ قرارات التوظيف في ظل غياب اليقين، وعيله يبحث عن الباحث عن العمل ذو الإشارة الأعلى، وبالتالي اقترحت هذه النظرية تفسيرا بديلا للارتباط بين الأجر والتعليم، أين الاجر يعكس مهارات الأفراد المشارة لأصحاب العمل من خلال النجاح الأكاديمي.

[1] زروخي صباح، أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص ص 57-58

نظرية رأس المال البشري والاشارة متماثلان في أن كلاهما يشيران للعلاقة الإيجابية بين تعليم الفرد والأرباح (الأجور) التي يتحصل عليها الفرد، لكن ذلك من سببين مختلفين، في كلاهما الأفراد الذين يملكون تعليم أعلى يتمتعون بزيادة فرص التوظيف وأجور أعلى لتميزهم بإنتاجية أعلى، ألا أن نظرية رأس المال البشري نرى أن هذه الإنتاجية هي نتيجة مباشرة للتعليم في حين نظرية الإشارة ترى أن التعليم يسمح لأصحاب العمل بتحديد وتصفية العمال الذين سيكونون أكثر إنتاجية حتى في غياب التعليم[1].

3- نظرية الأجور الكفأة:

ترتبط هذه النظرية العلاقة بين مستوى الأجور وانتاجية العمال بحيث يعتبرون أن ارتفاع معدلات الأجر هو المحفز الأساسي للعمال لرفع الإنتاجية، فقد اعتبروا أن معدلات الأجر المرتفعة تجلب مهارات وبالتالي تعود بالمنفعة على المؤسسة كما تعمل هذه الأخيرة أيضا إلى تحيز العمال على العمل أكثر وعدم التفكير في تغيير مناصبهم الأمر الذي يعود بالنفع على المؤسسات فيتفادى تغيير العمال تنخفض التكاليف التدريب وتوظيف الجديد وتزيد الانتاجية[2] وقد أعطيت هذه النظرية أربع تفسيرات لتبرير العلاقة المتزايدة بين الأجر والانتاجية[3].

- سياسة الأجور المنخفضة والتي تعطي تأثير سلبي على إنتاجية العمل في المدى المتوسط والطويل.
- حيث يستطيع صاحب العمل أن يلاحظ جيدا خصائص الأشخاص الذين يوظفهم، يمارس سياسة الأجور المرتفعة قبل أن يجلب إلى المؤسسة العمال ذوي المهارة.
- الدفع بأجور مرتفعة يمكن أن يسمح بتحريض العمال على الاستثمار في عملهم.
- الدفع بأجور مرتفعة نسبيا، يمكن أن يشكل وسيلة إظهار للعمال أن أجورهم قد دفعت بطريقة عادلة وبالتالي يمكن أن تظهر سلوكات مساعدة تحسن من إنتاجية العمل.

ومنه فإن الإنتاجية كنتيجة لمستوى الجهد المبذول من طرف الأجواء.

[1] سمية بلقاسمي، إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الاحصائي على الاقتصاد الجزائري(1990-2014)، مرجع سبق ذكره، ص 39

[2] طالب سومية شهيناز، الأثر الديناميكي للنمو الاقتصادي على البطالة، دراسة حالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص46

[3] دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع سبق ذكره، ص138

النموذج الاقتصادي:[1]

نفترض أن دالة الإنتاج هي دالة لمتغير واحد حيث:

$$Q=f(N)$$

العمل N ينقسم إلى جزئين: متغير الجهد وهو دالة متزايدة للأجر e(W)، ووقت العمل L ومنه نحصل على

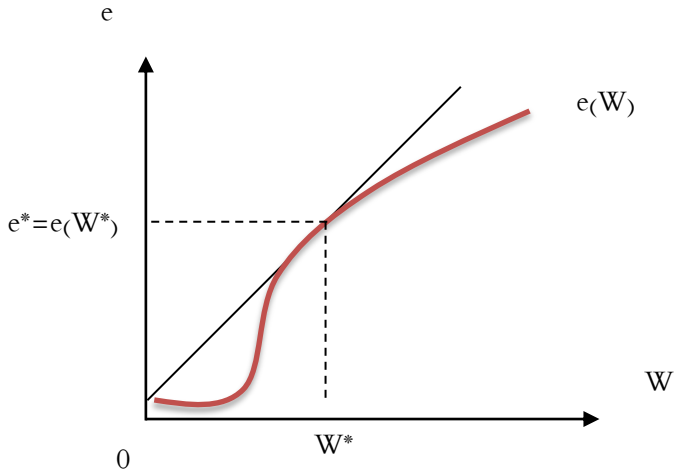
$$Q=f(e(W)L)$$

حيث e'(W)>0

دالة الجهد هي متزايدة مع الأجر ولكن ترتفع كذلك e"(W)<0والتي تعكس وجود حالتين من التفاسير البيانية الممكنة.

الحالة A: دالة الجهد للأجراء تكون هذه الدالة ذات مردودية متزايدة ثم تبدأ بالانخفاض

الشكل (22): دالة الجهد للأجراء A

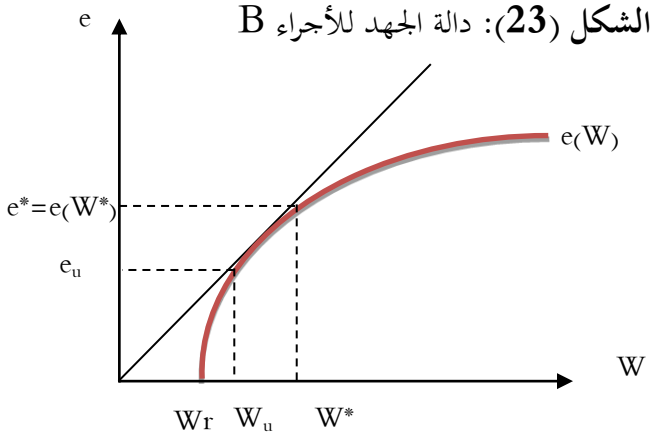


Source : pierre cahuc.André Zylberberg, économie de travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage, Edition de Boeck,1996 ,p183

[1] ركراك مونية، أثر النمو الاقتصادي على سوق العمل بالجزائر، دراسة قياسية، مرجع سبق ذكره، ص132

الحالة B: دالة الجهد للأجراء، حيث يكون الأجر أقل لما ينعدم الجهد

الشكل (23): دالة الجهد للأجراء B



Source : pierre cahuc,Andre zylberberg, op.cit,p184

إن التفسير والترجمة الواقعية لمجموع هذه الآراء والأفكار نجدها في نموذج solow، هذا الأخير افترض أن مستوى الجهد يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي W المعمول به في المؤسسة، وأن هذه الدالة e(W) متزايدة مع W إلى أن تبدأ إيراداتها بالانخفاض عند وصولها إلى حد معين من الأجر كما هو موضح في الشكلين السابقين.

نفترض أن الأجور متماثلة وأن دالة الإنتاج في المؤسسة يمكن كتابتها على الشكل التالي:

$$\mathbf{Q=f(e(W)L)}$$

هذا يدل على أن المجهودات الفردية تجتمع بطريقة متزايدة المؤسسة تعظم ربحها حيث:

$$\text{Max } \pi,\ F(e(W).L)-WL \qquad L\geq 0,\ W\geq W_0$$

لتعظيم الدالة لابد من توفر الشرط التالي:

$$F((e(W).L)xe(W)-W=0$$

$$F(e(W)L)x=W/e(W).....①$$

حيث W يصبح متغير داخلي لأن الأجر مرتبط بالجهد ومنه فإن الشرط على مشتقة دالة الربح بالنسبة ل W يعطينا:

$L(F'(e(W)L)x\ e'(W))-L=0$

$F'(e(W)L)=1/e'(W).....②$

نعوض المعادلة رقم 1 ونحصل على:

$W=e(W/e'(W)$

$We'(W)/e(W)=1$ أي:

وهذا هو شرط سولو حيث مرونة الجهد بالنسبة للأجر تساوي الواحد، فإذا تغيرت الأجور 1%، فإن الجهد يتغير أيضا بـ 1% ومنه فإن تحديد الأجور يكون بصفة مستقلة عن التشغيل، فالمؤسسة تحدد أولا أجور الفعالية ثم بعد ذلك تحدد مستويات التشغيل مع المحافظة على تعظيم أرباحها في الأخير، ليس شرطا أن يكون أجر الفعالية مساويا لأجر السوق، فهو يتحدد عن طريق متغيرات داخلية[1].

4- نموذج الداخلين والخارجين:

بداية من سنة 1984، قدر الاقتصادي السويدي A.Lindbeckوالانجليزي D.Snower، كبديل للنظرية الأجور الفعالة" نموذج الداخلين والخارجين".

تعني بالداخلين كل العمال الذين يشاركون في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة بينما تعني بالخارجين كل البطالين بشكل عام، فيبين ها التوجه أن الداخلين هم الذين يساهمون مباشرة في رسم السياسة الأجرية بالمؤسسة من خلال جلوسهم إلى طاولة المفاوضات، حيث المؤسسة ومن منطلق التواجد تتفاوض مع العمال وليس مع البطالين الذين يفتقدون إلى أي تأثير، ومنه فمحاولة المؤسسة تخفيض أجور عمالها تحت وعيد البطالة لا يكون فعالا على الاطلاق لسببين:[2]

- يتمثل الأول بأنه يستطيع العمال المهددون الاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة ثم تخفيض المجهود المبذول في العملية الإنتاجية.

[1] ركراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص ص 133-134

[2] ركراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص134

- أما الثاني فيتثمل في أن مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم، ستلجأ المؤسسة لتوظيف عمال كانوا في عداد البطالين بأجور أقل، ليصبحوا بعد ذلك داخلين ومنه سيبدون لا محالة مقاومة لعملية تخفيض الأجور، لدى فعلي المؤسسة أن تحافظ على الداخلين الأوائل بأجور أعلى، وخبرة وكفاءة وانتاجية أكبر من خارجين يصبحون داخلين جدد بأجور دنيا وكفاءات أقل.

5- نظرية تطوير وتحليل الأسواق وفرص العمل(قوى البحث والاحتكاكات):

تزامن منح جائزة نوبل للاقتصاد سنة 2010 لثلاثة خبراء مع تزايد أزمة البطالة اليت اجتاحت أقاليم مختلف الدول العالم، خاصة الدول المتقدمة بعد الأزمة المالية والاقتصادية الحادة سنة 2008 وقد صدر حينها تقرير للمكتب الدولي للعمل يحذر من المخاطر الاجتماعية والمتوقعة من تزايد أزمة البطالة بحسب الرؤية التقليدية للسوق، يعثر المستثمرون والبائعون بعضهم على البعض بشكل فوري من دون تكلفة وتكون ليدهم معلومات مثالية عن أسعار كل السلع والخدمات، لكن ليس هذا ما يحدث في العالم الحقيق وذكرت اللجنة أن العمل الذي قدمه الخبراء الثلاثة حسب من فهم " أسواق البحث" التي تحدث فيها احتكاكات متواصلة نظرا لأن طلب بعض المشترين لا يجد من يلبيه، ولأن بعض الباعة لا يستطيعون البيع بالقدر الذي يريدونه، وقد يتضمن هذا حالات بسيطة لمشتر والبائع لأحد المنتجات أو علاقات أكثر تعقيدا أمثل تلك القائمة بين أرباب العمل والباحثين عن وظيفة. وعلى صعيد سوق العمل، إن نماذج الفائزين ساعدت بشكل جيد في فهم الطريقة التي تتأثر بها البطالة وفرص العمل والأجور، خاصة بالتنظيم الرقابي والسياسة الاقتصادية بما في ذلك حجم إعانات البطالة.

"فكيف يمكن السياسات الاقتصادية أن تساهم بشكل أحسن في التخفيض من حدة البطالة؟ لماذا يمكن أن يكون هناك معدل البطالة مرتفع، ووظائف خالية في الوقت ذاته؟ ومتى يمكن أن يتوقف العاطل عن البحث عن منصب عمل؟"

عندما يبحث حاليا الخبراء الاقتصاديون في سوق العمل في الإجابة عن مثل هذه الأسئلة، فإنهم يعتمدون في ذلك على النموذج والإضاءات الجديدة الذي قدمها كل من بيتر دايمونPeter, A.Diamond ، ودال مورتنيسين Dale.T.Montensen وكريستوفر بيساريديس Christopher A.Pessarides حول " يسير عمل الأسواق"، وتناولوا أبحاثهم خاصة مشاكل سوق العمل وفسروها بشكل مذهل وغير معهود من قبل ومساهمتهم في تطوير نظرية البطالة الجديدة[1].

[1] دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة التحليل، مرجع ذكره، ص ص 141-142

فخبراء الاقتصاد هؤلاء ينتسبون إلى تراث المدرسة الكلاسيكية الجديدة، التي تقول بأن الأسواق إذا ما تركت لحالها فهي ستشجع تحقيق التوازن بين العرض والطلب من خلال آلية التطوير التلقائي للأسعار، وإذا ما طبق الأمر على سوق العمل، فتنشأ تلك النظرية بأن اللعبة الحرة للقوى التنافسية تكفي للتأمين الوظائف للجميع، وإذا كانت بعض أساليب عمل هذه الآلة نولد البطالة أحيانا، فالآن هناك تصلبات وتشنجات تعيقها، ومنها خصوصا النقابات والقوانين الملزمة بالحد الأدنى للأجور أو قانون العمل وغير ذلك.

تبنى الباحثون الثلاثة النظرية التقليدية للعرض والطلب وفي الوقت نفسه لجأوا إلى عناصر جديدة للغاية، لم يكن هناك قبل دايموند ومورتينيس وبيساردیس سوى رؤية تعتمد على الإحصاء وتقوم على مبدأ مؤداه أنه لا يمكن أن تكون هناك بطالة طوعية.

اهتمت أعمال الخبراء الثلاثة بالنواقص والاختلالات التي تشوب " ديناميكية سوق العمل " هذه يستعيد كل من مورتنيس وبيساردیس مقاربات دايموند حول" الاحتكاكات" في الأسواق، ليركز على صعوبة التلاقي بين الشركات والعاطلين عن العمل، ففي مصطلحات هؤلاء الاقتصاديين تنجم البطالة عن " مشكلة تزاوج"، والواقع بما أن ما يملكه هؤلاء وأولئك من معلومات ليس كاملا، بطول الوقت في عملية البحث عن شغل وتتزايد الكلفة هذا ما يؤدي برايهم إلى البطالة، ومنه فإنه كلما كانت عملية البحث عن منصب عمل شاقة ومكلفة، كلما ارتفعت البطالة كذلك الأمر بالمسبة للمؤسسات، كلما كان التوظيف يتسبب بمشكلة كلما تراجع الاهتمام بخلق مناصب شغل.

يعود الخبراء الثلاثة إلى مسألة مهمة وهي قضية زيادة تعويضات البطالة، هذه الزيادة ترفع من الربح المرتبط بالبطالة، تحد من الربح المرتبط بالحصول على الوظيفة، فهي ندفع بالتالي في اتجاه رفع الأجور" اجتذابا للمرشحين إلى الوظائف"، ما يحد من عدد الوظائف المتوفرة ويرفع من معدلات البطالة ومن مستوى الأجور، هكذا يمثل ارتفاع الأجور الذي تغذيه مداخيل بديلة تعزز قدرة العمال على التفاوض" بمساعدة النقابات"، زيادة في نفقات المؤسسات التي تجد نفسها مضطرة للحد من عدد الوظائف، فبعد مرور ثمانين عاما على تطور الفكر النيو كلاسيكي، نعثر مجددا على الأزمة التي قالها الاقتصادي باك رويف J.Rueff عام 1931، إن السبب الرئيسي للبطالة هي تعويضات البطالة [1]

[1] دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص ص 142-143

خلاصة:

لقد جاء هذا الفصل أولا كمحاولة لتقديم أهم المفاهيم الأساسية حول سوق العمل، وتحديد المتغيرات الأساسية التي تؤثر فيه حيث يعتمد النموذج الكلاسيكي في تحديد التوازن الكلي على دالة الإنتاج الكلية التي ترتبط بالعمل ورأس المال، حيث يتحدد التوازن لدى الكلاسيك في ظل المنافسة التامة وتحقيق أكبر ربح عندما يتساوى عرض العمل والطلب عليه.و عرض أهم المفاهيم المتعلقة بالبطالة بإعتبارها ظاهرة من الظواهر الإقتصادية التي تقف أمام كل مهتم بالتنمية الإقتصادية.

وثانيا سرد مختلف النظريات المفسرة لسوق العمل والبطالة حيث تم الوصول إلى مجموعتين من النظريات المهمة حولهما، المجموعة الأولى تتمثل في النظريات التقليدية حيث تتمثل في النظريات الكلاسيكية والنيوكلاسيكية والكينزية، إذ أن النظريتين الكلاسيكية والنيوكلاسيكية لا تعترفان بوجود بطالة إجبارية، إلا أن النظرية الكينزية تقر بوجودها وذلك لأنها ناتجة عن قصور في الطلب الكلي الفعلي.

بينما المجموعة الثانية فتتمثل في النظريات الحديثة وهي نظرية رأس المال البشري، والتي ترتبط بالمدرسة النيوكلاسيكية، نظرية البحث عن العمل والتي مفادها أن السبب الرئيسي لوجود البطالة هو قصور المعلومات عن سوق العمل، نظرية العقود الضمنية، ونظرية اختلال سوق العمل وترجع البطالة إلى عدم تجانس عنصر العمل. ثم توضيح العلاقة التي تربط البطالة بالتضخم من خلال دراسة منحنى فليبس، وكذا تقديم عرض لقانون أوكون الذي يبين العلاقة العكسية التي تربط بين معدل البطالة ومعدل النمو الإقتصادي.

الفصل الثاني:

دراسة تحليلية وقياسية لسوق العمل

في الجزائر

خلال فترة (1980-2019)

تمهيد:

سنسعى من خلال هذا الفصل إلى دراسة تحليلية و قياسية لسوق العمل و البطالة في الجزائر بشكل دقيق ومفصل .في المبحث الأول سنتطرق لعرض اتجاهات التشغيل و الاتجاه العام للبطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2019.

اما في المبحث الثاني سنقوم بإجراء دراسة تطبيقية لاختيار أهم فرضيات الّدراسة و التحّقق من مدى صحتها حيث سنعمل أولا : على تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر و اعداد توقعات بشأنها بالاعتماد على دليل الصندوق النقد الدولي 2012 ومن خلال تقدير مرونة العمالة-النمو خلال فترة 1992-2019 ، وهو مقياس مدى استجابة توظيف العمالة للناتج . اما الاختبار الثاني نقوم بتحليل العلاقة الديناميكية غير الخطية لتأثير التغيرات الإيجابية والسلبية للنمو الاقتصادي على البطالة باستخدام قانون أوكن في الجزائر خلال فترة 1981-2019 وذلك باستخدام نموذج الانحدار الذاتي غير الخطي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة NARDL ، التحقق من مدى مطابقتها للاقتصاد الجزائري بهدف معرفة معدلات النمو اللازمة للتخفيف من حّدة البطالة. في الأخير سنسعى لتقدير محددات الطلب على العمالة باستخدام مقاربة الإنفاق الكلي في الجزائر للفترة 1991-2019 بالاستعانة بطرق حديثة للخروج بتقدير أمثل لانحدار التكامل المشترك.

المبحث الأول: تحليل واقع سوق العمل والبطالة في الجزائر

شهدت الجزائر على غرار العديد من البلدان الأخرى تزايدا لعدد البطالين كان راجعا لعدة أسباب التي تمس بالأساس الاقتصاد الوطني الذي عجز عن إمتصاص الوافدين الجدد إلى سوق العمل.

المطلب الأول: واقع سوق العمل في الجزائر

I. تطور السكان وحجم السكان في سن العمل في الجزائر خلال فترة 1970-2019:

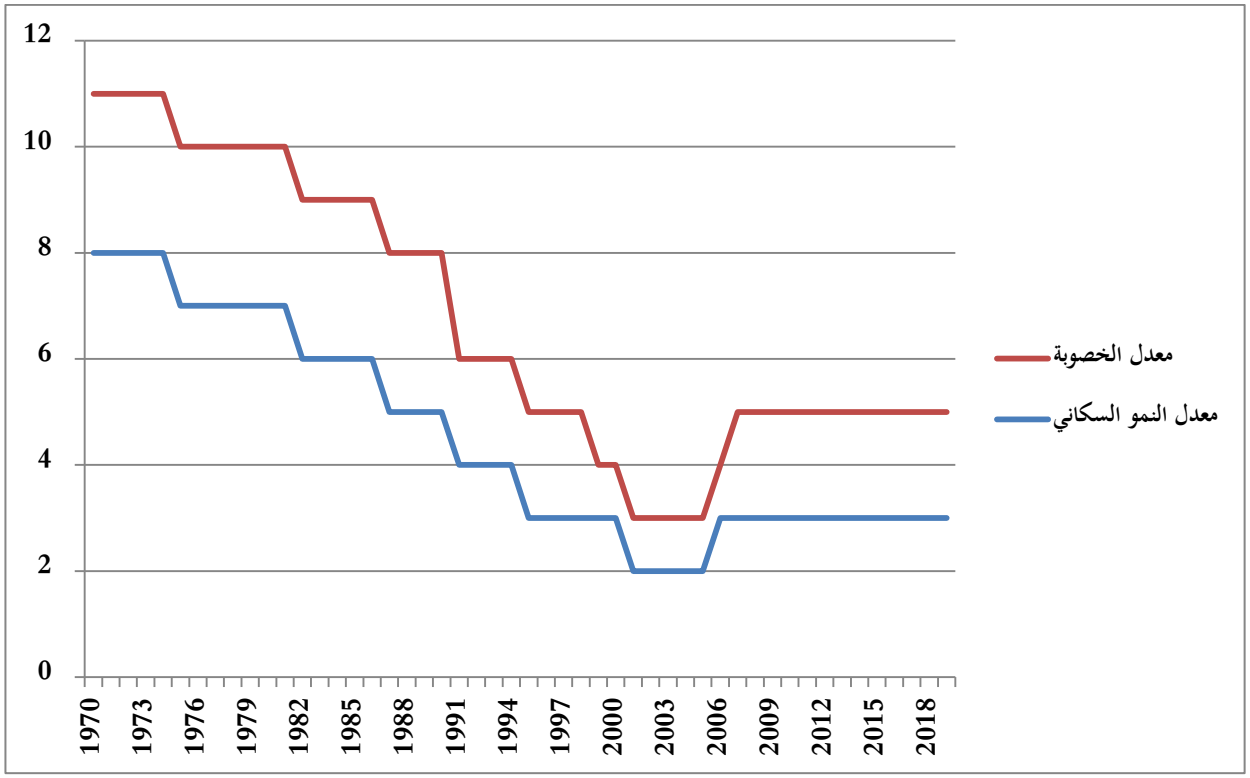
1. التحول الديمغرافي:[1]

تختلف وجهات النظر لكل من الباحثة الاقتصاديين والاجتماعيين حول مسألة النمو الديمغرافي وتأثيره في مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية فهناك من يرى أن النمو الديمغرافي يعد عاملا مساعدا ومصدرا مهما لتزويد سوق العمل باليد العاملة الضرورية لقيامه ولتشجيع حركية الاقتصاد، كما أن الزيادة السكانية تساهم في زيادة مكونات الطلب المتعلقة بالإنفاق الاستهلاكي الذي يزيد من الأسواق وبالتالي يسهل تسويق مختلف المنتجات وبيعها يحد من انتشار البطالة في أوساط المجتمع، في حين أن هناك من يرى النمو الديمغرافي يعمل على تقليل من القدرة الإنتاجية من خلال زيادة الاستهلاك والاستغلال المفرط للثروات الطبيعية المحدودة، مما يؤدي إلى تقليص هذه الموارد وتناقص الغلة نظرا لتقسيم نفس حجم الإنتاج على عدد عمال يتزايد من سنة إلى أخرى.

شهدت الجزائر خلال السنوات التي أعقبت الاستقلال مباشرة نموا مرتفعا في عدد السكان، وذلك بفعل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي لها الفضل في تحسين مستوى معيشة السكان، وكامن انتشار المراكز الصحية وتقديم الرعاية الطبية قد أدى إلى انخفاض في نسبية الوفيات خاصة لدى الأطفال مما أدى إلى ارتفاع سريع في الزيادة السكانية.

[1] ركراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص170

الشكل (24): معدل الخصوبة ومعدل النمو السكاني للجزائر(1970-2019):



Source (WDI)World bank (1960-2019)

نلاحظ من خلال الشكل ما يلي:

ارتفاع في معدلات النمو السكاني من 2.82% سنة 1997 إلى 3.12% سنة 1983 ثم انخفض نسبيا من 3.02% سنة 1985 إلى 1.99% سنة 2019.

أما معدل الخصوبة الملي في الجزائر شهد انخفاض متواصلا، حيث تراجع إلى 3% ولادة حية للمرأة الواحدة في سن الانجاب خلال سنة 2019 بعد أن كان في حدود 7.64% سنة 1970، وهذا الانخفاض المتزايد في هذا المعدل سببه التطورات الكبيرة التي يشهدها المجتمع على صعيد التحضر، وتحسين مستويات التعليمية والصحية والمعيشية وارتفاع مشاركة المرأة في سوق العمل وأنماط الحياة الحديثة التي أدت إلى ارتفاع متوسط العمر عن الزواج الأول، إضافة إلى الإنجازات التي حققت في برامج الأسرة خاصة بعدما زاد الميل للاستخدام وسائل التنظيم الأسري[1].

[1] دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص178

2. التركيب السكاني:

إن لتركيب السكان مدلول واسع ومهم للفهم الجيد لديناميكية سوق العمل ويشمل عدة خصائص أهمها التركيب الطبيعي، التركيب الاجتماعي والاقتصادي، التركيب الريفي والحضري وغيره من الخصائص الأخرى، التي تميز المجتمعات السكانية عن بعضها البعض والمجتمع نفسه بين فترة وأخرى، ويعتبر البناء الطبيعي من أهم العوامل المؤثرة في الظواهر الديمغرافية والاقتصادية، إذ أن توزيع السكان حسب فئات العمر والجنس يحدد نموهم، فهو يؤثر من ناحية على الخصوبة وعلى الزيادة الطبيعية في حجم السكان، ومن ناحية أخرى يؤثر على توزيع السكان ونموهم وللتركيب العمري دور كبير على القوة الإنتاجية للمجتمع ومقدار فعاليتهم الاقتصادية التي تؤثر بدورها على حياة الهجرة وفعاليتها واتجاهاتها[1].

سنحاول في هذه الدراسة تقديم التركيب النوعي والعمري للسكان وذلك لدورهما في توضيح العلاقة الموجودة بين هاذين العاملين وسوق العمل، فأثرا العوامل الديمغرافية على معدلات البطالة لا يقتصر على النمو السكاني ومعدلات الخصوبة، وإنما الأهم هو التغير في التركيب العمري وخاصة التغير في نسبة السكان في سن العمل، فإذا أدى النمو السكاني إلى زيادة نسبة الفئة العمرية (15-65 سنة) فإن أثر النمو الديمغرافي قد يكون إيجابيا على الاستثمار والدخل من خلال التشغيل.

تميز المجتمع الجزائري بتركيب عمري فتي، حيث تبلغ فيه نسبة السكان لفئة العمر من (0-14 سنة) نحو 27.47% من مجموع السكان عام 2011 بعدما كان في حدود 44.36% سنة 1988 و 46.87% سنة 1970، أما في سنة 2018 بلغ هذا المعدل 30.14% لنفس التركيبة من السكان، ويرجع هذا الانخفاض الذي طرأ على الفئة العمرية (0-14 سنة) إلى السياسة التي اتبعتها الدولة لتنظيم النسل، وارتفاع الوعي الحضاري للمرأة من خلال تحسن مستواها التعليمي وخروج للبحث عن وظيفة في سوق العمل وكذا تأخر سن الزواج بالنسبة للجنسين سواء لأسباب اقتصادية كتراجع القدرة الشرائية للمواطن وأسباب اجتماعية وعلى رأسها أزمة السكن.

أما الفئة العمرية ما بين 15-64 سنة كانت نسبتها في حدود 49.59% سنة 1970، ارتفعت هذه النسبة إلى 67.26% من إجمالي السكان في سنة 2010، وهذه الفئة لها تأثير مباشر على سوق العمل ونسبة مهمة منها تشكل القوى العاملة[2]، ثم انخفضت هذه النسبة من الفئة العمرية في سن النشاط الاقتصادي (15-65 سنة) من 67.01%

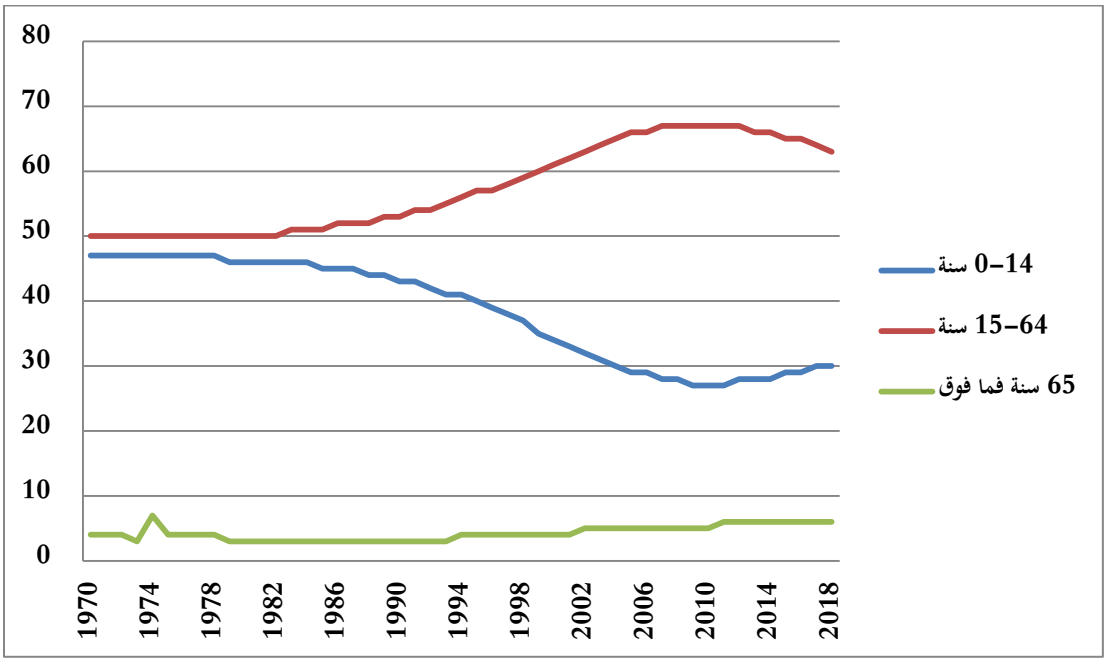
[1] السعيد المربيعي، التغيرات السكانية في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص161

[2] زكراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص175

سنة 2011 إلى 63.48% سنة 2018، ويعود هذا التطور إذا ما قارناه بسبعينات إلى ارتفاع معدلات المواليد والخصوبة العامة وعدد الزيجات، وتراجع معدلات الوفيات نتيجة التغطية الطبية والرعاية الصحية التي عرفتها الجزائر في هذا المجال إلى جانب تحسن الظروف المعيشية ونمط الحياة بصفة عامة ما أدى إلى ارتفاع امل الحياة وإلى تزايد ضغوط العرض على سوق العمل واتساع قاعدة السكان في سن العمل.

أما نسبة الأشخاص التي تزيد أعمارهم عن 65 سنة فما فوق وهي فئة الشيوخ وهي تمثل الفئة الأقل نسبة من إجمالي السكان وليس لها تأثير يذكر على سوق العمل لأن الجزء الأكبر منها هو في حالة التقاعد أو عدم القدرة على العمل حيث سجلت هذه الفئة ارتفاعا محسوسا بعدما كان في حدود 3.53% سنة 1970 لترتفع هذه النسبة إلى 6.63% سنة 2018[1] الشكل التالي يوضح تطور التركيب العمري والنوعي للسكان في الجزائر

الشكل (25): تطور التركيب العمري والنوعي للسكان في الجزائر



Source : (WDI) world Bank (1970-2018)

3. معدل الإعالة في الجزائر:

يبني هذا المعدل عدد الافراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص، كما يمكن اعتبار أن نسبة الإعالة العمرية هي نسبة الأشخاص

[1] زكراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص176

المعالين الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة والذين تزيد أعمارهم عن 64 سنة فما فوق إلى سكان في سن العمل لفئات عمرية من 15 إلى 64 سنة.

الجدول (04): تطور معدل الإعالة في الجزائر

معدل الإعالة					
السنوات	%	السنوات	%	السنوات	%
1970	101.64	1987	92.79	2004	53.51
1971	101.72	1988	91.25	2005	51.77
1972	101.89	1989	89.52	2006	50.49
1973	102.05	1990	87.64	2007	49.55
1974	101.97	1991	58.77	2008	48.95
1975	101.57	1992	83.75	2009	48.66
1976	101.53	1993	81.53	2010	48.67
1977	101.13	1994	79.18	2011	49.21
1978	100.49	1995	76.58	2012	49.77
1979	99.77	1996	74.06	2013	50.49
1980	99.07	1997	71.33	2014	51.50
1981	98.67	1998	68.48	2015	52.83
1982	98.08	1999	64.69	2016	54.18
1983	97.33	2000	63.05	2017	55.8
1984	96.38	2001	60.25	2018	57.5
1985	95.21	2002	57.75		
1986	94.12	2003	55.51		

Source : (WDI) world Development Indicators (1970-2018)

يتضح من خلال ملاحظة الجدول أن نسبة الإعالة الخام في الجزائر قد بلغت حوالي 49.77% سنة 2012 وارتفعت سنة 2018 لتصل إلى 57.5% مقابل النسب المرتفعة جدّا في سنوات السبعينات وحتى نهاية الثمانينات حيث قدرت نسبته سنة 1970 بـ 101.64% ونسبته 1979 بـ 99.77% ثم نسبته 1990 بـ 87.64% أي أن تراجع هذه النسبة التي كانت مرتفعة جدّا إلى أكثر من نصف القيمة التي كانت عليها غذاة الاستقلال يعبر عن انخفاض

عبئ الإعالة الذي كان كل شخص في سن العمل في الجزائر مما يعني أيضا أن هؤلاء الأفراد العاملين سيتمكنون من الادخار أكثر وينفقون أقل، كما أن إيرادات الحكومة لابد أن تذهبنحو مشاريع البنية الأساسية بدل الزيادة في الانفاق على مشاريع توفير الغذاء والتعليم وغيرهما، مما سيؤثر لاحقا بشكل إيجابيا على حجم التشغيل في حد ذاته.[1]

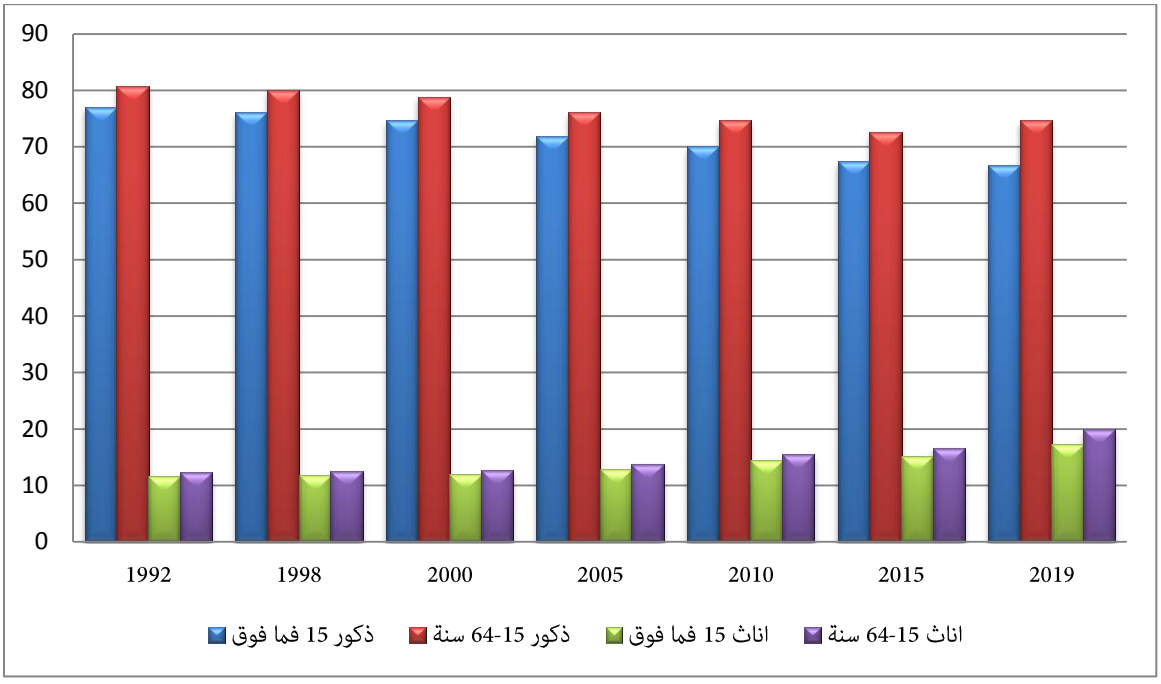
II. مؤشرات سوق العمل في الجزائر:

1. مؤشر المشاركة في قوة العمل

$$\text{معدل المشاركة في قوة العمل} = \frac{\text{السكان الناشطين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

السكان النشطين =أعداد المشتغلين + أعداد المتعطلين [2]

الشكل (26): المشاركة في قوة العمل



المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على الملحق رقم 01

[1] فضيل عبد الكريم، محمد الصالي، النمو الديمغرافي وخصائص السوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد17، ديسمبر 2014، ص ص 130-129

[2] عبد الحليم جلال، اتجاهات سوق العمل بالجزائر، مرجع سبق ذكره

من خلال الشكل نلاحظ ما يلي:

بلغ نسبة النشاط الاقتصادي في الجزائر لدى ذكور البالغين 15 نسبة ما فوق 66.8% سنة 2019 مقارنة بسنة 2000 حيث قدرت نسبته 76.64% أي انخفاض قدره 3.8 و77.01% سنة 1992، وهذا لسبب انخفاض فئة الباحثة عن العمل وبلغ نسبة النشاط الاقتصادي لدى الإناث البالغين 15 سنة فما فوق 17.3 % سنة 2019 مقارنة بنسبة سنة 2000 قدرت نسبته 11.89% أي ارتفاع قدره 5.5 و11.58% سنة 1992، وهذا راجع إلى دخول إلى دخول المرأة في سوق العمل[1]

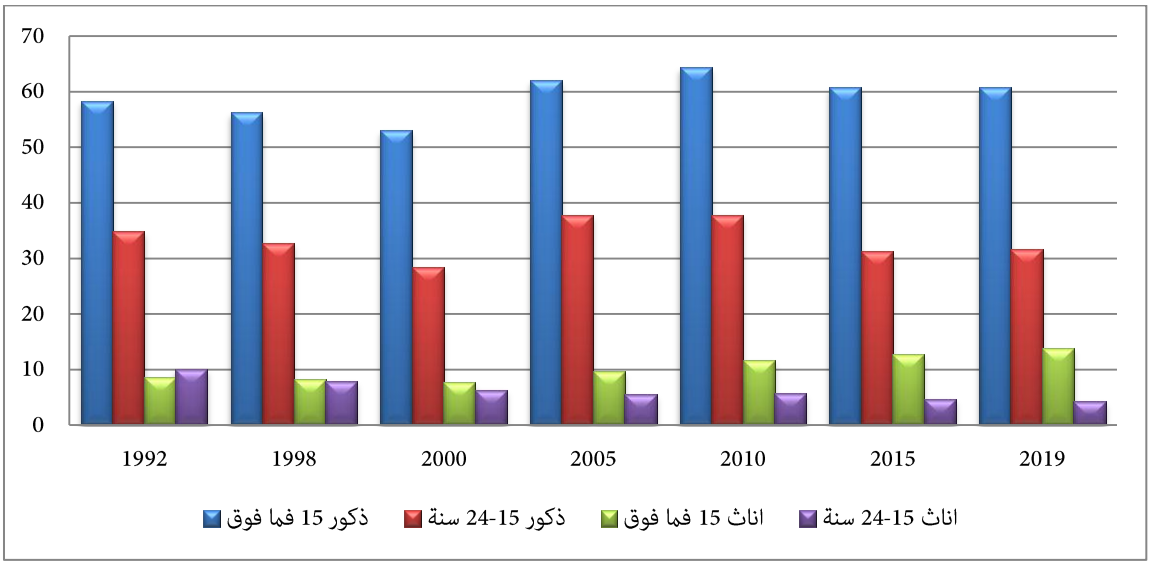
2. مؤشر السكان المشتغلين في الجزائر (معدل الشغل، معدل العمل):

$$\text{معدل التشغيل} = \frac{\text{السكان المشتغلين}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

$$\text{معدل العمل} = \frac{\text{العمال المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

الشكل التالي نوضح ما يلي:

الشكل(27): توزيع السكان المشتغلين في الجزائر (1992-2019)



المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على الملحق رقم 02

[1] من إعداد الباحثة

من خلال الشكل نلاحظ ما يلي:

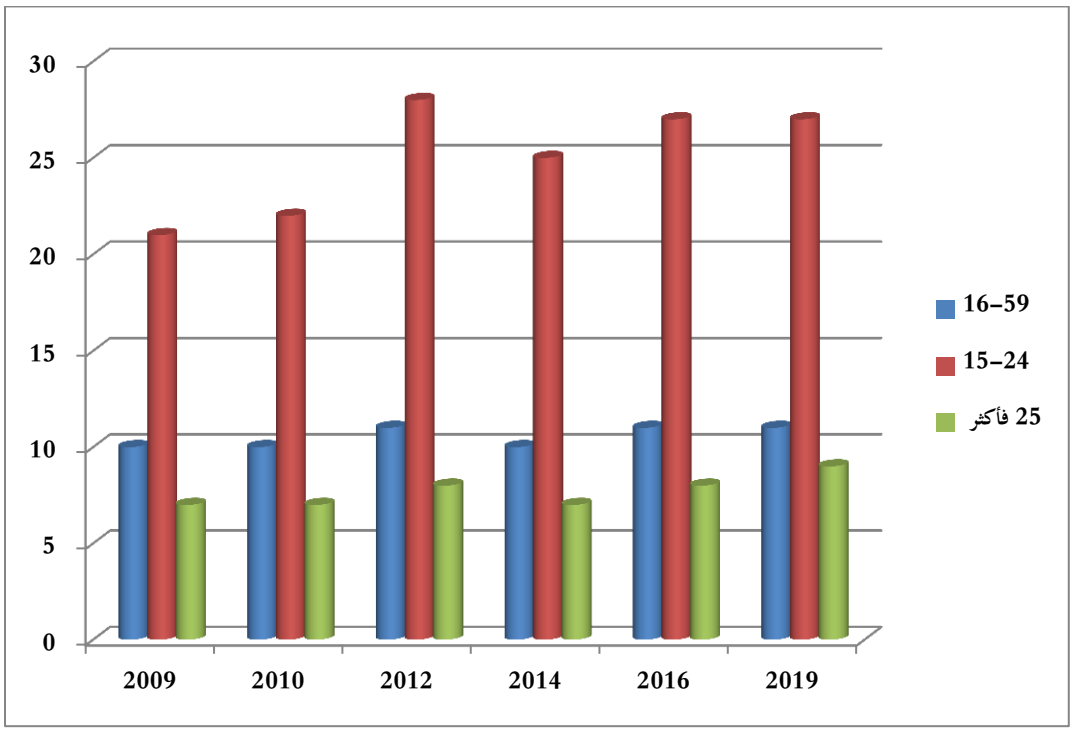
أن نسبة الإناث ترتفع مقارنة بالذكور وهذا بسبب تمركز اليد العاملة السنوية في قطاع الإدارة العمومية، فقطاع الصحة والنشاط الاجتماعي، والصناعات التحويلية، حيث بلغت نسبة العمالة للسكان البالغين 15 سنة فما فوق 33.6% سنة 1992 منها (58.34% ذكور، 8.65% إناث)، ووصلت سنة 2010 إلى 38.14 %(64.34 %ذكور، 11.63% إناث)، ثم انخفضت سنة 2019 لنصل إلى 37.4% (60.7%ذكور، 13.8 %إناث).[1]

3. مؤشر مستويات البطالة في الجزائر:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{السكان العاطلين عن العمل}}{\text{السكان الناشطين}} \times 100$$

الشكل التالي يوضح ما يلي:

الشكل(28): توزيع السكان البطالين في الجزائر (2009-2019)



المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على الملحق رقم 03

[1] من إعداد الباحثة

نلاحظ من خلال الشكل ما يلي:

- الفئة العمرية (16-59 سنة) ارتفع معدل البطالة لدى الذكور من 8.6% سنة 2009 إلى 9.6 % سنة 2012 ثم انخفض سنة 2019 ليصل إلى 9.1%، أما بالنسبة للإناث انخفض معدل البطالة من 18.1%سنة 2009 إلى 14.2% سنة 2014، ثم ارتفع إلى 20.4% سنة 2019 إلى ارتفاع قدره 6.2 %
- الفئة العمرية (16-24 سنة) فقد بلغ معدل البطالة لدى الذكور 19 % سنة 2009، ثم ارتفع 24.9 % سنة 2012، ووصل سنة 2019 إلى 23.6%، أما بالنسبة للإناث فقد ارتفع معدل البطالة من 34.6% سنة 2009 إلى 49.9 %سنة 2016، ثم انخفض سنة 2019 إلى 45.1.%
- الفئة العمرية (25 سنة فأكثر) ارتفع معدل البطالة لدى الذكور من 5.7% سنة 2009 إلى 6.8 %سنة 2019، أما بالنسبة للإناث انخفض معدل البطالة من 14.4 %سنة 2009 إلى 10.8 %سنة 2014، ثم ارتفع سنة 2019 1إلى 17.8%

ويمكننا القول أن بقاء معدلات البطالة عند مستويات مرتفعة في الجزائر يرجع إلى جملة من العوامل نذكر من بينها:[1]

- ضعف أداء الاقتصاد الجزائري لإرتباطه بعائدات المحروقات التي تمر بانخفاض حاد للأسعار في السنوات الأخيرة عدم تنوعه.
- ضعف قدرة القطاع الخاص على توفير فرص العمل كافية أمام تراجع قدرة القطاع العمومي في ذات المجال بالإضافة إلى عدم توافق مخرجات المؤسسات التكوينية مع متطلبات سوق العمل.

III. مكونات سوق العمل الجزائري:

1. عرض العمل في الجزائر من جهة العمال:

يعتبر عرض على العمل دالة لعدة عوامل رئيسية مثل معدل النمو السكاني، مساهمة مرأة في سوق العمل وانتشار التعليم.

أ. النمو السكاني ومعدل النشاط:

- النمو السكاني : إن المتتبع للمعطيات الإحصائية للسكان في الجزائر يلاحظ أن النمو السكاني مر بثلاثة مراحل أساسية متباينة وهي مقسمة على النحو التالي[2]:

[1] عبد الحليم جلال،" اتجاهات سوق العمل بالجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 292.

[2] بوهراوه عز الدين، عمراوي صلاح الدين، النمو الديمغرافي و تحولاته في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 5، المجلد 10، 2018، ص ص208،209

المرحلة الأولى: من 1830-1886

الجدول (05): تطور عدد سكان الجزائر 1830-1886

السنوات	السكان (بالآلاف)
1830	3000
1856	2496
1861	2727
1866	2656
1872	2134
1876	2417
1881	2842
1886	2287

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 22/9/2019

هي مرحلة الركود والتراجع السكاني من 1830 وهو بداية الاحتلال لتنتهي سنة 1886 وهي المرحلة التي ظل فيها عدد السكان يتجه نحو التدني باستمرار حتى بلغ 2287000 نسمة سنة 1886 بعد ما قدر سنة 1830 بحوالي ثلاثة ملايين نسمة، ويعود ذلك إلى عدة عوامل منها الأمراض والأوبئة والحروب الاستعمارية والثورات الشعبية التي شهدتها الجزائر، بالإضافة إلى انخفاض المستوى الصحي العام وكذلك تدني مستوى معيشة المواطن.

المرحلة الثانية من 1887-1960:[1]

وهي مرحلة النمو السكاني البطيء وهي تمتد من 1887 إلى 1960 وهي مرحلة تمتاز بزيادة قليلة للسكان حيث لم يتزايد السكان بدرجة كبيرة وناقصة في الفترة من 1901 إلى 1954 حيث سجلت زيادة تقدر بـ 4 ملايين نسمة في مدة نصف قرن تقريبا، حيث كانت نسبة الزيادة الطبيعية تتراوح بين 0.45% إلى 1.7% ثم يزداد بشكل بطيء بسبب ظروف الحرب التي عاشتها الجزائر منذ سنة 1954 إلى سنة 1962 ضد المستعمر الفرنسي الذي خسرت فيها الجزائر

[1] بوهراوه عز الدين، مرجع سبق ذكره، ص ص 208-209

ما يقارب مليون ونصف مليون شهيد حيث بلغ عدد سكانها في سنة 1960 ما يقارب تسعة ملايين ونصف والجدول التالي يوضح تطور السكان في هذه المرحلة.

الجدول (06): تطور عدد السكان الجزائر 1887-1960

السنوات	السكان (بالآلاف)
1891	3575
1896	3781
1901	4089
1906	4478
1911	4741
1921	4923
1926	5151
1931	5588
1936	6201
1954	8775
1960	9602

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 22/9/2019

المرحلة الثالثة: من 1961 إلى 2019[1]

هي مرحلة الانفجار السكاني إذ تتميز بالنمو السريع للسكان الناتج عن الانخفاض المستمر في معدلات الوفيات وارتفاع في معدلات المواليد، ولقد تميزت هذه المرحلة كما قلنا بالارتفاع في معدل المواليد حيث ازداد عدد المواليد بعد استقلال الجزائر، ومعدل الوفيات تماثلت للانخفاض لأسباب عدة منها:

التطور الصحي، توفر الخدمات، الارتفاع في المستوى المعيشي. والجدول التالي يبين الزيادة المستمرة لعدد السكان منذ الاستقلال إلى غاية 2019

[1] بوهراوه عز الدين، مرجع سبق ذكره، ص ص 209.

الجدول (07): تطور عدد السكان في الجزائر 1962-2019

السنوات	عدد السكان(الملايين)	السنوات	عدد السكان(الملايين)
1962	10.23	2002	31.040
1967	12.56	2008	34.591
1977	17.10	2009	35.268
1987	22.82	2010	35.978
1990	25.022	2011	36.717
1991	25.643	2012	37.495
1992	26.276	2013	38.297
1994	27.496	2014	93.114
1995	28.060	2015	39.963
1996	28.566	2016	40.836
1998	29.507	2017	41.721
1999	29.950	2018	42.2
2000	30.386	2019	43
2001	30.600		

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 22/9/2019

الجدول(08): متوسط معدل النمو السكاني للجزائر 1970-2018

الفترة الزمنية	متوسط معدل النمو السكاني
1979-1970	3.6
1989-1979	3.4
2002-1989	2.8
2008-2003	1.7
2018-2008	1.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 23/9/2019

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ نراجع متوسط معدل النمو من 3.6% إلى 3.4% في ظرف عشر سنوات تقريبا أي بـ % وهذا في فترة السبعينات ثم يزيد في الانخفاض خلال عشرية الثمينان بوتيرة أسرع والمقدرة بـ0.6% ليصل في سنة 2008 إلى 1.7% وهو تقريبا إلى نصف في غضون 30 سنة تقريبا ويستمر في التراجع ليصل إلى 1.2% في

سنة 2018 وبالتالي تراجع معدل النمو السكاني في الجزائر إلى أكثر من نصف من سبعينات إلى يومنا هذا ويرجع ذلك إلى تطورات التي عرفتها الجزائر في عدة مجالات خاصة الصحية والاقتصادية والتعليمية وإلى السياسات السكانية المنتهجة من طرف الحكومات والتي أدت إلى تغير الذهنيات اتجاه السياسة الإنجابية للزوج والزوجة الجزائرية.[1]

- الفئة النشيطة (معدل النشاط):

القوى النشطة هي تلك الفئة من السكان التي يمكن الاستفادة منها في النشاط الاقتصادي، وهي تمثل جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 سنة سواء كانوا مشتغلين فعلا أم عاطلين عن الشغل.

تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان الناشطين اقتصاديا أو ما يسمى بمعدل النشاط من الأمور الهامة باعتباره يعسك مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلد كما سنرى من خلال معطيات الجدول.

الجدول (09): تطور حجم السكان النشطين في الجزائر (1987-2019)

السكان النشطين					
السنوات	العدد	معدل النشاط	السنوات	العدد	معدل النشاط
1987	5341102	41.7	2009	10544000	41.4
1992	6221640	44.3	2010	10812000	41.7
1998	8056789	43.3	2011	10661000	40
2000	8690855	40.2	2012	11423000	42
2001	8568221	41	2013	11964000	43.2
2003	8762326	39.8	2014	1171600	41.5
2004	9469946	42.1	2015	12038597	41.35
2005	9492508	42	2016	12117000	41.8
2006	10109645	42.5	2017	12298000	41.8
2007	9968906	40.9	2018	12463000	41.7
2008	10315000	41.7	2019	12730000	42.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 23/9/2019

نلاحظ أن عدد السكان النشطين قد ارتفع من 5.34 مليون عام 1987، ليصل إلى 12.73 مليون سنة 2019، كما أن معدلات النشاط بقيت منخفضة مقارنة بالبلدان الصناعية المتقدمة، حيث انها لم تصل إلى نسبة

[1] بوهراود عز الدين، مرجع سبق ذكره، ص 98

50% ويمكن ارجاع ذلك إلى عوامل مختلفة يمكن أن نذكر أهمها، والمتمثلة في فتوة التركيب العمري لسكان الجزائر، أي النسبة العالية لفئة الأفراد أقل من 15 سنة ولاسيما في السنوات 1987 إلى 1992، حيث ارتفع معدل النشاط من 41.7% إلى 44.3%، لينخفض بعدها وتتراوح قيمته من 40 إلى 45 % وترجع هذه الزيادة إلى تغيرات مست الفئات العمرية الأكثر من 15 سنة، أيضا تغير دور المرأة في المجتمع وولوجها إلى سوق العمل، هذه التغيرات المتوقعة في البنية السكانية حسب السن في السنوات المقبلة يمكن أن يكون لها تأثيرا أكبر، بخصوص فئة السكان غير النشطين، ينبغي لنا أن نتوقع على سبلي المثال أن نسبة كبار السن (المتقاعدين) سترتفع.

زيادة على ما تم ذكره نضيف أيضا ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم ومواصلته لجنسين معاً، وتقلص عرض مناصب عمل جديدة لامتصاص الطلب المتزايد عليها، حيث أن السياسة الصناعية التي طبقتها الجزائر في ظل اقتصاد التخطيط المركزي خلال الفترة النظام الاشتراكي سنوات السبعينات والثمانينات قد ساهمت بشكل كبير في توفير فرص واسعة للحصول على مناصب عمل جديدة.

أما بداية من سنة 2001 إلى يومنا هذا، إذا ما أهمنا النظر في الجدول فإن معدلات النشاط استمرت في الزيادة لكن ببطيء مقارنة بالفتة التي سبقتها، حيث انخفضت النسبة إلى 39.8 %سنة 2003 ثم عادت بمعدلات بطيئة.

ومع هذا تبقى هذه النسبة مرتفعة وفي حدود متوسط قدره 41.52% كنسبة إلى حجم السكان في سن العمل، هذا الارتفاع راجع إلى ظاهرة التسرب من الجهاز التربوي والذي لم يعد قادرا على استيعاب كل الطاقات الطلابية، والخارج من النظام التربوي سيتوجه حتما إلى سوق الشغل وسيضاف أيضا إلى حجم السكان النشطين، أيضا ظهور فئة جديدة من النشطين وهم أصحاب حاملين شهادات الجامعية الذين نتجوا عن السياسة الماضية في تكثيف التلاميذ والطلبة، حيث أنهم في السابق لم يكونوا يعدون ضمن فئة النشطين، لأنهم كانوا ينتمون إلى قطاع التعليم، أما الآن بعد نهاية الدراسة فسيتوجهون إلى سوق الشغل وهذا ما سيزيد الوضع تفاقما في المستقبل زيادة على ما هو عليه في الحاضر[1]

ب. المرأة وسوق العمل:

- تطور نسبة النشاط المرأة:

لقد بلغ إجمالي السكان الناشطين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل بـ 12730000 شخص خلال سنة 2019، حيث يمثلن النساء الناشطات اقتصاديا 2591000 وهو ما يمثل 20.4% من إجمالي السكان الناشطين.

[1] زكراك مونية، مرجع سبق ذكره، ص 179

الجدول (10): تطور نسبة النشاط المرأة في الجزائر (1966-2019)

السنوات	1966	1977	1987	2000	2005	2010	2014	2019
نسبة النشاط	1.8	2.6	4.4	8.3	12.4	13.9	16.3	17.3

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 23/9/2019

من خلال المعطيات الإحصائية، نلاحظ أن نسبة النشاط السنوي في الحياة الاقتصادية في الجزائر شهدت زيادة معتبرة من الاستقلال إلى يومنا هذا، رغم أن النسبة الإجمالية ما تزال ضعيفة على العموم، حيث كانت تقدر النسبة بـ 1.8% في سنة 1966 لتصل إلى 4.4 % في سنة 1989 ثم إلى 8.3% في سنة 2000 بزيادة قدرها 6.5 نقطة، لتصل إلى 12.4% سنة 2005 ثم إلى 16.3 %سنة 2014، ثم إلى 17.3% سنة 2019[1].

- تطور عمل المرأة حسب القطاعات الاقتصادية:

الجدول (11): توزيع عمل المرأة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر (1977-2019)

السنوات / القطاعات	**1977**	**1982**	**1987**	**1990**	**2003**	**2011**	**2019**
الفلاحة	%5.6	3.4%	%2.7	3.8%	11%	3%	3.7%
الصناعة	17.4%	14.3%	1%2.4	11.0%	24.2%	22.3%	18.9%
البناء والأشغال العمومية	21%	1.5%	%3.4	3.7%	1%	1.6%	1.4%
النقل	3.2%	3.3	%2.5	2.8%	2.9%	3.7%	1.9%
التجارة	3.3%	2.5	%3.4	4.6%	12.4%	2.1%	4.4%
الإدارة	53.8%	64.7	%64.3	67.5%	40%	63.1%	77.9%
خدمات أخرى	10.2%	8.8	5.4%	6.6%	8.35%	4.3%	10.1%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 23/9/2019

لقد أبرزت المرأة تواجدها بقوة في مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث نجد أكبر نسبة تمركز المرأة في هذه القطاع الإداري حيث كانت تقدر نسبة تواجد النساء فيه بـ 53.8% سنة 1977لترتفع نوعا ما في باقي السنوات وتبلغ أقصاها سنة 1990 بنسبة 67.5% ثم تنخفض في سنة 2003 وتصبح 40% ليرتفع من جديد سنة 2011 بـ63.1% وفي سنة 2019 بـ 77.9%، ثم يليه القطاع الصناعي والخدمات وهذا الاقبال الكبير للمرأة في هذه

[1] فضيل عبد الكريم، بن زايد ريم، " واقع المرأة وسوق العمل في الجزائر مقارنة مع تونس والمغرب"، مجلة الإنسان والمجتمع، رقم 13 سنة 2020، ص04.

القطاعات راجع بالخصوص إلى نوعية الشهادة أو الكفاءة المتحصلة عليها والتي عادة ما تؤهلها للعمل في هذه القطاعات ونجد ما يميز سنة 2003 ارتفاع نوعي لنسبة النساء في القطاع الفلاحي مقارنة مع السنوات الأخرى، وهذا راجع إلى سياسة الدولة التنموية، والتشجيع الذي تتلقاه المرأة الممارسة لهذا النشاط من خلال برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي والذي حظيت المرأة بنصيب منه من أجل ترقيتها في المجال الريفي أما باقي القطاعات الأخرى فنجد تواجد المرأة فيها بنسب قليلة كالقطاعات المتعلقة بالبناء والأشغال العمومية والتجارة، والتي تعتبر مهن رجالية أكثر وممارسة المرأة لهذه المهن سيؤدي بها لمراجعة صعوبات مختلفة[1]

2. الطلب على العمل في الجزائر من جهة المؤسسات:

إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند اجر حقيقي معين.

أ- القطاعين العام والخاص:

عرفت الجزائر في نهاية الثمانينات وبداية التسعينات تغيرات كبيرة على مستوى التشغيل في القطاعين العام والخاص وذلك لشروع الجزائر في إصلاحات اقتصادية ومالية مهمة، فقد عرف القطاع العام أزمة كبيرة في تسعينات بتسريح أكثر من 400000 عامل كنتيجة لبرنامج التصحيح الهيكلي المفروض من طرف صندوق النقد الدولي والذي أدى إلى خصخصة وحل عدد مهم من المؤسسات العامة في كل الأنشطة الاقتصادية، على عكس القطاع العام الذي بدأ يعرف تحسنا ابتداء من هذه الفترة ما ساهم في خلق عدد معتبر من مناصب عمل نتيجة تطوره السريع[2]

الجدول (12): توزيع السكان المشتغلين حسب القطاعين العام والخاص (2003-2009)

السنوات / القطاع	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2011	2013	2015	2016	2019
العام	39.76	34.34	36.84	30.96	34.75	34.4	34.1	40	41.2	42	40.2	37.8
الخاص	60.23	65.65	63.15	69.04	65.25	65.6	65.6	60	58.8	58	59.8	62.2

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 23/9/2019

[1] فضيل عبد الكريم، بن زايد ريم، مرجع سبق ذكره، ص07.

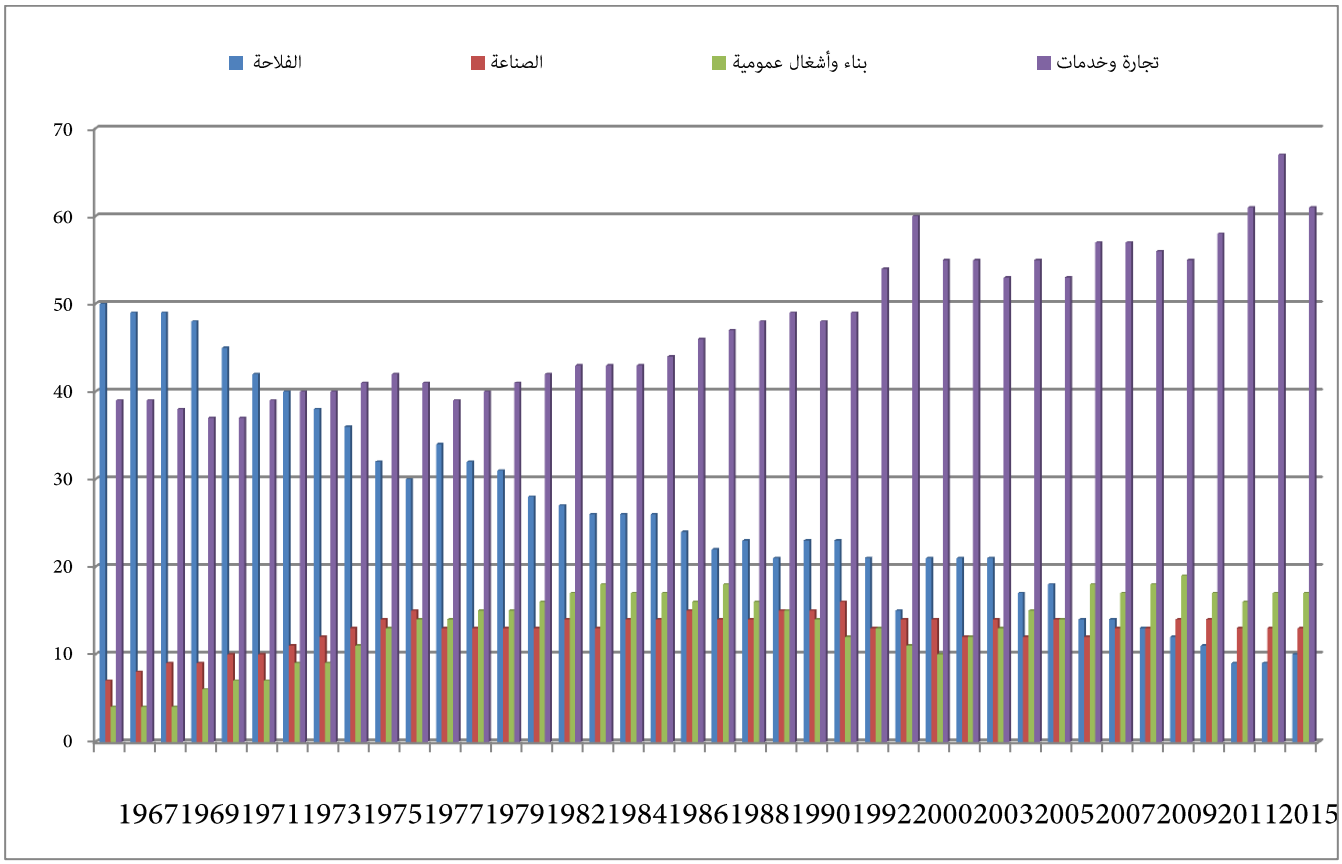
[2] رماش هاجر، اتفاق الشراكة الأورو-جزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة2، 2012-2013، ص108

من خلا معطيات الجدول نلاحظ أن مساهمة القطاع العام في التوظيف تبقى منخفضة بالمقارنة مع قطاع الخاص الذي أسهم وبشكل كبير في خلق فرص العمل، ففي سنة 2005 ساهم القطاع الخاص بنسبة 63% أي ما يعادل 5 ملايين عامل بين عامل من حجم التشغيل بالمقارنة مع القطاع بـ 36% من إجمالي المناصب.

ب- الطلب على العمل حسب القطاعات الاقتصادية:

يعتبر دراسة التوزيع القطاعي العمالي من المعايير المهمة جدًّا لمعرفة مدى مساهمة هذه القطاعات في عملية التنمية الاقتصادية، لذا سنحاول الدراسة تركيبة العمال المشتغلين والذي يوضحه الشكل التالي:

الشكل (29): توزيع السكان المشتغلين حسب القطاعات الاقتصادية:



المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على الملحق رقم 04

من خلال الشكل يتبين لنا أن عدد العمال في تطور مستمر على العموم في كافة القطاعات الاقتصادية، هذا ما يدل على أن خلق مناصب جديدة كل سنة يبقى بين أهم اهتمامات الحكومة تجاه سوق العمل، ولكن السؤال المطروح هنا هو: ما هي القطاعات الاقتصادية التي أولت لها الحكومة اهتماما خاصا في خلق مناصب الشغل؟

بعد خروج المستعمر الفرنسي من أرض الوطن وما خلفه من ورائه من سمات تشوب الاقتصاد الوطني، لم يجد السكان المفتقرين لأدى الكفاءات أمامهم سوى قطاع الزراعة، الذي لا يحتاج إلى مستويات عالية من الثقافة أو التكنولوجيا، ولهذا فإن قطاع الزراعة استحوذ على نصف (50%) القوى العاملة المشتغلة أي ما يعادل 873600 عامل يليه قطاع التجارة والخدمات بنسبة 39% من إجمالي العمالة حيث وصل عدد العمال في هذا القطاع إلى 679800 عامل، ذلك أن هذا القطاع أيضا لا يحتاج إلى كفاءات عالية. لكن قطاعي الصناعة والبناء والاشغال العمومية يحتاجان إلى مستوى معين من التعليم والكفاءة، ولهذا فإن القطاعين لم يتعدى مجموع العمال فيهما 11% من إجمالي عدد العمال. بمرور الزمن ونظرا لتوجه الاستراتيجية التنموية للحكومة (سياسة التصنيع)، أولى بعض الاهتمام لهذان القطاعان، وما يمكن ملاحظته من خلال الشكل هو توسع القطاعين على حساب قطاع الزراعة، مع بقاء قطاع التجارة و الخدمات في مستوياته إلى غاية بداية الثمانينات.

خلال عشريتي الثمانينات والتسعينات حافظ كل من قطاع الصناعة وقطاع البناء والأشغال العمومية على حصتهما من نسبة العمال بالرغم من وجود تدهور في حصة قطاع الزراعة، فبالنسبة لقطاع الصناعة فإن الصدمة البترولية لسنة 1986 أثرت على الاقتصاد ككل وعلى هذا القطاع بصفة خاصة، نظرا للاهتمام المسطر من طرف الحكومة له، أما بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية فإن ارتفاع أسعار المواد الأولية حال دون زيادة العمال نتيجة توقف العديد من المشاريع فيما يخص التوسع الملاحظ في استحواذ قطاع التجارة والخدمات على العمال، فيمكن تفسير ذلك بأنه بالإضافة إلى أن قطاع العديد من القطاعات الأخرى كالإدارة[1]، النقل...الخ، فإن جميع القطاعات الأخرى تحتاج إلى هذا القطاع في تسيير شؤونها. ذلك التطور في القطاعات الثلاث المذكورة سابق عاد بالسلب على حصة القطاع الأول حيث انخفضت نسبة العمال في هذا القطاع إلى أقل من النصف خلال الثمانينات ليبلغ 15.3% مع مطلع سنة 2000، وذلك نتيجة للسياسة المتبعة من جهة ولارتفاع الأجور نسبيا في باقي القطاعات من جهة أخرى، مما نتج اشتداد ظاهرة النزوح الريفي خلال تلك الفترة.

بالرغم من التحفيزات التي وفرتها الحكومة وفق لمخطط الإنعاش الاقتصادي من أجل النهوض بقطاع الزراعة إلا أن النتائج لم تكن بالجيّدة، حيث ارتفعت حصة القطاع بنسب طفيفة لتتقهقر خلال السنوات الأخيرة، مع ملاحظة بعض التطور في قطاع البناء والأشغال العمومية نتيجة لمخطط الحكومة لتوفير مساكن والقضاء على البناء الهش[2].

[1] بن طحين محمد، مرجع سبق ذكره، ص ص 63-64

[2] بن طحين محمد، مرجع سبق ذكره، ص 64

IV. ديناميكية التشغيل في الجزائر:

1. سوق العمل الرسمي:

أ. الاتجاه العام للتشغيل في الجزائر(1987-2019):

سنحاول عرض بعض الإحصائيات انطلاقا من بيانات الديوان الوطني للإحصائيات لإبراز أهم المراحل التي مرت بها فئة السكان المشتغلين خلال فترة 1987-2019 والتي تعتبر القوة الإنتاجية الفعلية للاقتصاد لأنها هي التي تزاول النشاط الاقتصادي ويتأثر حجم السكان المشتغلون أساسا بمعدل خلق مناصب شغل جديدة[1].

الجدول (13): تطور حجم العمالة الكلية في الجزائر خلال فترة (1987-2019)

حجم العمالة الكلية			
السنوات	%	السنوات	%
1987	77.7	2009	89.8
1992	73.5	2010	90
1998	74.3	2011	90.03
2000	71.1	2012	89.03
2001	72.7	2013	90.08
2003	76.3	2014	90.01
2004	82.3	2010	76.7
2005	84.7	2016	89.5
2006	87.7	2017	88.29
2007	86.2	2018	88.26
2008	88.7	2019	88.6

Source :www.ONS.com/emploi. Chômage :2019/09/25

[1] دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص 189

ويمكن تقسيم مراحل تطور الفئة المشتغلة في الجزائر خلال الفترة 1987-2019 إلى مرحلتين:

- **الفترة الأولى:**

انطلقت من سنة 1987-2000، تميزت هذه الفترة بالانتقال التدريجي إلى اقتصاد السوق، وكانت المؤشرات الاقتصادية والمالية سلبية للغاية أهمها، تدني المداخيل من العملة الصعبة، تقل الديون الخارجية وتدهور سعر الصرف الدينار الجزائري، تقلص حجم الواردات، تسريح العمال من المؤسسات العمومية.

وتعتبر هذه المرحلة من أسوء المراحل التي عرفتها الجزائر، حيث تدهور عدد مناصب الشغل الجديدة تدهورا شديدا إلى أضف إلى هذا غلق المؤسسات وبيع الجزء الآخر الذي زاد من حجم البطالة، وكذلك ضعف الجهاز الإنتاجي وتخلي الدولة عن دورها في الاقتصاد الوطني والاتفاقيات المبرمجة مع الهيئات المالية الدولية التي لها آثار سلبية جدا خصوصا على المديين القصير والمتوسط.

- **الفترة الثانية:**

تمتد هذه المرحلة من 2001 إلى يومنا هذا وخاصة بعد الشروع في تطبيق برامج الإنعاش الاقتصادي، المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والتنمية الريفية وبرنامج دعم وتعزيز النمو والبرنامج الخماسي ما يلاحظ خلال هذه الفترة هو ارتفاع عدد مناصب الشغل، نظرا للحركية التي ميزت قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية، وانتقل معدل التشغيل من 72.7% سنة 2001 ليصل إلى 90.03% سنة 2011 ثم إلى 88.6% سنة 2019.

ب. تطور العمالة حسب النوع الاجتماعي:

عرفت عدد النساء العاملات في الجزائر تطورا ملحوظا في السنوات الأخيرة ولاغم ذلك تبقى النسبة الإجمالية للعاملات ضعيفة مقارنة بفئة الرجال والجدول التالي يوضح العمالة حسب الجنسين في الجزائر خلال الفترة (1987-2019)

الجدول (14): توزيع المشتغلون وفقا لمعيار النوع الاجتماعي 1987-2019

1987			1997			2004		
الجنس	**العدد**	**%**	**الجنس**	**العدد**	**%**	**الجنس**	**العدد**	**%**
ذكر	3772642	89.83	ذكر	4819000	84.43	ذكر	6439158	82.57
أنثى	427182	10.17	أنثى	889000	15.57	أنثى	1359254	17.43
2006			2009			2010		
الجنس	**العدد**	**%**	**الجنس**	**العدد**	**%**	**الجنس**	**العدد**	**%**
ذكر	7371940	83.12	ذكر	8025000	84.72	ذكر	86261000	84.86
أنثى	1496864	16.88	أنثى	1447000	15.27	أنثى	14740000	15.14
2012			**2015**			**2019**		
الجنس	العدد	%	الجنس	العدد	%	الجنس	العدد	%
ذكر	8393000	82.5	ذكر	8660000	81.7	ذكر	9219000	81.7
أنثى	17780000	17.5	أنثى	1934000	18.3	أنثى	2062000	18.3

Source : www.ONS.com.dz/emploi-chomage تاريخ الزيارة 2019/9/29

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور من القوة المشتغلة تراوحت بين 81% و89% وفي المقابل أن نسبة عمالة النساء تتراوح في حدود 10 % و18% وهي أقل بكثير من نسبة عمالة الرجال ومع ذلك فهي نسبة طبيعية طالما أن نسبة الإناث من إجمالي قوة العمل هي كذلك في حدود 10% و18% وهذا ما نستطيع أن نعتبره مؤشرا على تكافؤ فرص التشغيل بين الجنسين[1].

[1] زكرياء مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص100

ج. توزيع العاملين حسب الحالة المهنية:

توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية وتطور نسبتهم عبر الزمن من خلا الجدول التالي:

الجدول(15): توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية 1992-2019

السنوات	المستخدمون والمشتغلون		الأجراء الدائمون		الأجراء غير الدائمون والمتدربون		المساعدات العائلية	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1992	920773	20.1	2655138	52	759763	16.6	241840	5.3
1997	1597000	28	2693000	47.2	1072000	18.8	346000	6
2000	1645897	26.63	3017965	48.83	1213054	19.63	303095	4.9
2001	1826020	29.32	2570793	41.27	1306407	20.97	525552	8.44
2004	2471805	31.7	2902364	37.22	1784641	22.88	639602	8.2
2006	2846217	32.09	2900503	32.7	2429620	27.4	69463	7.81
2008	2655000	29.03	3198000	34.97	2816000	30.79	477000	5.22
2009	2762000	29.16	3136000	33.11	3101000	32.74	473000	4.99
2010	2875000	29.5	3208000	32.9	3250000	33.4	404000	4.1
2012	2882000	28.3	3675000	36.1	3396000	33.3	217000	2.1
2014	2811000	27.4	3640000	35.5	3623000	35.3	165000	1.6
2015	3042000	28.7	4542000	42.8	2855000	26.9	155000	1.4
2018	3382000	30.7	4184000	38.03	3223000	29.2	212000	1.9
2019	3473000	30.7	4454000	39.4	3174000	28.1	180000	1.5

Source : www.ONS.com.dz/emploi-chomage تاريخ الزيارة 2019/9/29

تحليل البيانات والمعطيات في الجدول فإن أول ما يلاحظ هناك عدم استقرار في معدلات النمو السنوية لكل المهن، وبالرجوع إلى كل مهنة على حدى نجد أن:[1]

- المستخدمون والمشتغلون: نسبة هذه الفئة من إجمالي قوة العمل المشتغلة تتراوح بين 20 % و 32% حيث بلغت نسبتها سنة 2006 حوالي 32.09% كما عرفت توسعا خلال الفترة (1992-2019) وهذا تماشيا ومسايرة لزيادة قوة العمل.

[1] زكرياء مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص 97، 98.

- الأجراء الدائمون: نجد أن نسبة هذه الفئة في إنخفاض تدريجي حيث كانت تمثل 58% من اليد العاملة المشتغلة سنة 1992 لتنخفض إلى 34.96% سنة 2008 وتراجعت أيضا هذه السنة إلى 32.9% سنة 2010 ثم ارتفعت نسبتهم فيما بعد إلى 39.4 % سنة 2019 وهذا راجع إلى الداخلين الجدد إلى سوق العمل يتوجهون إلى الفئات الأخرى.
- الأجراء غير دائمون والمتدربون: نجد أن النسبة المئوية لهذه الفئة في زيادة مستمرة حيث انتقلت نسبتهم من 16.6% سنة 2000 إلى 35.3% سنة 2014 و28.1% سنة 2019 وهذا راجع إلى السياسات الحكومية والبرامج التنموية التي أخذت على توفير مناصب مؤقتة، ومناصب الشغل الموسمية ذات المنفعة المحلية، وكذلك أشغال المنفعة العمومية ذات اليد العاملة الكثيفة.
- المساعدات العائلية: نلاحظ نسبة هذه الفئة منخفضة حيث لم تتجاوز نسبتهم 9% خلال فترة (1992-2019) وكما نلاحظ أن هناك تراجع وانخفاض مستمر في هذه النسبة، حيث انخفضت من 8.4% سنة 2001 إلى 1.5% سنة 2019.

د. مرونة الطلب على العمل بالنسبة للنمو الاقتصادي 1991-2019:

إن مرونة العمل بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي تمثل درجة استجابة الطلب على العمل للتغير لما يتغير حجم الناتج، إن المرونة المرتفعة ترتبط عادة بإتباع أساليب الإنتاج الكثيفة للعمالة كما يمكن الاستفادة من القيمة المقدرة لمرونة الاستخدام بالنسبة للناتج في إعداد تقديرات مستقبلية لاحتياجات القطاع العام والخاص من الأيدي العاملة بهدف تحقيق معدل سنوي معين للنمو الاقتصادي.[1]

ويمكن احتساب المرونة على أساس أنها تمثل التغير النسبي بين نمو التشغيل ونمو الناتج :

- استخدام مرونة الطلب المباشرة :

$$eEm = \frac{\Delta Em}{\Delta GDP} = \frac{(Em2-Em1)/Em1}{(GDP2-GDP1)/GDP1}$$

- مرونة القوس:

$$eEm = \frac{\Delta Em}{\Delta GDP} = \frac{(Em2-Em1)/(Em1+Em2)}{(GDP2-GDP1)/(GDP1+GDP2)}$$

[1] البشير عبد الكريم، محددات البطالة: دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)، رسالة دكتوراه دولة، المعهد الوطني للإحصاء و التخطيط، الجزائر، ، 2001-2002 ص: 164.

حيث:

e_{Em}: مرونة الطلب على العمل بالنسبة للناتج

ΔEm: التغير النسبي للعمالة

ΔGDP: التغير النسبي في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي

هذه القيمة تعطينا مرونة الطلب على العمل بالنسبة للناتج في كل سنة، نقوم بحساب التغير النسبي للعمالة وكذا التغير النسبي للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي. ثم نقوم بعد ذلك بحساب المرونة لكل سنة، نقوم أولا بحساب مرونة الطلب على العمل الإجمالي بالنسبة لإجمالي الناتج المحلي الحقيق خلال الفترة 1991-2019، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (16): مرونة الطلب على العمل الإجمالي بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي

السنوات	GDPبالأسعار الثابتة المحلية	حجم العمالة (آلاف)	مرونة الطلب على العمل(مرونة المباشرة)	مرونة الطلب على العمل(مرونة القوس)
1991	8591758834200	5340	-	-
1992	8746410691100	5272	-0,71	-0,72
1993	8562736000300	5353	-0,73	-0,72
1994	8485671671500	5449	-1,99	-1,97
1995	8808126752900	5314	-0,65	-0,67
1996	9169259815000	5750	2,00	1,96
1997	9270121667400	6153	6,37	6,19
1998	9742898207000	6190	0,12	0,12
1999	10054671100800	6211	0,11	0,11
2000	10436748602600	6236	0,11	0,11
2001	10749851060700	6620	2,05	2,02
2002	11351842720100	6910	0,78	0,79
2003	12169175396000	7280	0,74	0,75
2004	12692449938000	8040	2,43	2,36
2005	13441304484300	8459	0,88	0,89
2006	13669806660600	8945	3,38	3,31
2007	14134580087000	8966	0,069	0,07
2008	14473810009100	9400	2,02	1,99
2009	14705390969300	9703	2,01	2,00

0,77	0,77	9972	15234785044200	**2010**
0,68	0,68	10169	15676593810400	**2011**
0,29	0,29	10268	16209598000000	**2012**
1,90	1,93	10823	16663466744000	**2013**
-1,06	-1,02	10403	17296678480300	**2014**
0,38	0,37	10546	17936655584000	**2015**
1,15	1,156	10936	18510628562700	**2016**
0,23	0,23	10968	18751266734000	**2017**
0,95	0,95	11093	18976281934900	**2018**
1,36	1,36	11214	19128092190300	**2019**
0,537	**0.565**	**متوسط الفترة 1991-1999**		
1,429	**1.446**	**متوسط الفترة 2000-2009**		
0,665	**0,671**	**متوسط الفترة 2010-2019**		
0,918	**0,901**	**متوسط طول فترة الدراسة**		

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: البنك الدولي WDI ، منظمة العمل الدولية ILO

ذ. ضعف إنتاجية العمل:[1]

تعتبر الإنتاجية عاملا مهما من عوامل النمو الاقتصادي الرئيسية وبالتالي يعتبر تحسينها ورفعها مصدرا رئيسيا لتحقيق مكاسب للعاملين في شكل أجور وخدمات وتأمينات وغيرها، لذلك تعتبر العلاقة بين فرص العمل والإنتاجية والأجور مهمة جدًّا لتقيم التقدم المحرز في توفير العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع وتعاني الجزائر من ضعف إنتاجية العمل.

وتعرف أهم الأسباب وراء صعف نمو الإنتاجية إلى الاعتماد الكبير على القطاع العام في توظيف والإنتاج بما قد يسبب في ظهور فائض في العمالة أو ما يعرف بالبطالة المقنعة، بالإضافة إلى ركود الديناميكية الاقتصادية للقطاع الخاص ومحدودية دوره في الاقتصاد وعجزه عن سد الثغرة التي خلفها انحصار دور القطاع العام الفرص التي أتيحت له من خلال نظم الحماية التجارية، ومنح الإئتمان، وتطبيق سياسات الخوصصة.

[1] مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم إداء السياسات الشغل في الجزائر، 2000-2001، مجلة الباحث، عدد2012/10، ص197

أما ضعف إنتاجية القطاع الخاص فيرتبط بمجموعة من المعوقات منها عدم مواكبة المؤسسات الخاصة للتطورات التقنية الحديثة في فنون الإنتاج والإدارة، ونقص تأهيل وتدريب العاملين إضافة إلى إختلالات الاقتصاد الكلي وبيئة الأعمال غير الجاذبة التي تلعب دورا كبيرا في ضعف الإنتاجية، إن تحسين الإنتاجية في الجزائر يحتاج إلى بذل جهود كبيرة تساهم فيها الدولة نفسها من خلال ما تقره من سياسات وسنه من قوانين وتضعه من أنظمة إدارية ضرورية لتحسين نوعية التعليم والتدريب، وتحسين ظروف العمل، وتطوير الخدمات الصحية والضمانية، وتحسين مهارات القوى العاملة لتواكب مسيرة التحولات العلمية والتقنية المعاصرة، وهي على جانب كبير من الأهمية بسبب العلاقة الوثيقة بين الموارد البشرية والتقنية المستخدمة في الأنشطة الاقتصادية، إذا يسهل تطبيق التقنية المتطورة، كما ارتفعت مستويات معارف ومهارات الأيدي العاملة.

الجدول الموالي يوضح الانتاجية المعبر عنها بنصيب الفرد العامل من اجمالي الناتج المحلي.

الجدول (17): نصيب الفرد العامل من اجمالي الناتج المحلي في الجزائر

البيان	نصيب الفرد العامل من اجمالي الناتج المحلي
2005	10504.8
2006	10527.4
2007	10717.7
2008	10796.9
2009	10782.3
2010	10970.7
2011	11078.2
2012	11233.5
2013	11319.0
2014	11512.7
2015	11696.9
2016	11826.1
2017	11737.4
2018	11642.2
2019	11510.5

Source :la banque mondiale vu sur
http://data.albankaldawli.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD?locations=DZ

هـ. أنظمة سوق العمل في الجزائر: مؤشر جمود التوظيف[1]:

يمثل مؤشر توظيف العمالة والاستغناء عنها أحد المؤشرات الفرعية العشرة المكونة لمؤشر سهولة أداء الأعمال الذي يصدر سنويا عن مجموعة البنك الدولي منذ عام 2004 ويقيس هذا المؤشر الفرعي مدى مرونة أو جمود التشريعات المنظمة لسوق العمل حول العام من 183 دولة يعطيها المؤشر الرئيسي لسهولة أداء الأعمال للعام 2010 ويشمل هذا المؤشر بدوره على مؤشرات فرعية أكثر تفصيلا تتمثل في مؤشرات صعوبة التوظيف عمالة جديدة جمود ساعات العمل اليومية وتكلفة الاستغناء عن العمالة أو تسريحها.

لا تزال الجزائر تتوفر على توظيف أقل مرونة بالمقارنة مع معظم البلدان الناشئة، حين تؤدي القيود المفرطة في الصرامة بشل التوظيف وتضخم العمالة الزائدة على الحاجة إلى زيادة تكاليف وتقليل الفرص المتاحة أمام الشركات للإتفاق على الإبداع والابتكار والتكييف مع التكنولوجيات الجديدة وبالتالي انخفاض الإنتاجية وانشتار ظاهرة البطالة المقنعة والقطاع غير رسمي.

لقد أجريت دراسات عديدة حول أهمية مرونة تشريعات العمل حول العالم وكان من ضمنها دراسة أجريت في الهند وتوصلت إلى أن جمود تشريعات سوق العمل أدت إلى تراجع فرص العمل في قطاع التجزئة بما نسبته 15% وتشير النتائج الدراسة أخرى أجريت على بيانات 90 دولة نامية إلى أن مرونة تشريعات سوق العمل في ظل سياسات تحرير التجارة ساعدت القطاعات التصديرية على النمو من نظير لها في الدولة النامية الأخرى التي تشهد تشريعات أقل مرونة ويرجع جزء من هذا النمو وفقا لدراسة أخرى إلى قدرة المصدرين على التكيف مع صناعات يستم الطلب على منتجاتها بالتذبذب وتوصلت دراسة أخرى إلى أن مرونة تشريعات العمل تزيد من معدلات النمو الاقتصادي في الإقتصاديات المنفتحة على العام الخارجي بما نسبته 1.5% سنويا.

وتستنتج دراسة أخرى أن تطبيق قواعد شاقة ومرهقة يؤدي إلى صعوبة انتقال العمال بين الشركات والصناعات وتخلص إلى أن ذلك يؤدي على الأرجح إلى ارتفاع معدلات فقدان فرص العمل بسبب الصدمات الاقتصادية الخارجية ومن شأن قواعد التوظيف لخيارات العمل الأسبوعي في سلسلة لمطاعم الوجبات السريعة تضم 2500 منفد للبيع في 43 بعدا .

[1] مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص198

إن عدم مرونة لوائح العمل في الجزائر وتعقيدا الإدارية توفر للمنشآت الاقتصادية إمكانية التحايل عليها من خلال تأسيس أعمالها بصورة غير رسمية أو من خلال اتخاذ ترتيبات غير رسمية مع عمالها، ومن جهة نظر العدالة والتماسك الاجتماعي، تحتاج أنظمة العمل إلى تحقيق التوازن بين حقوق والتزامات أصحاب العمل والعاملين، وتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل العاملين في القطاع غير الرسمي المستبعدين من أي حماية اجتماعية[1]

الجدول (18): ترتيب الجزائر في مؤشر جمود التوظيف

البيان	175/2007 دولة	178/2008 دولة	181/2009 دولة	183/2010 دولة
ترتيب الجزائر عالميا في مؤشر توظيف العاملين	93	118	118	122
مؤشر صعوبة التعيين(0-100)	44	44	44	44
مؤشر جمود ساعات العمل(0-100)	60	60	60	40
مؤشر صعوبة فصل العاملين (0-100)	30	40	40	40
مؤشر صعوبة التوظيف(0-100)	45	48	48	41
تكلفة الفصل عن العمل(عدد الرواتب الأسبوعية)	17	17	17	17

المصدر: مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص198.

2. سوق العمل الغير رسمي[2]:

يعود ابراز الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر إلى سنوات الستينات في حين أن انتشاره بدأ خلال حقبة الثمانيات بسبب الأزمة البترولية من جهة مباشرة التغيير من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، حين تميز الاقتصاد الجزائري خلال حقبة الثمانينات بظاهرة تنامي الاقتصاد غير الرسمي، الذي يحوي العديد من الأنشطة الاقتصادية الخفية، لا تدخل غالبا في التقديرات الرسمية للدخل الوطني ولم تخضع للضرائب وتؤكد الدراسات أن الحجم الكلي للأنشطة هذا الاقتصاد في الجزائر يمكن أن تتراوح بين 20 % و30 % من الناتج الداخلي الخام وأن إجمالي الأموال المتداولة داخل هذا القطاع حوالي 8 مليار دولار أمريكي.

[1] مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سبق ذكره، ص198

[2] كسرى مسعود، طهراوي دومة علي، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 2014/12، ص61.

وقد أخذ الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر في الانتشار والتشعب بصورة ملموسة حيث اتسعت رقعته لتغطي قطاعا عريضا من فئات وطبقات متعددة في المجتمع وذلك ابتداءا من موظفي الدولة، ونهاية بأقل الطبقات الذين يحصلون على دخول غير معلنة، كما أن بعض ربات البيوت تمارس أعمالا يدوية كالخياطة تدر عليهم دخولا غير معلنة، وصغار موظفي الحكومة يمارسون أعمالا إضافية قد ترتبط بوظائفهم فتدر دخولا غير معلنة، أو ينخرطون في أعمال أخرى أثناء أو بعد انتهاء العمل الرسمي إلى ذلك الدخول التي حققتها فئات عديدة من الممارسات غير مشروعة كالتهريب والمخدرات والرشوة وغيرها، تكون النتيجة الطبيعية مفادها أن الدخل يمثل قدرا محدودا من الدخل الفعلي.

إن ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي متعددة الأبعاد، فهي أيضا متعدد الأسباب لعل أهمها أسلوب تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي بالتحول السريع من اقتصاد مغلق إلى اقتصاد السوق أثر على السلوك الاجتماعي وأفرز أوجه نشاط لم تكن موجودة من قبل، أدت إلى فتح مجالات جديدة أخذت أغلبها الطابع غير الرسمي وغير المنظم، في الوقت الذي لم تتوسع فيه الأنشطة الاقتصادية الرسمية المنظمة بالقدر الذي يتيح فرص عمل جديدة تتناسب، وحجم الزيادة في العرض من القوى العاملة، الذي أسهم في تزايد نمو معدلات الهجرة من الريف إلى الحضر مع تقلص قدرة القطاعات الرسمية في استيعاب فائض القوى العاملة اتجهت إلى القطاع غير رسمي وقد أدت السياسات التدخل الحكومي في أسواق السلع وعوامل الإنتاج والصرف الأجنبي إلى نشوء أسواق موازية للأسواق الرسمية وذلك من خلال التأثيرات التي مارستها على هيكل الطلب والعرض والأسعار في الأسواق الرسمية، كما أن جمود النظام الضريبي وعجزه عن مواجهة التطورات الاقتصادية والاجتماعية من ناحية وارتفاع معدلات الاقتطاع الضريبي والأسعار الحدية لضرائب الدخل من ناحية نائية، وفي ظل ضعف الصعوبات وتواضع إمكانيات الإدارة المنفذة، كل ذلك خلق حوافز قوية للتهرب والغش الضريبي باللجوء إلى ممارسة الأنشطة غير الرسمية على مختلف المستويات.

الجدول(19): عمالة غير الرسمية خارج قطاع الزراعة في الجزائر 2001-2014

السنوات	العمالة غير الرسمية	
	العدد	%
2001	1648000	33.5
2003	1885000	35.8
2004	2564000	41.5
2005	2752000	41.3
2006	3265000	45

2007	3251000	43.8
2008	3482000	44.1
2009	3673000	44.6
2010	3921000	45.6
2011	3487000	40.7
2012	3493000	37.7
2013	3604000	37.4
2014	3517000	37.7

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل، البطالة"، تاريخ الزيارة 2019/9/29

نلاحظ من خلال الجدول ما يلي[1]:

- شهدت اليد العاملة غير الرسمية ما بين السنوات 2001 من 2010 تطورا وسريعا مقارنة بالعمل الرسمي بعد اجتياز 1648000 إلى 3921000 أي تضاعف العدد في مدى عشرة سنوات فقط في الوقت الذي زاد فيه العمل الرسمي بـ 43.1% في نفس الفترة.
- في سنة 2014 انخفضت العمالة غير الرسمية لتصل إلى 3517000 أي بنسبة 37.7% مقارنة بالسنوات السابقة.
- وبالتالي فإن نسبة العمالة غير الرسمية في الجزائر تعتبر جدّ معتبرة ومهمة، ما ينجم عنه العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية السلبية كما يعتبر قطاع الخدمات والتجارة في الجزائر القطاع الذي يتصدر العمالة غير الرسمية، أما أهم سبب لعدم شرعية هذه العمالة فيعود لعدم توفر مناصب عمل، تمتص هذا الحجم[2]

المطلب الثاني: البطالة في الجزائر:

I. مراحل تطور معدلات البطالة في الجزائر:

سوف نستعرض تطور معدلات البطالة في الجزائر وفق الاحصائيات الرسمية المتوفرة من طرف ONS كما يوضحه الجدول التالي:

[1] رماش هاجر، مرجع سبق ذكره، ص105

[2] رماش هاجر، مرجع سبق ذكره، ص106

الجدول (20): تطور معدل البطالة في الجزائر 1966-2019

السنة	معدل البطالة %	السنة	معدل البطالة %
1966	32.9	**2003**	23.7
1977	22.0	**2004**	17.7
1982	16.3	**2005**	15.3
1983	13.1	**2006**	12.3
1984	8.7	**2007**	13.8
1985	9.7	**2008**	11.3
1987	21.4	**2009**	10.2
1989	18.1	**2010**	10.0
1990	19.7	**2011**	10.0
1991	21.2	**2013**	9.8
1992	23.8	**2014**	10.6
1995	28.1	**2015**	11.5
1996	25.9	**2016**	10.5
1997	26.41	**2017**	12.3
2000	28.89	**2018**	11.7
2001	27.3	**2019**	11.4

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل، البطالة"، تاريخ الزيارة
www.ONS.com/emploi-chomage2019/9/25

من خلال الجدول نلاحظ على العموم أن معدل البطالة كان مرتفعا غداة الاستقلال، ليشهد بعدها انخفاضا، ثم عاود الارتفاع من جديد لينخفض مع بداية الألفية الثالثة إلى يومنا هذا كل هذه المراحل كان لها مسبباتها التي اختلفت من مرحلة إلى أخرى، وعليه فإنه يمكن تقسيم مراحل تطور معدل البطالة حسب المعطيات السابقة إلى ثلاثة مراحل هي كما يلي:[1]

[1] صديقي عبد النور، سياسات الحد من البطالة في الجزائر"، دراسة مقارنة بين البرامج الحكومية وجمود مؤسسات المجتمع (المدين)، أطروحة أعدت لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علم الاجتماع، جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس، 2017-2018، ص ص 76 77

1. المرحلة الأولى(1966-1985):

خلال هذه المرحلة كانت قضية بناء الدولة والنهوض باقتصادها وبنيتها التحتية من القضايا الأساسية، ومنها قضايا التشغيل والبطالة، وذلك بهدف توزيع ثمار التنمية وترقية المجتمع، وكانت الاستراتيجية المتبعة خلال هذه الفترة تهدف إلى تأمين مستويات المعيشة للأفراد من خلال توفير فرص العمل من طرف الدولة عن طريق التوظيف في المؤسسات العمومية التابعة لها، والتي استوعبت أعداد كبيرة من العمال، حيث بلغت نسبة العاملين في القطاع العمومي 70% من مجموع العمال خلال هذه الفترة كما عملت الدولة خلال هذه الفترة على توسيع نظام الضمان الاجتماعي، وقد أدت جهودها المبذولة خلال الستينات والسبعينات إلى إنشاء فرص عديدة للعمل بسبب ارتفاع معدل الاستثمار العمومي، حيث بلغت نسب الاستثمار بين 40 % و45% خلال فترة السبعينات، الشيء الذي سمح بخفض معدل البطالة، حيث نلاحظ أن معدل البطالة بلغ 32.9% سنة 1966، لينخفض إلى 22% بعد 10 سنوات وواصل المعدل انخفاض التدريجي ليصل سنة 1985 إلى 9.7%.

كل العوامل السابقة الذكر عملت على انخفاض معدل البطالة، وبالتالي ارتفاع نسبة الأجراء في مجمل الوظائف والتي بلغت 65% سنة 1982 مقابل 35 % سنة 1966، كما أدت إلى ارتفاع الأجور الحقيقية خلال تلك الفترة مما سمح بتحسن القدرة الشرائية وتوسع السوق الداخلي للعمل.

كانت المساهمات القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل على النحو التالي:

- 30% في قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 328 ألف فرص عمل .
- 28% في قطاع الصناعة بـ 306 ألف فرصة عمل.
- 23% في قطاع الإدارة.
- 19% في قطاع الخدمات.

يمكن ملاحظة أنه كان هناك نوع من التوازن بين القطاعات في توزيع اليد العاملة عكس ما هو عليه الحال حاليا، بالرغم كما ذكرنا سابقا أن معظم فرص العمل كانت في القطاع العمومي الذي كان المحرك الرئيسي لفرص العمل والاقتصاد، مع ضعف كبير في مساهمة القطاع الخاص.

يمكن القول مما سبق أن الوضع الاقتصادي للجزائر خلال هذه الفترة التي تعتبر فترة ذهبية، حيث شهدت توفير فرص العمل وتقلص معدلات البطالة نتيجة ارتفاع الاستثمار العمومي، وبالتالي لم تكن البطالة متغيرا رئيسيا ومشكلا مطروحا بحدة خلال تلك الفترة، وكانت قابلة للتحكم فيها وتسييرها في الحدود الممكنة مقارنة مع تزايد حجم السكان الناشطين آنذاك.

2. المرحلة الثانية(1986-2000)[1]:

أهم ما يميز هذه المرحلة هو الانتكاسة الكبيرة لأسعار البترول 1986، والذي يعتبر مصدر الدخل الرئيسي للاقتصاد الجزائري، كما أن الاستثمار قد شهد انخفاضا محسوسا أدى إلى ركود في القطاع الزراعي الذي انخفضت مساهمته في توفير العمل، وبالتالي تم تحويل مناصب العمل اتجاه القطاعات الاقتصادية الحديثة، وتحول العمال من القطاع الريفي إلى القطاع الحضري، أي من الزراعة والصناعة التقليدية إلى الإدارة والخدمات، كل ذلك كان له انعكاس على معدلات البطالة، حيث ارتفعت في ظرف وجيز من 9.7% سنة 1985 إلى 21.4% سنة 1987، أي بفارق 11.7 نقطة خلال فترة سنتين فقط، وهو ارتفاع نسبي كبير تواصل فيما بعد وبلغ نسب أكبر من ذلك، حيث ارتفع من سنة 1990 إلى سنة 1997 بنحو 8.6 نقطة، وقد كانت سنة 2000 هي السنة التي عرفت أكبر معدل البطالة وصل إلى 28.89% هي نسبة مرتفعة وكبيرة ويمكن كذلك ارجاع التدهور في معدل البطالة خلال بداية هذه الفترة إلى التحولات الهيكلية والإصلاحات الاقتصادية التي شهدها الاقتصاد الجزائر بداية من سنة 1989، والتي بدأت تطبيقها الفعلي سنة 1990، مما أدى إلى تسريح عدد معتبر من العمال، يضاف إليها أيضا ضعف التسيير وفشل السياسات الاقتصادية السابقة.

وخلال هذه الفترة كان قطاع البناء والأشغال العمومية أكبر القطاعات المنشأ لفرص العمل، وقد بدأ يتأثر نقص التمويل الراجع إلى نقص مداخيل الدولة الجزائرية من المحروقات، ولأول كرة كان الحديث في ظل التجربة مع نظام التخطيط عن فائض في العمالة كنتيجة حتمية للأوضاع الاقتصادية التي عرفتها البلاد.

خلال النصف الأول من سنوات التسعينات التي شهدت مرحلة الإصلاحات الاقتصادية تم توفير 50 ألف منصب عمل جديد سنويا، أي بنسبة نمو قدرها 1.2% وكان نصيب القطاعات فيها على النحو التالي:

[1] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص78

- 1% في القطاع الصناعي.
- 3% في الإدارة.
- 2% في قطاع الخدمات.
- 6% في القطاع الزراعي.

مما يبين التراجع الواضح لمجمل القطاعات في توفير فرص العمل، حيث فقد القطاع الصناعي ما نسبته 1% من مناصب العمل، والذي كان من أكبر القطاعات تضررا بفعل إجراءات الإصلاحات، مما سمح بظهور القطاع غير الرسمي المتمثل في السوق الموازية كمستوعب لهذه الأعداد التي لم يتمكن سوق العمل الرسمي من استيعابها، وبالتالي أدى كل ذلك إلى سير الجوانب الاجتماعية بعكس اتجاه الإصلاحات الاقتصادية، وذلك بسبب ضعف النمو الاقتصادي خارج المحروقات الذي لم يتجاوز 3% ونقص الاستثمارات الداخلية والخارجية التي لم تتجاوز 220 مليون دولار مع نهاية الإصلاحات سنة 1998، بالإضافة إلى تراجع القطاعات الرئيسية في توفير فرص العمل نظرا لتزايد عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل، والذي 250 ألف عامل سنويا، في حيث شهدت تلك الفترة فقدان أكثر من 500 ألف عامل لمناصب[1] عملهم نتيجة تسريح العمال في ظل الإصلاحات، كما شهدت الفترة بين 1997 و2000 زيادة في عدد العاطلين عن العمل بـ 116 ألف عاطل أي بمعدل زيادة سنوية بقدر بـ 3.25%، ونجم عن ذلك ارتفاع معدل البطالة الذي بلغ 28.89% سنة 2000.

يضاف إلى ما تم ذكره بخصوص الوضع المتردي للبطالة، ظاهرة التسرب المدرسي التي قدرت بنحو 600 ألف تلميذ خلال هذه الفترة، والتي تشكل عبئا إضافيا يمس الجوانب الاجتماعية والاقتصادية ويؤدي إلى وفود أعداد جديدة سوق العمل بدون مؤهل علمي أو تكويني.

ولا يمكن بأي حال من الأحوال إهمال الجانب الديمغرافي الذي لعب دورا مهما بخصوص مسألة البطالة وارتفاع معدلاتها، حيث أن مسألة السكانية التي لم تكن محمل اهتمام كبير من قبل المسؤولين في سنوات السبعينات، أدت إلى توافد كبير لعدد الداخلين الجدد في سوق العمل، في حين لم يتم اتباع سياسات موازية لهذا النمو قصد إيجاد توازن في سوق العمل، وذلك راجع إلى عدم التخطيط المسبق لمثل هذه المسائل قبل حلولها.

[1] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص78

كما أن الوضع الأمني وعدم الاستقرار السياسي الذي شهدته الجزائر مع بداية التسعينات وما نتج عنه من عنف وتخريب للمنشآت الاقتصادية والمرافق العمومية، والهجرات الجماعية من الأرياف إلى المدن خوفا من الموت، كان له بالغ الأثر في ارتفاع معدل البطالة خلال هذه الفترة.

تميزت البطالة خلال هذه الفترة بجملة من الخصائص لم تكن في الفترة السابقة نذكر:

- انتقال البطالة إلى الوسط الحضري بدلا من الوسط الريفي في السابق.
- أصبح طالبي العمل لأول مرة يمثلون 2/3 (ثلثي) عدد البطالين.
- أصبحت البطالة طويلة الأجل بفترة متوسطة قدرت بـ 30 شهرا بدلا من 24 شهرا في السابق.
- كان انتشار البطالة بين النساء أكبر منه بين الرجال.
- ظهور البطالة في أوساط الفئات المحرومة أكثر من غيرها من الفئات الأخرى.[1]

3. المرحلة الثالثة (2000 إلى يومنا هذا)[2]:

بعد انتهاء برامج الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها الفترة السابقة وما كان لها من انعكاسات ونتائج مست عدة جوانب، ومع بداية عودة الاستقرار في الجانب الأمين، عمدت السلطات إلى انتهاج برامج لدعم التنمية الاقتصادية وذلك من خلال مواصلة عملية خوصصة القطاع العام، وتدعيم الاستثمار الأجنبي من خلال توفير الشروط الملائمة له بتكييف القوانين الخاصة به استعدادا للانضمام للمنظمة العالمية للتجارة (OMC)، بالإضافة إلى تنفيذ برامج تنموية طموحة، والمتمثلة في برنامج الإنعاش الاقتصادي (2000-2005)، وبرنامج دعم النمو الاقتصادي (2005-2009) والتي كانت تهدف في مجملها إلى إعادة تنشيط الطلب الكلي ودعم القطاعات والنشاطات المنتجة للثروة والموفرة لمناصب العمل، إضافة إلى تأهيل الهياكل والمنشآت القاعدية بمناطق الهضاب والجنوب، وتحقيق التنمية المحلية وترقية مستويات المعيشة، وتحقيق التوازن في العرض والطلب المتعلقة بسوق العمل.

تميز الوضع الاقتصادي على العموم خلال هذه المرحلة بما يلي:

- تحسن معدل النمو الاقتصادي بعدما كان منعدما خلال المرحلة السابقة.
- تسجيل أرقام معتبرة في مجال احتياطات الصرف لم يسبق للجزائر وأن حققتها.

[1] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص78

[2] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص81

- التسديد المسبق للديون الخارجية التي كانت تشكل عائقا في سبيل تطور الاقتصاد الوطني.
- ارتفاع أسعار النفط الذي أدى إلى زيادة صادرات الجزائر من هذه المادة، وبالتالي زادت المداخيل التي دفعت إلى خلق فرص عمل جديدة.

لقد عرفت الاستثمارات الإنتاجية نموا كبيرا مقارنة بالفترة السابق، حيث تم تسجيل 1456 مشروع مسجل لدى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات إلى خلق 843 ألف منصب الشغل خلال الفترة 2000 إلى 2009، كما ارتفعت الفئة النشيطة من 6.2 مليون سنة 2001 إلى 9.1 مليون سنة 2008، بنسبة ارتفاع سنوية بلغت 4.7%، الأمر الذي ساهم في انخفاض معدلات البطالة كل هذه العوامل والظروف أدت إلى تحسن في معدلات البطالة نحو الانخفاض خلال هذه المرحلة التي عرفت بداية التراجع المتواصل من سنة لأخرى، حيث أنه بعدما كانت في بداية المرحلة تقدر بـ 28.89% سنة 2000، انخفضت إلى 15.3% سنة 2005 لتواصل انخفاضها المستمر من سنة لأخرى ونصل إلى معدل 9.8% سنة 2013.

وبعدها ارتفع بنسبة 12.3% سنة 2017 ثم انخفض بنقطة واحدة ليصل إلى 11.4% سنة 2019 حسب الاحصائيات الرسمية المقدمة من طرف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS).

يمكن القول أن الجزائر استفادت من عدة أوضاع متعلقة بالجانب الاجتماعي والاقتصادي خاصة الاستفادة من ارتفاع أسعار النفط الذي يعتبر المورد الرئيسي لمداخيل الدولة من العملة الصعبة على المستوى الخارجي، مما أعطى نوعا من الارتياح المالي، سمح بتحقيق بعض أهداف التنمية وتقليص مستويات البطالة التي أصبح بالإمكان تسييرها.

II. أسباب البطالة في الجزائر:

1. العوامل الاقتصادية:

إن اختلال سوق العمل يرتبط بشكل كبير بالاختلال في المتغيرات الاقتصادية الكلية والنتيجة ظهور تفاقم البطالة، وانطلاقا من ذلك ندرج مجموعة من الأسباب التي ساهمت بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تفاقم مشكل البطالة:[1]

أ. سياسات التصحيح والتعديل الهيكلي:

والتي باشرتها الجزائر بداية التسعينات تحت إشراف صندوق النقد الدولي وتنفيذا لوصياه القاضية بفتح الباب أمام القطاع الخاص وذلك عن طريق بيع المؤسسات العمومية للقطاع الخاص أي خوصصة المؤسسات العمومية وانعاش

[1] زكرياء مسعودي، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال فترة 1990-2010، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص اقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، المركز الجامعي بالوادي، 2011-2012، ص113

الوحدات المخوصصة والتي تساهم في إنشاء مناصب شغل جديدة، وقد نتج عن هذه العملية، عملية الخوصصة وعن انتهاج الحكومة الجزائرية لسياسة إعادة الهيكلة الاقتصادية والتحضير للدخول في مرحلة اقتصاد السوق، في تفاقم مشكلة البطالة أي تم تسريح ما يقارب 600 ألف عامل من المؤسسات الحكومية خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 1998 والاستغناء عن خدماتهم في ظل تسارع وتيرة برامج الخوصصة والإصلاح الاقتصادي التي تستجيب لمتطلبات صندوق النقد الدولي، وأصبح هؤلاء يحملون لقب عاطل أو بطال ويعتبر هذا السبب من الأسباب المباشرة لتفاقم مشكلة البطالة.

ب. انخفاض الاستثمارات المولدة للشغل:

عرفت القيمة الحقيقية للاستثمارات في منتصف الثمانينات إلى غاية أواخر التسعينات تذبذبا وهذا راجع إلى التذبذبات التي شهدتها الإيرادات الجزائرية، وقد حصل ذلك من جهتين:[1]

- انخفاض أسعار البترول: باعتبار الاقتصاد الجزائري مرتبط نسبه كلي ببرميل البترول حيث تعتمد صادراته الخارجية عن المحروقات التي تشكل الجزء الأكبر منها، وبالتالي فإن إيراداتها من العملة الصعبة مرتبط بشكل أساسي بعائداتها فإنخفاض أسعاره أدى إلى انخفاض إيرادات الاقتصاد، مما نتج عنه انخفاض النمو، مما أثر سلبا على النشاط الاقتصادي وفرص التوظيف بالتبعية.
- أزمة المديونية: التي شهدتها الجزائر في الفترة 1986 إلى غاية إعادة جدولة الديون مع المؤسسات المالية الدولية 1995، أدى إلى إعادة النظر في السياسة الاستثمارية عن طريق توقيف بعض المشاريع التي لم يبدأ فيها ومواصلة بعض المشاريع الضرورية، وهو ما أدى إلى تقليص معدلات الاستثمار في هذه الفترة، حيث كانت إيرادات الجزائر في سنة 1993 تقدر بـ12 مليار دولار وكانت نسبة خدمة الدين هي 86% وهو ما يقارب 9 مليار دولارات، وهو من بين الأسباب التي أدت إلى كبح الاستثمارات خاصة المولدة للشغل.

والملاحظة أنه بعد 20 سنة 2000 أصبحت القيمة الحقيقية للاستثمار تنمو بشكل منتظم، وهذا راجع إلى تحسن الدخل الوطني نتيجة تحسن أسعار البترول وكذلك نتيجة أخذ الدولة احتياطاتها من خلال انشاء صندوق ضبط الإيرادات الذي يوفر أموال عند الحاجة.

[1] زكرياء مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص114

لكن الملاحظ أن هناك ضعفا في الاستثمارات التوسعية على حساب الاستثمارات الاجتماعية وخير دليل على هذا الاتجاه في تخصيص مبالغ الاستثمار الذي يظهر من خلال برامج النمو المطبقة في الجزائر حيث تم تخصيص مبالغ ضخمة للمرافق الاجتماعية.

وبالتالي هذا التوجه في سياسة الاستثمار في الجزائر ينعكس بشكل مباشر على مستوى البطالة الذي يعد تعبيرا عن ضعف قدرة الاستثمار على توفير فرص العمل لاستيعاب الاعداد المتزايدة من القوة العاملة، والذي يتجلى من خلال معدلات البطالة المرتفعة في وسط الشباب والداخلين الجدد لسوق العمل.

فيجدر الإشارة إلى أن النتائج السلبية للاستثمارات ترجع في جزء كبير منها إلى عدم موازنة الاقتصاد وإلى سوء الإدارة ومستوى الرشوة والنساء في المشاريع الاستثمارية، كما أن الاستثمارات خارج المحروقات هي عبارة عن مدخلات ومخرجات تحدد إداريا خارج تنظيمات ومتطلبات سوق العمل.

ج. تقاعس الاستثمار الأجنبي المباشر:[1]

خارج قطاع المحروقات حيث تسجل ضمن مجموعة الدول ذات الأداء المنخفض في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر طبقا للتصنيف الدولي المعتمد والمطبق من قبل مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وهذا على الرغم من الإصلاحات التشريعية والمؤسسية التي قامت بها بهدف تحرير سوقها وتحسين مناخ الاستثمار فيها. والجدول التالي يوضح مساهمة هذا القطاع في توفير مناصب الشغل:

الجدول (21): بيان المشاريع الاستثمارية للفترة 2002-2010:

مشاريع الاستثمار	عدد المشاريع	النسبة%	عدد المناصب	النسبة%
الاستثمارات المحلية	67280	99.22	866563	92.11
الشراكة	245	0.36	27717	2.95
الاستثمارات الأجنبية المباشرة	283	0.42	46552	4.95
مجموع الاستثمارات الأجنبية	528	0.78	74269	7.89
المجموع	67808	100	940832	100

المصدر: زكرياء مسعدوي، مرجع سبق ذكره، ص115

[1] زكرياء مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص144

يتضح من الجدول أم مجموع عدد المناصب التي وفرها هذا النوع الاستثماري تبدو قليلة، والتي تساوي 74269 منصب شغل للفترة 2002-2010بنسبة 7.89% من إجمالي مناصب العمل التي صرحت المشروعات الاستثمارية المسجلة المقدرة 940832 منصب شغل، وتعود محدودية مساهمة الاستثمارات الأجنبية في توفير العدد المرغوب من مناصب العمل إلى ضعف حجم ونسبة هذه الاستثمارات ذاتها حيث أنها لا تمثل سوى 0.78% من العدد الإجمالي للمشروعات الاستثمارية المنجزة في الجزائر.

غير أنه بإجراء عملية القياس تفيد بأن إمكانية الاستثمارات الأجنبية المساهمة بأكثر فعالية في توفير مناصب عمل، فلو تصورنا أن نسبة هذه المشروعات من 0.78% إلى 10 % فقط، فمن المتوقع توفير مناصب شغل تصل إلى نسبة 7.8% من مجموع المناصب التي قد توفرها مجموع الاستثمارات.

2. نمط التعليم وعدم ربطه بسوق العمل:

يعتبر T.W shultze (1961) من الأوائل الذين اقترحوا مفهوم " التكوين والتعليم" كعامل يفسر معدلات النمو المحققة إلى جانب كمية العمل والوسائل الداخلة في عملية الإنتاج، وقد اعتبرت هذه النظرية أن التكوين والتعليم هو استثمار بكل المقاييس، ويساعد الفرد بكل سهولة على الاندماج في سوق العمل. وبالتالي إذا كان التعليم والتكوين يسهل دخول الفرد لسوق العمل، فما هي أسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب بصفة عامة وحاملي الشهادات بصفة خاصة؟ وبالتالي إجابة هذا السؤال تتمركز في اختلال العلاقة بين مخرجات التعليم والتكوين من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى والتي ترجع للأسباب التالية:

أ. القصور في تخطيط القوى العاملة:

يعتبر القصور في تخطيط القوى العاملة سباب جوهريا في زيادة معدلات البطالة، بما أن الهدف من هذا التخطيط هو خلق الوظائف والأعمال التي تحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وربما تحقيق فائض وتراكم الرأسمالي ب...استثماره ومن ثم خلق فرص عمل جديدة ولكن بقدر ما للتخطيط من أهمية في الحد من مشكلة البطالة إلا أن ما يلاحظ هو الضعف أو الغياب التام في كثير من الأحيان للأجهزة التي تقوم بالتخطيط وبالتالي تربط بين احتياجات السوق من العمالة وبين السياسات التعليم والتكوين ويظهر هذا جليا في الجزائر من خلال توجيه أعداد هائلة من الطلبة إلى تخصصات يقل الطلب عليها في الوقت الذي يعاني فيه السوق من ندرة إلى اليد العاملة في تخصصات أخرى.

ويمكن ملاحظة كذلك وجود عرض فائض للطلبة الجامعيين وخاصة في الكليات الأدبية والعلوم الإنسانية وعجز في المهارات الفنية، فنحو 80% من الطلاب الجامعيين اعتبروا سنة 1998-1999 ملتحقين بالكليات النظرية بينما نصيب الكليات العلمية لا يتعدى 20%

إلى جانب هذا نشير إلى سبب آخر وهو التوجه العام نحو التعليم الجامعي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني مما نريد من أعداد المتخرجين.

ب. القصور في سياسة التعليم:[1]

يعد نظام التعليم من الأسباب الرئيسية في الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل، فالجزائر بتبنيها سياسة مجانية التعليم زادت من تعداد التلاميذ والطلبة وبالتالي زاد أعداد المتخرجين الذين ينقصهم في الغالب الكفاءة والمهارة اللازمتين للاندماج في سوق العمل، مما يدفع بهم إلى البطالة السافرة أو إلى البطالة المقنعة وهذا باشتغالهم بوظائف لا صلة لها بتخصصاتهم.

وقد أشار التقرير الأخير حول التنمية البشرية والذي أعد من طرف CNES بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للتنمية في الجزائر، أن المدرسة الجزائرية أصبحت تسجل مردودية داخلية غير كافية، فما يمكن ملاحظة من حيث عدم كفاءة المنظومة هو ارتفاع نسب الرسوب والتسرب، حيث يؤدي الرسوب إلى تأخر تخرج المتعلمين لسوق العمل، ويؤدي التسرب إلى انخفاض المستوى التعليمي للسكان وقوة العمل، وهذا ما ينعكس سلبا على مستقبل التشغيل في الجزائر، وفي هذا الإطار قد أربعت الإحصائية سبب الرئيسي للبطالة في الجزائر إلى التسرب المدرسي حيث قدرت وزارة التربية الوطنية معدل التسرب المدرسي بـ350 ألف سنويا، وقالت الإحصائية أن التسرب المدرسي أرهق سوق العمل والاقتصاد بطلاب العمل جدد دون مؤهلات، ما يضع البلاد أمام مفارقة وصفتها بالخطيرة حيث سوق العمل تعج بالأشخاص الذين يبحثون عن وظيفة في الوقت نفسه شركات تبحث عن عمال مؤهلين.

وبالتالي ينتج عن السببين السابقين إلى جانب أسباب أخرى منها المتعلقة بالطالب نفسه من حيث إهماله وتكاسله خلال سنوات الدراسة أو عدم هضمه المناهج التعليمية من جهة، أو بسبب عدم ملائمة المناهج التعليمية أو قلة الكوادر التدريسية والتدريبية من جهة أخرى، كل هذه تؤدي إلى عدم التلاؤم بين مخرجات النظام التعليمي

[1] زكرياء مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص117

واحتياجات سوق العمل، والذي ينجم عنه في نهاية فائض في أعداد الطلبة المتخرجين والمشرفين الذين ينضمون إلى فئة العاطلين.

3. انعدام السياسة الحقيقية للتشغيل:

بعيدا عن الخطاب السياسي فإن الجزائر وككثير من الدول العربية وبعض الدول النامية لا تمتلك سياسة حقيقية للتشغيل، بدليل عدم تمكن الحكومة من التحكم في معدلاتها، كما أن هناك الكثير من المؤشرات التي تؤكد فشل الحكومات في احتواء مشكلة البطالة أهمها على الاطلاق تزايد حجم العمالة في القطاع غير الرسمي في الجزائر، والذي أصدر البنك الدولي في شأنه عند قيامه بدراسة سنة 2002 حول المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، تعليقا يقول فيه أن القطاع غير الرسمي هو من اصبح يتحكم في النشاط الاقتصادي، منافسا بذلك كل برامج الحكومة.

4. نمط التفكير الجزائري المفصل للوظيفة الحكومية:

تسجل الجزائر أعلى النسب التشغيل في القطاع العام مقارنة مع بلدان المغرب العربي وقد يعكس تفشي البطالة في صفوف الشباب عزوفهم في البحث في فرص عمل في القطاع العمومي وترقبهم الفرصة السائحة للحصول عن الوظيفة في القطاع الرسمي العام بصفته الأضمن والأكثر أمان[1].

5. العوامل المباشرة للبطالة:

تتمثل هذه العوامل في ميل سياسة التشغيل إلى الصيغة التعاقدية، مما يعني انخفاض مناصب العمل الدائمة ان لم نقل انعدامها في بعض الأنشطة الاقتصادية بسبب تجميد آلية التوظيف الدائم خاصة في قطاع الإدارة والخدمات، وتأكد ظهورها بشكل أكثر وضوح ببلادنا مع الإصلاحات الهيكلية في شكل عقود محدودة أو مفتوحة المدة، تشغيل الشباب في إطار الشبكة الاجتماعية والعقود السابقة للتشغيل، كما أن تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية وتأخر آجال تسليمها يشكل أيضا أهم هذه العوامل الشيء الذي يؤدي إلى زيادة التكاليف التي يصعب تحملها، مما يؤدي في النهاية إلى حل أو غلق المؤسسات المعنية وما سينتج عنه من حالات التسريح الفردي أو الجماعي للعمال تؤدي إلى بطالة اجبارية وتبقى البطالة الاختيارية في شكل حالات الاستقالة التي يقدمها العامل باختياره، حيث أن نسبة الذين هم في بطالة اجبارية هي 85.5% لسنة 1997.

[1] زكرياء مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص117

III. خصائص البطالة في الجزائر:

1. توزيع البطالة حسب الجنس:

بداية توضح الدراسة أن هناك فرقا كبيرا بين نسبتين البطالة للذكور والإناث وهذا راجع أولا لاختلاف حجم قوة العمل بني الجنسين من جهة وحجم قوة المشتغلة بين الجنسين من جهة أخرى.

الجدول(22): توزيع البطالة حسب الجنس 1990-2019

السنوات	الذكور		الإناث	
	العدد	%	العدد	%
1990	1069310	92.5	86730	7.5
1992	1155240	91.60	106070	8.4
1997	1769000	86.3	280000	13.7
2000	2225145	88.62	185718	11.38
2001	1934910	82.7	404539	17.3
2003	1759933	84.62	318337	15.32
2004	1370415	82	301119	18
2006	988288	79.6	252553	20.4
2007	1071975	78	302659	22
2008	868000	74.2	301000	25.8
2009	752000	70.15	320000	29.50
2010	729000	67.75	348000	32.25
2011	738000	69.49	324000	30.51
2013	804000	68.42	371000	31.58
2014	859000	70.76	355000	29.24
2015	954000	71.35	384000	28.7
2016	792000	62.31	479000	37.69
2017	926000	64.35	513000	35.65
2018	988000	67.58	474000	32.42
2019	920000	63.49	529000	36.51

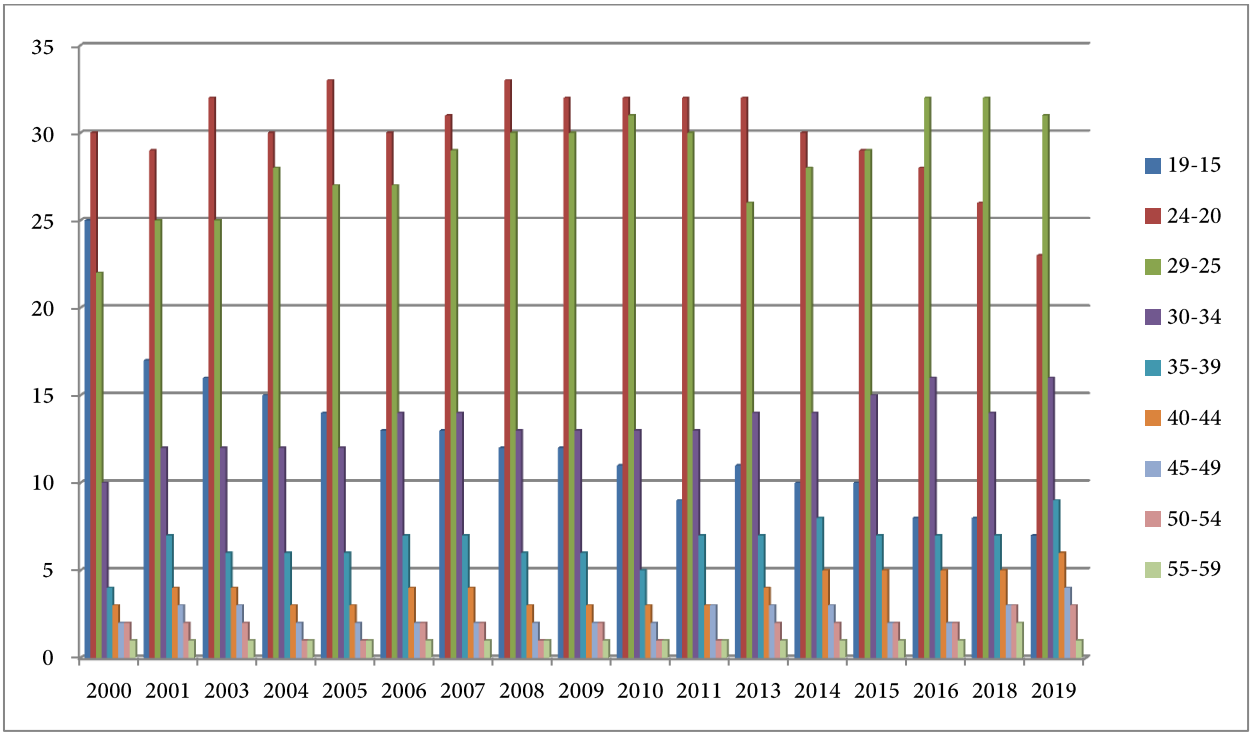
Source :www.ONS.com.dz/ emploi-chômage2/10/2019 تاريخ الزيارة

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن نسبة البطالة لدى الذكور سجلت انخفاضا خلال الفترة 1990-2019 حيث كانت النسبة في سنة 1990 تقدر بـ 92.5% وانخفضت إلى 63.49% سنة 2019 وهذا راجع إلى زيادة فرص العمل من خلال برامج التنموية الحكومية وخاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية والتي تشغل الذكور أكثر من الإناث، وبالمقابل نلاحظ نسبة البطالة لدى الإناث في ارتفاع مستمر حيث انتقلت من 7.5% سنة 1990 إلى 36.51% سنة 2019 وهذا راجع إلى التوسع في تعليم الإناث ودخولهم بكثرة في سوق العمل[1].

2. توزيع البطالة حسب الفئة العمرية:

سنحاول توزيع البطالين حسب الفئة العمرية، وهذا ما يكشف لنا العديد من نقاط الضعف والقوة في السياسة الاقتصادية.

الشكل (30): توزيع البطالة حسب الفئة العمرية (2000-2019)



المصدر: من إعداد الباحثة إعتمادا على الملحق رقم 05

[1] زكرياء مسعودي، مرجع سبق ذكره، ص 105

نلاحظ من خلال الجدول ان البطالة تمس بدرجة كبيرة فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة قدرت سنة2000 بـ77.94% لتنخفض سنة 2019 إلى 61.5% وفي هذه الفئة التي تضم ثلاث فئات عمرية خماسية، نلاحظ أنه بالنسبة للفئة العمرية الأولى(15-19) شهدت انخفاضا كبيرا في نسبتها، حيث انخفضت من 25.49% سنة 2000 إلى 7.3% سنة 2019 وهو انخفاض نسبي ملحوظ وفيما يخص الفئة العمرية الثانية (20-24) فلم تشهد نسبتها تغيرات كبيرة حيث تراوحت نسبتها في مختلف السنوات بين 23% و 33% وهي تعتبر الأكبر نسبة مقارنة بالفئتين العمريتين الأولى والثالثة، وذلك راجع إلى ظاهرة التسرب المدرسي التي تشهدها المؤسسات التربوية، بالإضافة إلى الطلبة المتخرجين من الجامعات والمدارس، وعاهد التكوين المهني، أما بالنسبة للفئة العمرية الثالثة (25-29) فشهدت ارتفاعا من 22.1% سنة 2000 إلى 31% سنة 2019 والتي يمكن ارجاع سبب ارتفاعها إلى طول مدة البحث عن العمل التي ارتفعت مقارنة بما كانت عليه سابقا.أما بالسنبة للذين تتجاوز أعمارهم 30 سنة، نلاحظ أن نسبة العاطلين عن العمل تمس أكثر الفئة العمرية (30-34) سنة بنسب تراوحت بين 10% و16%، لتبدأ هذه النسب في التناقص بالنسبة للفئات العمرية الأخرى[1].

3. توزيع البطالة حسب المدة الزمنية:

إن تحليل مدة البطالة يساعد في التعرف على وضع فئة البطالين وعلاقتهم بسوق العمل بشكل عام.

الجدول(23): توزيع البطالة حسب المدة الزمنية 2003-2019

المدة	%2003	%2019
أقل من سنة	33.87	34.6
12-23 شهر	20.48	20.8
24 شهر فما فوق	40.65	42.1
لم يصرح	5	2.4

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS "التشغيل والبطالة في الجزائر" العدد 386، 2003، ص4
ONS "التشغيل والبطالة في الجزائر" العدد 879، 2019، ص9

نلاحظ أن المدة الزمنية التي يقضيها البطال في البحث عن العمل خلال سنة 2003 و2019 تمكننا أن نقول عموما أنه لا يوجد فرق كبير بين السنتين بالرغم من الفرق في المدة الذي يقدر بـ 16 سنة، نلاحظ بالنسبة لمدة البحث عن العمل أن قرابة 3/1 بطالين قضوا أقل من سنة في البحث عن العمل في حين أن قرابة خمسهم قضا سنتين في الحث عن العمل، إلا أن النسبة الأكبر من البطالين الذين تجاوزت مدة بحثهم عن العمل أ:ثر من سنتين حيث قدرت سنة 2003 بـ 40.65% وسنة 2019 بـ 42.1% وهي نسبة كبيرة، كما أن مدة أكثر من 3 سنوات تعتبر مدة طويلة يقضيها

[1] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص82

الشاب في البحث عن العمل، والتي يكون لها تأثير سلبي على نفسية وقدراته العلمية المكتسبة خلال مساره الدراسي، مما يدل على صعوبة الحصول على منصب عمل لدى البطالين[1].

4. توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي:

الجدول (24): توزيع البطالة حسب المستوى التعليمي (1995-2019)

السنوات	بدون مستوى	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
1995	7.9	25.8	29.9	20.3	4.4
2008	22.8	27.6	26.7	26.1	22.8
2009	15.8	25	25.1	24.9	21.3
2010	1.9	7.6	10.7	8.9	20.3
2013	2.7	6.7	11.1	9.7	14
2016	32.6	6.8	10.6	9.5	16.7
2019	3	6.8	11.8	10.6	17.4

Source :www.ONS.com.dz/ emploi-chômage (1995-2019)

نلاحظ من خلال الجدول أن معدلات البطالة شهدت تناقصا ملفتا للانتباه مست مختلف المستويات التعليمية، باستثناء فئة البطالين من مستوى التعليم العالي التي بقيت نسبتها مرتفعة مقارنة مع بقية المستويات، وذلك راجع إلى العدد المتزايد للطلبة المتخرجين الجدد من مختلف الجامعات الجزائرية وفي مختلف التخصصات بالإضافة إلى التشبع الذي شهده القطاع العام والخاص في توظيف ذوي الشهادات حيث أن هذه النسبة كانت تقدر بـ 21.3% سنة 2009 وانخفضت إلى 17.6% سنة 2019، وبالحديث عن هذه النقطة المهمة يمكن أن نذكر أهم أسباب التي ساهمت في انتشار البطالة في أوساط الشباب الجامعي مقتصرة كما يلي:

- توجه الطلبة نحو التخصصات الأكاديمية في مقابل العزوف عن التوجه نحو التخصصات المهنية.
- سوء التخطيط في توزيع أعداد الطلبة على مختلف التخصصات.
- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها عدد معتبر من خرجي الجامعات، يسبب صعوبة التوفيق في اسقاط ما تم تعلمه نظريا إلى الواقع الميداني.

[1] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص89-90.

IV. الإجراءات المعتمدة لمواجهة البطالة في الجزائر:

1. تجربة الجزائر في ترقية سياسة التشغيل:

مر الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة بمرحلتين مهمتين، حيث بدأت المرحلة الأولى مطلع التسعينات التي صاحبها ارتفاع كبير في معدلات البطالة بسبب انخفاض أسعار البترول، وتليها المرحلة الثانية التي عرفت انتهاج الحكومة سياسة تنموية توسعية من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو.

أ. سياسة الإصلاحات الاقتصادية في الفترة 1990-2000[1]:

- برنامج التصحيح الهيكلي: لقد جاء في محتواه الواسع ضرورة تصحيح الاختلالات المالية والنقدية الخارجية والداخلية، التي تسبب عموما مديونية خارجية عالية، أي عجز في ميزان المدفوعات، في ميزان الدولة.

لقد عرف قطاع الشغل في الجزائر أزمة حادة خلال تطبيق برنامج التعديل الهيكلي بسبب الشروط المفروضة من قبل صندوق النقد الدولي التي تمحورت أغلبيتها في :

- مواصلة تصحيح الاختلالات الهيكلية للوصول إلى الاستقرار الكلي بهدف إعادة بعث النمو.
- التركيز على مصادر النمو وتحرير الاقتصاد.

وهذا ما كان له الأثر البالغ على معدل البطالة فقد عرفت تزايد مستمر خلال السنوات البرنامج بسبب عمليات تسريح جماعي للعمال نظرا لإجراءات إعادة الهيكلة الصناعية من جهة وانتهاج نهج الخوصصة الذي كان له دور كبير في تفاقم البطالة.

- أثار البرنامج على الاقتصاد الوطني: لعل أهمها:

- قدر عدد المؤسسات التي لم تدرج ضمن الاستقلالية المالية 1323 مؤسسة تشغل 220000 عامل، والتي أحيلت الخوصصة بمعدل 2.5%.
- تم تنازل عن 1000 مؤسسة لفائدة العمال، والذين يقارب عددهم 20000 عامل من مجموع 50000عامل.

[1] سامية فقير، محمد أمين لعروم، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل من الحكومة في الحد من البطالة في الجزائر، مؤتمر العلمي الوطني جول سياسات التشغيل والتقليل من البطالة بين جهود برامج الحكومة ومبادرة القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، منظم من طرف كلية الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة شاذلي بن جديد طارف، خلال 22-2017/11/23

- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم وهذا ما أثر على السياسة العامة الاقتصادية.

- قطاع التشغيل في الفترة بين 1993-2000: لقد عرف قطاع الشغل في هاته المرحلة تخصيصات مالية ضمن الميزانية العامة، لكنها لم تسلم هي الأخرى من التقليص جراء تطبيق برنامج التعديل الهيكلي والتقشف المنتهجة في ذلك الفترة مما أثر على خلق مناصب شغل والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (25): توزيع البطالة حسب قطاع التشغيل

السنوات	نسبة النفقات العامة من PIB	مجموع التحويلات لقطاع التشغيل بالمليار	نسبة تحويلات التشغيل لمجموع التحويلات	المعدل السنوي لنمو الشتغيل
1993	32.8	2000	2.12	-
1994	31	2200	1.96	10
1995	29.4	2550	2.09	15.9
1996	28.2	2500	1.69	2
1997	30.4	3000	1.82	20
1998	31.2	3800	1.77	26.66
1999	29.9	6250	2.64	64.47
2000	28.9	7900	3.15	26.4

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS

يبين الجدول تدني نسبة الانفاق العام بالنسبة لـ PIB، حيث انخفضت نسبة النفقات العامة من 32.8% سنة 1993 إلى 31% حيث كان التقليص ضمن برنامج الإصلاح الاقتصادي، كذلك قلة في التحويلات المخصصة للتشغيل من 2000 مليار دج سنة 1993 و3000 مليار دج سنة 1997، حيث كانت الزيادة جد بطيئة ما أثر سلبا على خلق مناصب شغل وزيادة معدل البطالة، رغم ارتفاعها إلى 6250 سنة 1999 و7900 سنة 2000 إلى أن معدل البطالة واصل الارتفاع إلى 29.9% سنة 1999 و 29.8% سنة 2000 وكان السبب عدم تعافي الاقتصاد من مخلفات برنامج التعديل الهيكلي.

ب. برامج الاستثمارات العامة وواقع التشغيل في فترة 2001-2014[1]:

- برنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004: هو برنامج مهم وضخم رصدت له ما يقارب 525 مليار دج أي 7.7 مليار دولار، حيث يكتسي أهمية بالغة من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، بغية تحقيق التوازنات الاقتصادية الكبرى وتهيء الأرضية المناسبة للمناقشة الشديدة، لمباشرة شراكتها مع الاتحاد الأوروبي، والقضاء على البطالة، وكان الهدف من هذا البرنامج يشمل ثلاثة محاور:
  - الحد من الفقر وتحسين مستوى المعيشة.
  - تحديث البنية الأساسية للاقتصاد الوطني لتوفير المناخ للاستثمار الأجنبي.
  - توفير المزيد من مناصب شغل لتحقيق من البطالة التي بلغت مستويات حرجة.
- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009: أعلنت رئاسة الحكومة في 2005/4/7 عن برنامج تكميلي خماسي ضخم يمتد على مدار خمس سنوات، وهو مشروع هادف إلى تدعيم النمو، رصد له 4200 مليار دج، كانت أهدافه ترمي إلى تدعيم النمو وتحقيق التنمية، والجدول التالي يبين ما جاء في مضمونه

الجدول (26): مضمون البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009:

القطاعات	المبالغ بالملايير	النسب %
برنامج تحسين ظروف المعيشة السكان	1908.5	%45.5
برنامج تطوير المنشآت الأساسية	150	40.5%
برنامج الدعم التنمية الاقتصادية	10.15	8%
تطوير الخدمة العمومية وتحديثها	4	48%
برنامج تطوير التكنولوجيا الجديدة للاتصال	50	1.1%
المجموع	4202.7	100%

المصدر: سامية فقير، محمد أمين لعمور، مرجع سبق ذكره، ص11

يبين الجدول أن برنامج تحسين ظروف معيشة السكان يحتل النسبة الأكبر من قيمة البرنامج، وزع هذا البرنامج على عدة القطاعات السكان، التربية التنمية المحلية، التعليم العالي، يحتل برنامج تطوير المنشآت الأساسية 40.5% من إجمالي البرنامج وباقي قطاع النقل في صدر اهتمامات هذا البرنامج ويليه قطاع الأشغال العمومية، أما برنامج دعم التنمية

[1] سامية فقير، محمد أمين لعروم، مرجع سبق ذكره، ص11

الاقتصادية يتضمن 5 قطاعات تتمثل في الفلاحة، الصناعة، الصيد البحري، ترقية الاستثمار، السياحة، ثم برنامج الخدمة العمومية قصد تحسين الخدمة العمومية، أما برنامج تطوير التكنولوجيا الجديدة للاتصال فالهدف منه فك العزلة عن المناطق النائية.

- برنامج توطيد النمو الاقتصادي 2010-2014: جاء في إطار مواصلة المشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها في البرنامجين السابقين حيث خصصت له غلافا ماليا لم يسبق لبلد سائر في طريق النمو خصصه حتى الآن والمقدر 286 مليار دج، قصد دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لقد استهدفت من خلاله تحقيق:
  - استكمال المشاريع الكبرى الجاري إنجازها على الخصوص في قطاعات السكة الحديدية والطرق.
  - اطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج

الجدول (27): مضمون برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014):

القطاع	المبلغ (المليار دج)
التنمية البشرية	9386.6
الخدمة العمومية	379
المنشآت الاقتصادية	6447
الجماعات المحلية والأمن الوطني والحماية	أكثر من 895
البحث العلمي والتكنولوجيا للإعلام والاتصال	250

المصدر: سامية فقير، محمد أمين لعمور، مرجع سبق ذكره، ص12

يخصص هذا البرنامج أكثر من 40% من مواره لتحسين التنمية البشرية من خلال تحسين التعليم، التكفل الطبي وتحسين ظروف السكن كما تم الاهتمام قطاعات الشبيبة والرياضة، وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

كما ساهم في مجال الشغل بمبلغ 350 مليار دج من إجمالي البرنامج لمراجعة الإدماج المهني لخرجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- **برنامج توطيد النمو 2015-2019**[1]:

تم تخصيص مبلغ 22100مليار دينار أي ما يعادل 280مليار دولار لتمويل المشاريع التنموية المختلفة لبرنامج توطيد النمو، فيما اشترطت الحكومة ضرورة انعكاس ذلك على القدرة الشرائية للمواطن طالبت وزراء جميع القطاعات بتطهير برامجهم، موازاة مع إعداد وزارة المالية تقريرا يتضمن تقييم أثر القروض على الواردات والتشغيل.

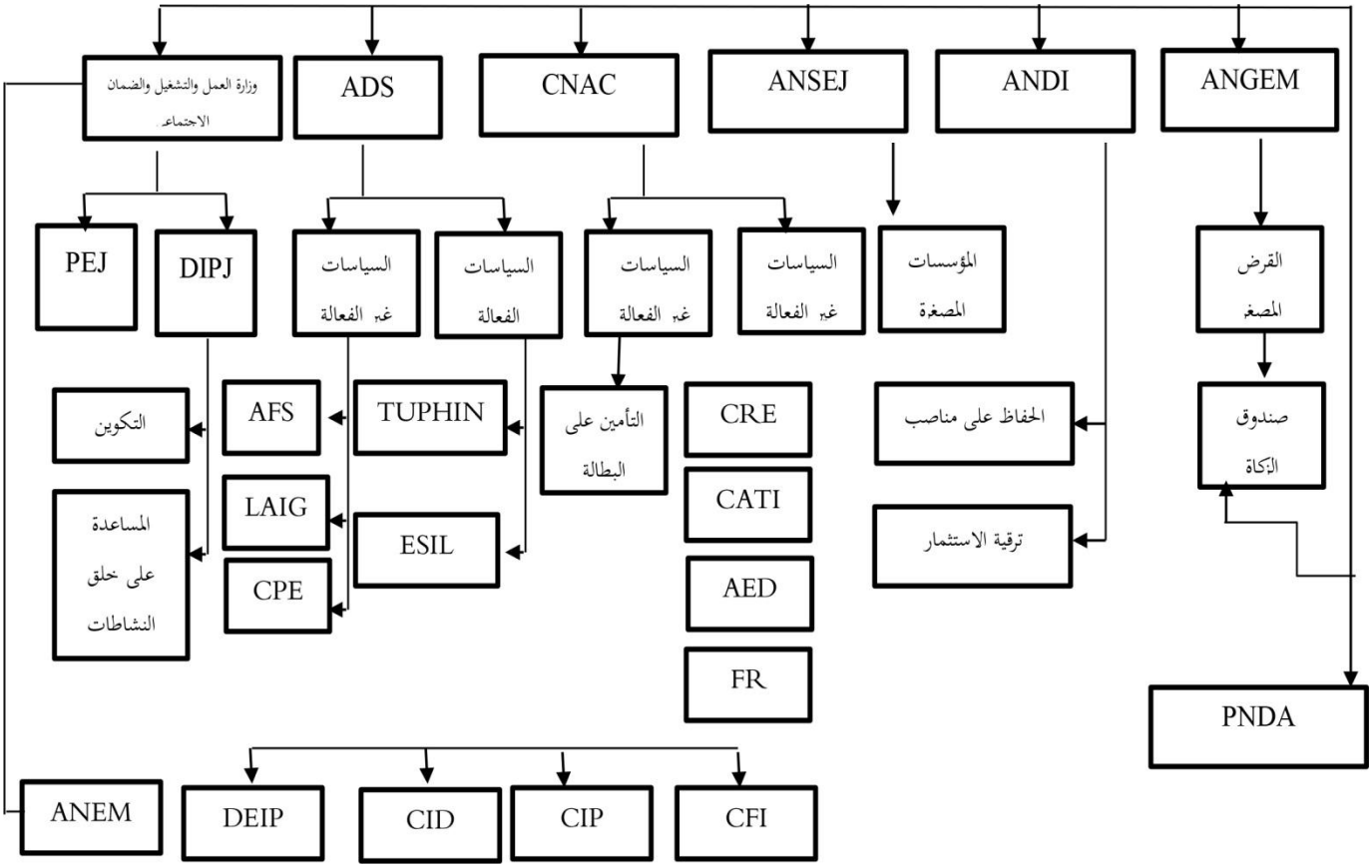
عند وضع هذا البرنامج تم تسطير مجموعة من الأهداف والتي من أهمها :

- منح الأولوية لتحسين ظروف معيشة السكان في قطاعات السكن والتربية والتكوين، والصحة وربط البيوت بشبكات الماء والكهرباء والغاز...الخ؛
- تنويع الاقتصاد الوطني وتنمية الصادرات خارج المحروقات، واستحداث مناصب الشغل.

تحاول الحكومة من خلال هذا البرنامج أن توافق بين العرض والطلب من خلال تعزيز الاستثمار في القطاعات المحدثة لمناصب الشغل كالفلاحة والصناعة والسياحة والصناعات التقليدية وستشجع تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما سيتم تجديد جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتخفيفه وتأسيسه على مقاربة اقتصادية في معالجة مسألة البطالة، إلا أنه خلال سنتي 2015-2016شهدنا ارتفاع معدلات البطالة بسبب سياسة التقشف التي تتبعها الحكومة لمجابهة تداعيات الأزمة النفطية، ولم تتجاوز المناصب المستحدثة خلال هاتين السنتين 600

[1] زكريا جرفي، "أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر –دراسة تحليلية قياسية للفترة 2019/2000-" ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد مالي تطبيقي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، ص58.

الشكل(31): الأجهزة والبرامج المتخذة للحد من تفاقم مشكلة البطالة :



المصدر: دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص219

2. تطور أجهزة وبرامج التشغيل:

أجهزة التشغيل في الجزائر أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق التشغيل، من خلال نشاط منظم للشخص العاطل عن العمل، يكسبه وضعا اجتماعيا وماليا تحت مظلة الأجهزة والبرامج التالية:

أ. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM[1]:

تعتبر هذه التسمية الجديدة للديوان الوطني لليد العاملة قديما، ويكمن دورها في ربط الصلة بين أرباب العمل والباحث عن العمل، و تعد حاليا الوكالة الوطنية الأولى للتشغيل في الجزائر على الرغم من قلة الموارد وضعف نظام المعالجة والمعلومات. أنشأت الوكالة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 259/90 المعدل والمتمم للأمر رقم 42/71المؤرخ في

[1] الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، **تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير اسمه الى الوكالة الوطنية للتشغيل** .الجريدة الرسمية رقم 39 (**1990**)، **المرسوم التنفيذي رقم 90-259**مؤرخ في 18صفر 1411الموافق لـ 08سبتمبر ،1990ص.

1971/06/17 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم التنفيذي 99/62سنة 1962 . فالوكالة حسب هذا المرسوم هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، لكن حسب المادة 07من القانون 19/04 أصبحت عبارة عن مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، وهو ما أكده المرسوم التنفيذي 77/06 والذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها والذي عدل وتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 273/09 وجعلت الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل والتشغيل، وتسعى الوكالة لتحقيق جملة من الأهداف نوجزها فيما يلي:

رفع عدد المناصب وتلبية أكبر عدد ممكن من عروض العمل وذلك من خلال:

-إجراءات ديناميكية لسوق العمل المحلي؛

-التسيير الحسن لبرنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهنيDAIP ؛

-البحث عن عروض العمل خاصة فيما يخص القطاع الاقتصادي؛

-السرعة في التكفل بعروض العمل وتلبيتها.

التركيز على برنامج عقود العمل المدعم CTAوتحقيق مناصب معتبرة.

خلق سياسة تعاون لإنجاح عملية التكوين النوعي، والذي تهدف من خلاله إلى إدماج الشباب خريجي مراكز التكوين المهني في سوق العمل واشباع الاختصاصات النادرة المطلوبة من قبل المؤسسات الاقتصادية.

الجدول (28): تطور طلبات وعروض العمل في ANEM خلال فترة 2010-2018

الوحدة: ألف منصب

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
طلبات العمل	1091	1647	1939	2048	2050	811	654	1387	1412
عروض العمل	235	254	287	349	400	441	465	416	456
العروض المحققة	199	212	215	260	304	338	370	307	340
معدل التلبية*%	84.68	83.46	74.91	74.50	76.00	76.64	79.57	73.80	74.56

Source: www.anem.dz/ar/stats 21/11/2021.

من خلال الجدول نلاحظ ارتفاع طلبات العمل خلال الفترة 2010-2014حيث زادت تقريبا100% ويرجع هذا أساسا إلى الإجراءات الجديدة المساعدة على الإدماج (،DAIP-CTA) لكنها تراجعت كثيرا بسبب

إحجام الكثير من خريجي الجامعات على عروض الإدماج التي يعتبرونها إجحافا في حقهم فبعدما كانت تتجاوز 2مليون طلب عمل سنة 2014أصبحت لا تتعدى 700الف طلب سنة 2016لترتفع مجددا إلى 1.4 مليون طلب سنة 2018،مع العلم أن عروض العمل في زيادة مستمرة وخاصة من قبل المؤسسات الاقتصادية والتي أصبحت مجبرة على توظيف العمال الجدد عن طريق ANEM،والتي استطاعت أن تلبي 80%.

ب. الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ADS[1]:

وكالة التنمية الاجتماعية مؤسسة ذات طابع خاص مزودة بالشخصية المعنوية وتتمتع بالاستقلالية الإدارية والمالية، تقع مهمة المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة على عاتق وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96-232 تتمثل مهام الوكالة القانونية في الترقية، الانتقاء والاختيار التمويل بشكل كلي أو جزئيا لما يلي:

-نشاطات وتدخلات لفائدة الفئات السكانية المحرومة وكذا التنمية الجماعية؛

-كل مشروع أشغال أو خدمات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الأكيدة، ويتضمن استعمال مكثف لليد العاملة ومبادر به من طرف جماعة سكانية، كيان عمومي أو خاص وذلك بغرض ترقية وتنمية التشغيل.

من أهم برامج الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية مايلي:

- المنحة الجزافية للتضامن AFS

مساعدة مباشرة مدفوعة للفئات السكانية المحرومة الغير قادرة على ممارسة عمل، في شكل منحة، بعد أن حدد في البداية بـ 1000دج، انتقل مبلغ المنحة إلى 3000دج شهريا مند 2008مع علاوة تقدر بـ120 دج لكل شخص تحت الكفالة.

- تعويضات الأنشطة ذات المنفعة العامة IAIG

فهو موجه لأفراد العائلة بدون دخل مقابل مشاركتهم في أنشطة منظمة من طرف البلديات، حيث يتقاضون تعويضا قدره 3000دينارا جزائريا شهريا.

[1]زكريا جرفي، مرجع سبق ذكره، ص41 .

- الأشغال ذات المنفعة العامة و الكثيفة من اليد العاملةTUP/ HIMO)

والتي تم استحداثها سنة 1997بتمويل خارجي (قرض BIRD) قدره 50مليوف دولار، و يهدف هذا الإجراء إلى خلق مناصب عمل مؤقتة في مختلف الأنشطة للمناطق المتضررة من البطالة.[1]

- جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي DAIS

منذ بداية ،1990تمت إقامة الترتيبات المسماة بالبرامج المهنية لإدماج الشباب ،ESILوتتمثل في تشغيل الشباب بصورة مؤقتة بواسطة إنشاء مناصب شغل بمبادرة محلية، وكانت هذه الترتيبات ترمي إلى مساعدة الشباب العاطل عن العمل على اكتساب خبرة مهنية في وحدات الإنتاج أو الإدارة لمدة تتراوح بين ثلاثة أشهر و 12شهرا، ومنذ سنة 2011 تغير محتوى هذا البرنامج و اسمه إلى جهاز نشاطات الإدماج الاجتماعي، ويتمثل هدف هذا البرنامج في إدماج البطالين عديمي التأهيل، لمدة تقدر بسنتين قابلة للتجديد لمرتين للبالغين 18-59.

- الجزائر البيضاء BLANCHE ALGERIE

يسمح البرنامج باستحداث مؤسسات جد مصغرة لصيانة وتحسين الإطار المعيشي للسكان، كما يسمح بإدماج البطالين لاسيما أولئك الذين تم إقصائهم من النظام المدرسي، وبالشراكة مع الجمعيات والسلطات المحلية، مدة العقد بثلاثة أشهر قابلة للتجديد ثلاثة مرات بمبلغ 850ألف دج للبطالين البالغين 18-40 سنة والراغبين في أن يصبحوا مقاولين صغار، أما العاملين ضمن هذا البرنامج فالسن محدد بـ 18-59سنة ويضمن حصولهم على الأجر الوطني الأدنى لمدة 12شهر.

- **التنمية الجماعية الإشتراكية DEV-COM**

هذا البرنامج مبادر به وممول من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، على أساس مشاريع اجتماعية اقتصادية يتم تحديدها من طرف الخلايا الجوارية للتضامن، وبمساهمة السكان وممثليهم من أجل تشجيع اليقظة الجماعية في أوساط الفئات السكانية المحرومة، ويصل مبلغ مشروع التنمية الاجتماعية الاشتراكي إلى حدود4 مليون دج، وبلغت عدد المشاريع 2500مشروع خلال الفترة 2005-2015.

[1] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص202

الجدول التالي يوضح عدد الأفراد المستفيدين من برامج التنمية الاجتماعية خلال الفترة. 2008-2016.

الجدول (29): مناصب الشغل المفتوحة من قبل برامج ADSخلال الفترة 2008-2016

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
PID	57293	14689	48843	462018	34002	46163	48117	39445	35302
DAIS	132484	143414	62161	175588	488609	502842	512818	523348	527581
IAIG	261894	25540	255540	254311	260895	/	/	/	/
Tub himo +ba	13201	15964	12098	12308	21987	36327	44827	43411	34728
المجموع	464872	429607	377413	495009	544598	585332	605762	606204	597611

Source : Rapport National 2000-2015, Opjectifs du Millénaire pour le Développement.

ج. أجهزة صيانة وترقية الاستثمارات:

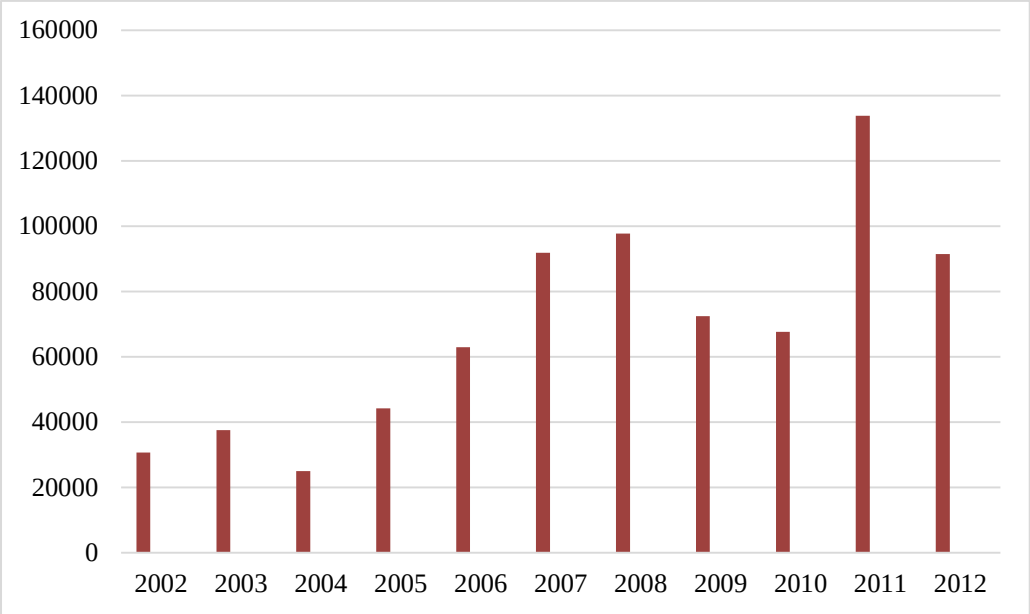
- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI[1]:

تم استحداث هذه الوكالة كبديل لوكالة دعم وترقية ومتابعة الاستثمار APSI، كونها لم تصبوا إلى الأهداف التي أنشأت لأجلها، تتكون الوكالة من مجموعة من الإدارت والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن تم اتخاذ القرار بشأنها سواء بالقبول أو الرفض إلى أن تم تعديل هذا المرسوم بإصدار أمر يتعلق بتطوير الاستثمار ومناخه وآليات عمله، وذلك بإنشاء هيئة حكومية جديدة تجمع بين مهام ووسائل وكالة ترقية ودعم الاستثمار APSI والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJمتمثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار ANDI

تعد الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار مؤسسة عمومية ذات طابع إداري هدفها خدمة المستثمرين المحليين والأجانب، وهي تتولى خاصة مهام إعلام ومساعدة المستثمرين في إطار إنجاز مشاريعهم، وكذا تسهيل إتمام الإجراءات التأسيسية للمؤسسات وإنجاز المشاريع.

[1] صديقي عبد النور، مرجع سبق ذكره، ص196

الشكل(32): الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار 2002-2012



المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار www.ando.dz/index.php/ar

- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحيةP NDA :

هو استراتيجية تهدف إلى تطور وزيادة فعالية القطاع الفلاحي، وهو مبني على سلسلة من البرامج المتخصصة والمكيفة مع المناخ الفلاحي الجزائري، قامت الدولة بوضع برنامج يختلف عن البرامج السابق، ويهدف هذا البرنامج المسطر للتنمية الفلاحية إلى تحسين مردودية القطاع الزراعي، حيث قامت الدولة بوضع عدة آليات تمحورت في برامج تنموية على شكل سياسات دعم وتطوير الإنتاج الزراعي، وهذا ما يفرض ضرورة الاهتمام بهذا القطاع في إطار كل البرامج التنموية المسطرة، الجدول التالي يوضح القيمة المضافة لهذا البرنامج وكذا المناصب الشغل التي خلقها من خلال هذا البرنامج:

الجدول (30): مؤشرات البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية والريفية:

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
القيمة المضافة كنسبة من PIB%	8.4	9.7	9.3	9.7	8.4	6.97	6.6
القيمة المضافة كنسبة من إجمالي القيمة المضافة	9.58	11.81	11.39	11.72	10.18	7.83	7.7
عدد مناصب الشغل المحققة	142287	171000	163499	179291	166203	132428	104323
نسبة المساهمة البرنامج في التشغيل الكلي %	2.30	2.74	2.61	2.68	2.13	1.65	1.18

المصدر: دحماني محمد ادريوش، مرجع سبق ذكره، ص226

د. جهاز الدعم والإدماج للشباب(الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ):

تم الشروع في الجهاز الجديد للإدماج المهني اذ جاء الشباب منذ السداسي من السنة 1997، كما أن الهيئة المختصة المعروفة باسم وكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، هي التي كلفت بتأطير وتطبيق هذا الجهاز.

الجدول (31): حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريقة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب:

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ANSEJ	31626	57915	60133	92682	129203	96233	93140	51570	22766	19672

Source: www.ansej.org.dz

هـ. أجهزة إعادة الإدماج التي يسيرها الصندوق الوطني للتأمين على البطالةCNAC:

إن صندوق الوطني للتأمين عن البطالة قد جاء لأجل خلق آلية الأنشطة الممارسة من طرف البطالين المرقبين الذي تتراوح أعمارهم بين 35-50 سنة، ويمكن تلخيص أهم إجراءات الصندوق فيما يلي:

- الإجراءات الغير فعالة: وتضم هذه الإجراءات دفع تعويض التأمين من البطالة ومراقبة المنظمين على الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.

- الإجراءات الفعلة: وتضم هذه الإجراءات نشاطات للمساعدة والدعم للرجوع إلى العمل، والقيام بالنشاطات، ويتم التكفل بهذه الوظائف من طرف مركز البحث عن العمل ومركز دعم العمل الحر، والتي انطلق نشاطها في سنة 1998.

الجدول (32): عدد مناصب الشغل في إطار جهازCANC

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CNAC	6078	6949	5781	9574	15804	35953	59125	41786	42707	37921	21850	18299

المصدر : زكريا جرفي ، مرجع سبق ذكره، ص 46

و. جهاز تسيير القرض المصغر ANGEM

مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة كالفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، و يتضمن دور الوكالة تقديم الدعم و الاستشارة و المرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجسدة ، و القرض المصغر عبارة عن قروض صغيرة قد تصل 500,000دج موجهة لفئة البطالين و المحتاجين الذين بلغوا سن 18سنة فما فوق و يمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين. و أهداف القرض المصغر هامة وهي تجربة حققت نجاحا كبير في العديد من الدول في مجال محاربة البطالة و تحسين أوضاع المواطن كونه موجه إلى فئات اجتماعية واسعة. [1]

الجدول (33): الوظائف التي تم خلقها في إطار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ANGEM	63148	91101	77934	161417	219641	166053	176315	126152	32045	62764

Source : www.angem.dz 21/11/2021

[1] لمريني نجلاء ، مرجع سبق ذكره، ص148.

المبحث الثاني: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر

المطلب الأول:تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال فترة (1992-2019) وإعداد توقعات بشأنها من (2020-2025)

سوف نعتمد على منهجية دليل صندوق النقد الدولي الذي يتضمن على تقديرات مرونة العمالة-النمو، جدول مخرجات سوق العمل متوسطة الأجل ، الرسوم البيانية للتوقعات.

I. مدخلات البيانات المقترحة

تتمثل الخطوة الأولى في تطويع معلمات المدخلات في صحيفة العمل المتعلقة بمدخلات المستخدم لاستخدامها في الجزء المتبقي من النموذج. ويُطلب أن يذكر تاريخي بداية ونهاية التحليل، وكذلك بداية فترة التوقعات والبلد المعني "الجزائر". ويعرض حقل للناتج الأخير يمكن أن يدخل فيه المستخدم أي سلسلة بيانات للمتغيرات الرئيسية ذات الاهتمام، إدخال البيانات يدويا من قاعدة آفاق الاقتصاد العالمي أكتوبر 2020 [1].

1- إجمالي الناتج المحلي

يجد معظم الاقتصاديين أنه من الأنسب استخدام إجمالي الناتج المحلي الحقيقي بالأسعار الثابتة في النموذج ويُذكر المؤشر بمليارات العملة الوطنية.

وتستخدم السلاسل الزمنية لإجمالي الناتج المحل المتحصل عليها من قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي كمتغيرات تفسيرية في جميع انحدارات المرونة في النموذج. ويستخدم مؤشر إجمالي الناتج المحلي أيضا في النموذج القُطْري المخصص لبعض سيناريوهات سوق العمل، وفي الرسمين البيانيين المنتجين في نهاية ملف النموذج.

2- العمالة

يتم الحصول على العدد السنوي للأشخاص العاملين في الجزائر من قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية. ويُستخدم لوغاريتم العمالة لتقدير المرونة بوصفه المتغير التابع. أما القيم السابقة لهذا المتغير فتعد متغير تفسيري محتمل.

[1] رالف شامي وعضوية ياسر أبديع ألبرتو بيهار، سرحان شفيق ، ليزا دورتي -شو-، ديفيد فورسيري، نيك جانوس، بول زيمند، نموذج لتحليل مؤشرات سوق العمل و إعداد التوقعات بشأنها، صندوق النقد الدولي، إدارة الشرق الأوسط و آسيا الوسطى، سبتمبر 2012، ص03،من الموقع الإلكتروني
https://www.imf.org/~/media/Websites/IMF/imported-publications/external/arabic/pubs/ft/tnm/2012/_tnm1201a.ashx

وفي الجدول متوسط الأجل، لا تستخدم السلسلة الزمنية للعمالة بصورة مباشرة، إلا أنها مدخل في مرونة النمو-العمالة، التي تمثل معلما أساسيا في جميع التوقعات المعدة في النموذج بشأن سوق العمل. ويرصد الرسم البياني للتوقعات بشأن العمالة السنوات العشر السابقة من نمو العمالة، ويستخدم بعدها إجمالي الناتج المحلي والمرونة لتقدير العمالة مستقبلا.

3- معدل البطالة

يقوم اقتصاديو الصندوق بانتظام بتبليغ معدل البطالة السنوي، كنسبة مئوية من القوى العاملة، إلى قاعدة بيانات آفاق الاقتصاد العالمي. ويستخدم هذا المؤشر في النموذج حيث يجمع مع تقديرات القوى العاملة لحساب عدد العاملين وعدد العاطلين عن العمل للعام الأخير للبيانات المشاهدة. وتُحسب التوقعات بشأن معدل البطالة في النموذج وترصد في أحد الرسمين البيانيين.

4- القوى العاملة

يتم الحصول على عدد الأشخاص النشطين اقتصاديا، الذي يشمل كلا من العاملين والعاطلين عن العمل، أي القوى العاملة، من قاعدة بيانات لمنظمة العمل الدولية. ويبلغ هذا العدد بآلاف الأشخاص، ولا تستخدم التوقعات بشأن القوى العاملة لتقدير المرونة، إلا أن هذا المؤشر مهم لجميع التوقعات المعدة في النموذج. ويستخدم التوقع بشأن القوى العاملة للعام الأخير من فترة التوقع لحساب العدد التراكمي للأشخاص الذي سيبحثون عن وظائف بحول نهاية الفترة. ويستخدم أيضا مع توقعات العمالة لتوليد التنبؤات بشأن البطالة.

5- أسعار النفط

تم الحصول على معطيات أسعار النفط لفترة 1992-2016 من مقال بوالكور نورالدين وصوفان العيد تحت عنوان "أثر تقلبات أسعار البترول على الانفاق الحكومي في الجزائر خلال فترة (1980-2016)" مجلة نماء للاقتصاد والتجارة العدد 2-ديسمبر2017 وفترة 2017-2019 من الموقع التالي www.aps.dz/economie حيث نستخدم أسعار النفط كمتغير تفسيري في معادلة تقدير المرونة

II. تقدير المرونة

يتضمن دليل صندوق النقد الدولي على تقدير المرونة قصيرة الأجل والمرونة طويلة الأجل باستخدام مناهج وأساليب اقتصادية قياسية مختلفة.وعلى وجه الخصوص، معادلة التقدير كمايلي:

$$Ln(e_t)=\alpha+p_1Ln(e_{t-1})+ß_1Ln(y_t)+O'X_t+W_t$$

حيث مستوى توظيف العمالة e في الوقت t ومستوى الناتج Y في الوقت t و X(متجه اختياري) لمتغيرات الضوابط التي يمكن أن تؤثر على توظيف بما أن اقتصاد الجزائر اقتصاد ريعي وقع اختيارنا على أسعار النفط. بعد تقدير هذه المعادلة تحصلنا على النتائج التالية:

الجدول(34): نتائج تقدير النموذج

Log_Employment	Coef.
Log_Employment L1.	0.555469
Log_GDP	0.350246
X	0.000663
_cons	-2.084591

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات دليل صندوق النقد الدولي2012

بمجرد أن يدخل المستخدم معامل استمرارية العمل ومعامل الناتج ، يتم تلقائيا حساب المرونة قصيرة الأجل والمرونة طويلة الأجل.

الجدول (35): مرونة قصيرة و طويلة الاجل

Enter estimated coefficients (yellow cells)

Employment persistence	log GDP
0.555469	0.350246

Elasticities over different time horizons

Contemporaneous	1-year ahead	2-year ahead	3-year ahead	4-year ahead	5-year ahead	Long-run
0,3500	0,5443	0,6521	0,7119	0,7451	0,7635	0,7865

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات دليل صندوق النقد الدولي2012

III. فهم المدخلات والسيناريوهات في الجدول

مع وجود مدخلات من المستخدم، يقوم النموذج بإعداد وإكمال جدول لمخرجات سوق العمل في ظل سيناريوهات مختلفة، على النحو الموضح في الجدول البياني التالي , ففي النصف الأعلى من الجدول، توصف سوق العمل الراهنة للجزائر من حيث إجمالي القوى العاملة، ومعدل البطالة، والعدد الناشئ عن ذلك للعاملين والعاطلين عن العمل. وبعد ذلك، تعرض القوى العاملة التي جرى التنبؤ بها في سنة التوقعات الأخيرة، متبوعة بالعدد المحسوب

للداخلين الجدد في سوق العمل والعدد الكلي للعاطلين عن العمل حاليا والداخلين الجدد. ويمثل هذا الأخير مجموع العدد المتنبأ به للأشخاص في البلد الذين سيبحثون عن عمل بحلول عام.2025

الجدول (36): الافاق المتوسطة المدى للبطالة في الجزائر(2020-2025)

2019	
Labor force(millions)	12.3
Unemployment Rate(percent)	11.38%
Unemployed(millions)	1.4
Employed(millions)	10.9
2025	
Labor force (millions)	12.6
2020-2025	
New Entrants to the labor force(millions)	0.3
Total number of currently unemployed and new entrants employment	1.7
Elasticity	0.65
Scenario 1:Change in employment required to achieve 5% unemployment target (percent)	10.0%
Scenario 1:Annual employment growth required to achieve 5% unemployment (percent)	1.6%
Scenario 1:Required annual real GDP growth rate for 2020-2025 (percent)	2.5%
Scenario 2: Change in employment required to absorb entrants (percent)	3%
Scenario 2: Annual employment growth required to absorb entrants (percent)	0.5%
Scenario 2: Required annual real GDP growth rate for 2020-2025 to absorb labor force (percent)	0.8%
Scenario 3: : Change in employment required to reduce unemployment by 25% (percent)	6.2%
Scenario 3: Annual employment growth required to reduce unemployment by 25% (percent)	1.0%
Scenario 3: Required annual real GDP growth rate for 2020-2025 to reduce unemployment by 25% (percent)	1.65%
Scenario 4:Medium-term unemployment rate based on medium-term GDP gowth projections	8.5%
Scenario 4: Medium-term unemployment based on reform and medium-term GDP growth projections	2.6%
Average real GDP growth rate , 2009-2019 (percent)	2.6%
Average real GDP growth forecast , 2020-2025	0.6%
Annual percentage employment growth implied by historical growth and elasticity estimates	1.7%
Annual percentage employment growth achieved at current growth forecasts and elasticity estimates	0.4%
Scenario 1 : Default – change in employment and annual employment growth needed to reach unemployment target of 0	
If you wish to enter a target other than 0 ,please entre in shaded area:	5%
Scenario 3 :	
	25%
Default-change in employment required to reduce unemployment by 50	
If you wish to enyter a target other than 50 ,please enter in shaded area:	
Scenario 4 :	
	0.70
Enter adjustment factor, a value between -1 and 1 that is added to elasticity to account for plicy or demograp	
	1.5%
Enter alternate growth projection:	

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات دليل صندوق النقد الدولي 2012

ترد في الجدول السيناريوهات الأربعة التالية لمخرجات سوق العمل خلال فترة التوقع: (الصندوق، 2012)

السيناريو 1: شروط تحقيق المعدل المستهدف من البطالة. يعرض هذا السيناريو ثلاثة شروط لتحقيق المعدل المستهدف الافتراضي للبطالة (5%)هي:

- التغير اللازم في توظيف العمالة للوصول إلى المعدل المستهدف هو10%
- النمو السنوي في توظيف العمالة اللازم للوصول إلى المعدل المستهدف هو 1.6%
- المعدل اللازم لنمو اجمالي الناتج المحلي الحقيقي السنوي لفترة 2020-2025 هو2.5%

السيناريو2:الشروط اللازمة لاستيعاب الداخلين المستقبليين في سوق العمل.

يبحث هذا السيناريو في العناصر اللازمة لاستيعاب الداخلين المتوقعين في سوق العمل على مدى فترة التوقع. وتتمثل الشروط الواجبة التحديد هي نفس الشروط المحددة في السيناريو 1:

- التغير في توظيف العمالة اللازم لاستيعاب الداخلين هو3%
- النسبة المئوية للنمو السنوي في توظيف العمالة اللازم لاستيعاب الداخلين هو0.5%
- المعدل نمو اجمالي الناتج المحلي الحقيقي السنوي لفترة 2020-2025 اللازم لاستيعاب القوة العاملة هو0.8%

السيناريو 3:الشروط اللازمة لخفض البطالة بنسبة مئوية معينة.

باستخدام نفس الشروط الثلاثة اللازمة لنمو العمالة وإجمالي الناتج المحلي الحقيقي، يبحث هذا السيناريو في العناصر التي يتعين تغييرها لخفض معدل البطالة بمقدار 25% في نهاية فترة التوقع.

- التغير اللازم في توظيف العمالة لخفض مستوى البطالة بنسبة 25% هو6.2%
- النمو السنوي في توظيف العمالة اللازم لخفض مستوى البطالة بنسبة 25% هو1%
- المعدل اللازم لنمو اجمالي الناتج المحلي الحقيقي السنوي لفترة 2020-2025 لخفض مستوى البطالة بنسبة 25% هو1.6%

السيناريو4: توقعات لمعدلات البطالة في نهاية الفترة.

في ظل السيناريو 4 توجد حالتان:

- معدل البطالة المتوقعة بافتراض المرونة المقررة في السيناريو الأساسي 0.65 وتوقع النمو البديل 1.5% هو8.5%
- معدل البطالة المتوقع باستخدام المرونة الجديدة 0.7 وتوقع النمو البديل 1.5% هو2.6%

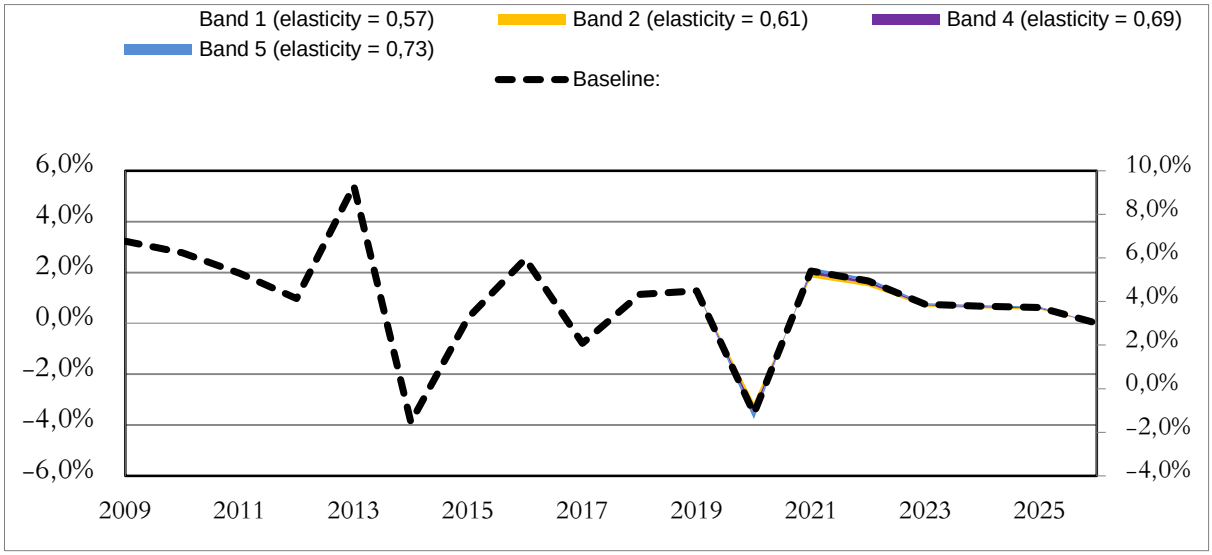
IV. الرسوم البيانية :

ينتج النموذج رسمين بيانيين على أساس المدخلات التي سبق قيدها والحسابات المستخدمة في جدول الآفاق متوسطة الأجل.

1- معدل نمو العمالة السنوي في ظل مرونات العمالة المختلفة.

يرصد هذا الرسم المروحي الشكل البياني التالي توقعات مختلفة لنمو العمالة. وتُفترض نفس معدلات نمو إجمالي الناتج المحلي لكل من السلاسل الزمنية المرصودة. وللحصول على توقعات مختلفة لنمو العمالة، تصبح معلمة المرونة متغيرا. وتستخدم مرونة السيناريو الأساسي للسلسلة الزمنية الوسطى المتعلقة بنمو العمالة في الرسم المروحي، وتستخدم أربع مرونات أخرى (موزعة بالتساوي في السيناريو الأساسي، مع إدراج مرونتين أعلى ومرونتين أسفل) للتوقعات الأخرى

الشكل (33): رسم بياني لتوقعات معدل نمو العمالة السنوي في ظل عدة مرونات للعمالة المختلفة.



المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات دليل صندوق النقد الدولي 2012

نلاحظ من خلال المنحنى توقعات مختلفة لنمو العمالة حيث تصبح معلمات المرونة متغيرات:

- مرونة تساوي 0.57: يرتفع معدل نمو العمالة من 3.11-% سنة 2020 إلى 1.80% سنة 2021 ثم ينخفض إلى 0.54% سنة 2025.
- مرونة تساوي 0.61:يرتفع معدل النمو العمالة من 3.33-% سنة 2020 إلى 1.93% سنة 2021 ثم ينخفض إلى 0.58% سنة 2025.

– مرونة السيناريو الأساسي تساوي 0.65: يرتفع معدل النمو العمالة 3.55-% سنة 2020 إلى 2.06% سنة 2021 ثم ينخفض إلى 0.62% سنة 2025.

– مرونة تساوي 0.69: يرتفع معدل النمو العمالة من 3.77-% سنة 2020 إلى 2.18% سنة 2021 ثم ينخفض إلى 0.65% سنة 2025.

– مرونة تساوي 0.73:يرتفع معدل نمو العمالة من 3.99-% سنة 2020 إلى 2.31% سنة 2021 ثم ينخفض إلى 0.69% سنة 2025.

2- **توقعات معدلات البطالة.**

يمثل الشكل البياني التالي شكلا مصاحبا واضحا للسيناريو 4 في جدول الآفاق متوسطة الأجل. وهو يرصد أربعة سلاسل زمنية محتملة لمعدلات البطالة على مدى فترة التوقع، باستخدام المعلمات التالية:

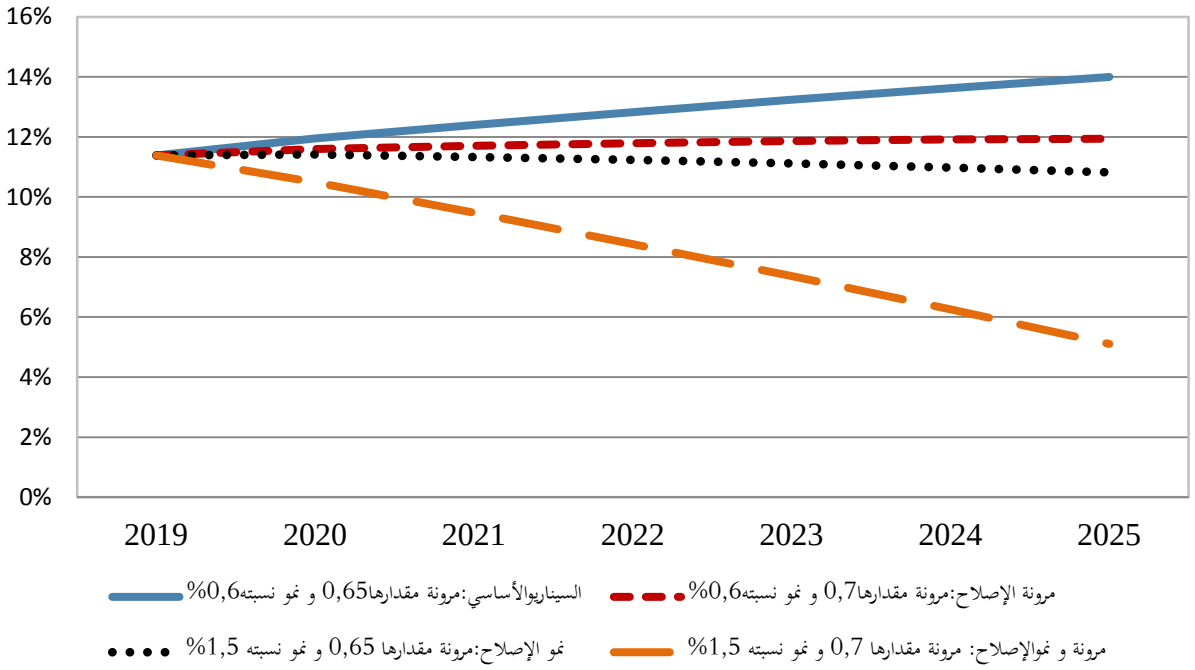
– النمو الأساسي (0.6%) والمرونة الأساسية (0.65).

– النمو ومرونة الإصلاح حسب السيناريو الأساسي (0.7+0.6%).

– النمو البديل (1.5%) والمرونة الأساسية (0.65).

– النمو البديل(1.5%) ومرونة الإصلاح (0.7).

الشكل (34): رسم بياني لتوقعات معدل البطالة



المصدر :من اعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات دليل صندوق النقد الدولي 2012.

نلاحظ من خلال المنحنى مايلي:

- السيناريو الأساسي: ارتفاع معدل البطالة من 11.95% سنة 2020 إلى 14% سنة 2025.
- مرونة الاصلاح: ارتفاع معدل البطالة من 11.60% سنة 2020 إلى 11.94% سنة 2025.
- نمو الاصلاح: انخفاض معدل البطالة من 11.41% سنة 2020 إلى 10.82% سنة 2025.
- مرونة و نمو الاصلاح: انخفاض معدل البطالة من 10.49% سنة 2020 إلى 5.11% سنة 2025.

المطلب الثاني: اختبار علاقة أوكن Okun's Law بالنسبة للاقتصاد الجزائري(1981-2019)

يرجع الأساس النظري في الأدبيات الاقتصادية لدراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي والاختلال في سوق العمل إلى " قانون أوكن "، Okun's LAW لأنه يعد من بين أهم النظريات المفسرة لتأثير النمو الاقتصادي على البطالة أو العكس. ولقد برهن الاقتصادي الأمريكي أوكن سنة 1962 من خلال دراسته (Okun, 1962) , والتي تمثلت في دراسة تحليلية لبعض المتغيرات في الاقتصاد الأمريكي في الفترة ،1947-1960 أن أي ارتفاع في الناتج المحلي الحقيقي ب 3% سيصاحبها انخفاض ب1% في معدل البطالة. أي أنه قد بيّن حساسية البطالة لتغير الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي. وقانون أو كن في الحقيقة هو بمثابة علاقة بسيطة في الاقتصاد الكلي تربط بين سوق السلع والخدمات وسوق العمل. ويمثل هذا القانون **علاقة عكسية تبادلية** بين نمو الناتج المحلي الحقيقي ومعدل البطالة، وقد اقترح **أوكن** وجود شكلين لهذه العلاقة في ، (Okun, The Political Economy of Prosperity, January, 1970) . ويمكن توضيح هذه العلاقة من خلال: دراسة Humberto & Howland, 1993 ودراسة (Khemraj, Madrick, & Semmler, 2006) (Biyase & Lumengo,2007) . على النحو التالي:

نموذج الفجوة : يأخذ هذا النموذج الشكل التالي (Khemraj, Madrick, & Semmler, 2006) :

$$GDP_t - GDP^*_t = -ß\,(U_t - U^*_t) + \varepsilon_t \ldots\ldots\ldots(1)$$

حيث: GDP_t الناتج المحلي الحقيقي ، GDP^*_t الناتج الممكن، U^*_t معدل البطالة عند الناتج الممكن (المعدل الطبيعي للبطالة)، U_t معدل البطالة الفعلي، ß معامل أوكن.

نموذج الفرق (أو الفروق): في حالة اعتبار النمو كمتغير تابع فإن هذا النموذج يأخذ الشكل التالي:

$$\Delta GDP_t = ß_0 - ß_1 \Delta U_t + \varepsilon_t \ldots\ldots\ldots(2)$$

عادة ما يتم استخدام المعادلة 2عندما يكون موضوع الدراسة قياس أثر البطالة على النمو الاقتصادي.

شكل النموذج عندما تكون البطالة هي التابع :يأخذ النموذج الشكل التالي:

$$\Delta U_t = ß_0 - ß_1 \Delta GDP_t + \varepsilon_t \ldots\ldots\ldots(3)$$

I. النموذج والبيانات المستخدمة:

سيتم دراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي وسوق العمل في الجزائر من خلال اختبار العلاقة بين النمو الاقتصادي ومعدل البطالة خلال الفترة (1981-2019)، حيث تم تضمين في هذه الدراسة كل من معدل البطالة ، والنمو الاقتصادي مأخوذان من قاعدة افاق الاقتصاد العالمي world economic outlook. تم صياغة النموذج في شكله اللوغاريتمي كما يلي[1]:

$$Ln\ U_t = c + \emptyset[\ Ln\ (GDP^A_t) - Ln\ (\ GDP^*_t)] + \varepsilon_t \ldots\ldots(4)$$

نكتب المعادلة رقم(4) في شكلها المختصر كما يلي:

$$LnGDP_t = Ln\ (GDP^A_t) + Ln\ (\ GDP^*_t)$$

$$LnU_t = c + \emptyset\ LnGDP_t + \varepsilon_t$$

$$t = 1981\ldots\ldots2019$$

حيث:GDP_t الفجوة بين الناتج المحلي الحقيقي الفعلي والمحتمل (الاتجاه العام) ، GDP^A_t يمثل الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ، GDP^*_tيمثل الناتج المحلي الإجمالي المحتمل ،U_t يمثل معدل البطالة الطبيعي

لتقدير النموذج في هذه الدراسة نطبق أدوات الاقتصاد القياسي التي تساعد على تقدير معاملات النموذج وتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة .

[1] MANNA Lamdjed, RIMI Riadh ,TOUITOU Mohammed, The Asymmetric Impact of Economic Growth on Unemployment in Algeria-Testing the Okun's Law- (Empirical Study for the Period 1980-2018), Roa Iktissadia Review ISSN 2253-0088 10 (02)/2020, P19-20.

ولدراسة تأثير آثار التغيرات الإيجابية والتغيرات السلبية في النمو الاقتصادي على البطالة أن نموذج الانحدار الذاتي غير الخطي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة (Nonlinear Autoregressive Distributed Lags(Model. NARDL هو المناسب لدراستنا نظراً لكونه يفصل بين التغيرات الايجابية والتغيرات السلبية في المتغيرات المستقلة لمعرفة تأثيرها على المتغير التابع، كما أنه يساعد على اختبار علاقة التكامل المشترك بين هذه المتغيرات من خلال اختبار الحدود. وسنستخدم نموذج الانحدار الذاتي غير الخطي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة NARDL(الذي تم تطويره مؤخرًا من طرف (shin ,yu and greenwood , 2014)، والذي يقدم تحليًلا مبني على المجموع الجزئي السالب والموجب، مما يسمح بالكشف عن التأثيرات غير المتماثلة على المدى الطويل والقصير. بالمقارنة مع نماذج التكامل المشترك الكلاسيكية، تقدم نماذج NARDLبعض المزايا :

- تكشف عن علاقة التكامل المشترك في العينات الصغيرة ,Romilly, Haiyan, & Xiaming).(2001
- يمكن تطبيقها بغض النظر عما إذا كانت سلاسل المتغيرات المفسرة مستقرة عند المستوى أو عند الفارق الأول ولا يمكن تطبيقها إذا كانت مستقرة من الدرجة الثانية[1]

واعتماداً على نموذج الانحدار الذاتي غير الخطي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعةNARDL( ) نقوم بدراسة الآثار غير المتماثلة لتغيرات في معدلات النمو الاقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية (1981-2019). وتم صياغة النموذج في شكله التالي :[3]

$$LnU_t = c + \sum_{j=1}^{p} yLnU_{t-j} + \sum_{j=0}^{q}(\emptyset_j^{+} \text{Ln GDP}^{+}_{t-j} + \emptyset_j^{-} \text{Ln GDP}^{-}_{t-j}) + \varepsilon_t \ldots\ldots(5)$$

حيث أن: c متغير ثابت ، y يمثل معامل الانحدار ، $\emptyset_j^{+}\ \emptyset_j^{-}$ يمثلون التوزيع غير المتماثل المعاملات ، GDP^{-}_{t-j} GDP^{+}_{t-j} يعبران عن التغير السلبي والإيجابي في النمو الاقتصادي

[1] بلحضري عبد الرزاق،شريفي ابراهيم ، مداح عبد الهادي، دراسة التأثيرات الغير متماثلة للنمو الاقتصادي على سوق العمل في الجزائر في ظل البرامج التنموية خلال فترة (1980-2018)، بإستخدام نموذج NARDL،

Revue des Réformes Economiques et Intégration En Economie Mondiale Vol 14 N° 03 Année 2020 EISSN 2600- 6502p p 6-7.

يأخذ نموذج تصحيح الخطأ غير الخطي الشكل التالي:

$$\Delta LnU_t = c + \rho\, LnU_{t-1} + \theta^{+} \mathrm{LnGDP}^{+}_{t-1} + \theta^{-} \mathrm{LnGDP}^{-}_{t-1} + \sum_{j=1}^{p-1} y \Delta Ln\, U_{t-j} + \sum_{j=0}^{q-1} (\emptyset_j^{+} \Delta \mathrm{LnGDP}^{+}_{t-j} + \emptyset_j^{-} \Delta \mathrm{LnGDP}^{-}_{t-j}) + \varepsilon_t \ldots\ldots\ldots (6)$$

حيث أن : ρ ، θ^{+} ، θ^{-} معاملات طويلة المدى ، y ، $\emptyset_j^{+}$ $\emptyset_j^{-}$ معاملات قصيرة المدى.

وتتشابه الخطوتين الأوليتين من إطار عمل اختبار ARDLالخطي وغير الخطي في تحديد التكامل المشترك بين المتغيرات، مما يعني تقدير المعادلة باستخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS)، و يستخدم اختبار Waldفي NARDLلتقييم العلاقات غير المتكافئة للمتغيرات على المدى الطويل والقصير ، يتم فحص تأثير دينامكية المضاعف التراكمي غير المتماثلة للتغيير في وحدة واحدة في GDP^{+}،GDP^{-} على U_t على النحو التالي :

$$m_l^{+} = \sum_{j=0}^{l} \frac{\partial U_{t+j}}{\partial GDP_t^{+}},\ m_l^{-} = \sum_{j=0}^{l} \frac{\partial U_{t-j}}{\partial GDP_t^{-}}\ ;\ l=0,1,2\ldots$$

حيث: $l \to \infty,\ m_l^{+} \to \beta^{+},\ m_l^{+} \to \beta^{-}$

II. اختبار استقرارية السلاسل الزمنية:

يهدف اختبار جدر الوحدة إلى فحص خصائص السلاسل الزمنية . و رغم تعدد اختبارات جدر الوحدة، إلا أننا سوف نستخدم اختبارين و هما اختبار Dickey and Fuller المطّور و كذا اختبار Phillip-Perron. و يتم اختبار فرضية العدم أي أن المعلمة $\delta = 0$ أي و جود جدر الوحدة (غير ساكنة) في المقابل نجد الفرضية البديلة $\delta < 0$ أي أن السلسلة ساكنة و النتائج التالية توضحان هذين الاختبارين.

الجدول (37): اختبار جدر الوحدة باستخدام (ADF) Augmented Dickey-fuller

السلاسل الزمنية	المستوى		الفرق الاول	
	ثابت فقط	ثابت و اتجاه	ثابت فقط	ثابت و اتجاه
LnGDP	0.111504	-2.743642	-3.621023***	-3.536601**
LnU	-0.517998	-2.372408	-2.611531*	-2.945554

*** معنوية عند مستوى 1 %حسب القيم الجدولية ** معنوية عند مستوى 5 %حسب القيم الجدولية * معنوية عند مستوى 10 %حسب القيم الجدولية طول فترة الإبطاء المناسبة أوتوماتيكيا وفق معيار (Schwartz – Criterion) (بحّد أقصى 9فترات)

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

الجدول (38): اختبار جدر الوحدة باستخدام (PP) Phillip-Perron

السلاسل الزمنية	المستوى		الفرق الاول	
	ثابت فقط	ثابت و اتجاه	ثابت فقط	ثابت و اتجاه
LnGDP	-0.181676	-1.512247	-3.621023***	-3.536601**
LnU	-0.944351	-1.675551	-3.621023***	-4.226815***

*** معنوية عند مستوى 1 %حسب القيم الجدولية ل MacKinnon : 1996 ** معنوية عند مستوى 5 %حسب القيم الجدولية ل MacKinnon : 1996 * معنوية عند مستوى 10 %حسب القيم الجدولية ل MacKinnon : 1996

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

يتضح من الاختبارين *ADF* و *PP* أن السلاسل (LnU, LnGDP) تحتوي على جدر الوحدة ، و بذلك قمنا بقبول فرضية العدم أي أن السلاسل غير مستقرة عند المستوى ، و لكن ستستقر بعد الفروقات الأولى أي تم رفض فرضية العدم التي تشير إلى عدم استقرارية السلسلة . بعد اجراء الفروقات الأولى و على أساس النتائج المتحصل عليها نستنتج أن السلاسل متكاملة و بالتالي سنقوم باختبار التكامل –المشترك على نفس السلسلة.

III. فترات الابطاء الأمثل للنموذج NARDL:

قمت بتحديد عدد فترات الابطاء الامثل بناءا على أقل قيمة لمعيار اكايك ، و هذا في اطار النموذج العام لل NARDL و بتقدير النموذج باستخدام برنامج Eviews10 حيث أنه تم تحديد أقصى عدد فترات الابطاء ب 3 فترات و اعطت مخرجات البرنامج النتائج التالية:

الجدول (39): فترات الابطاء المثلى للنموذج NARDL

Lngdp						
Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-4.052969	NA	0.082962	0.348481	0.395629	0.363247
1	72.65355	142.8328	0.000448	-4.872659	-4.778363	-4.843127
2	75.90203	5.824850	0.000384*	-5.027726*	-4.886282*	-4.983427*
3	76.19669	0.508031	0.000404	-4.979082	-4.790489	-4.920017
Lnu						
Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-15.95397	NA	0.188509	1.169239	1.216387	1.184005
1	25.42062	77.04233*	0.011645	-1.615215	-1.520919*	-1.585683
2	26.49404	1.924754	0.011592	-1.620278	-1.478834	-1.575980
3	28.38302	3.256875	0.010914*	-1.681588*	-1.492995	-1.622523*

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

من النتائج ،وبعد قراءة الجدول، تبين لنا انطلاقا من احصائية اكايك ان درجة التباطؤ المثلى ل (lngdp) هي 2 (lnu)هي 3.

IV. اختبار التكامل المشترك غير الخطي:

بعد التحقق من استقرارية المتغيرين عند الفروق من الدرجة الأولى، تم تحديد درجة التأخير المثلى وتقدير النموذج غير الخطي وقد بيّنت النتائج أن النموذج الأمثل هو(NARDL(3.2.2، ثم بعد ذلك ننتقل إلى التحقق من وجود تكامل مشترك غير خطي بين المتغيرات بتطبيق اختبار الحدود(Bounds test) والذي يستند على اختبار Wald وذلك بمقارنة إحصائية فيشر المحسوبة(F) مع القيم الجدولية، استنادا على فرضية العدم والتي تفترض عدم وجود تكامل مشترك (عدم وجود علاقة توازنيه طويلة المدى) بين المتغيرات مقابل الفرضية البديلة التي تفترض وجود تكامل مشترك بين المتغيرات ، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول (40) : اختبار الحدود (Bounds test)

Test Statistic	Value	Signif.	I(0)	I(1)
F-statistic	3.567153	10%	2.63	3.35
K	2	5%	3.1	3.87
		2.5%	3.55	4.38
		1%	4.13	5

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

نلاحظ من خلال الجدول أن القيمة المحسوبة لإحصائية F البالغة (3.567153) أكبر من قيم فيشر الجدولية العليا عند مستوى المعنوية ،10% مما يعني رفض الفرضية العدم وقبول الفرضية البديلة أي أن هناك علاقة توازنيه طويلة الأجل بين النمو الاقتصادي والبطالة، وبالتالي وجود علاقة تكامل مشترك بين النمو الاقتصادي والبطالة.

V. نتائج تقدير نموذج :

بعد التأكد من وجود علاقة توازنيه طويلة الأجل بين النمو الاقتصادي والمتغيرات المفسرة له في نموذج دراستنا (وجود تكامل مشترك بين المتغيرات) وتحديد النموذج الأمثل من حيث عدد التأخيرات (3.2.2) NARDL ، نتائج التقدير موضحة في الجدول التالي :

الجدول (41) : نتائج تقدير النموذج NARDL

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.978848	0.297786	3.287086	0.0029
LU(-1)*	-0.272610	0.098767	-2.760120	0.0104
LGDP_POS(-1)	-0.444992	0.163145	-2.727592	0.0113
LGDP_NEG(-1)	-2.189283	1.470023	-1.489285	0.1484
D(LU(-1))	0.101332	0.158063	0.641088	0.5271
D(LU(-2))	0.354766	0.159170	2.228852	0.0347
D(LGDP_POS)	-0.069794	1.010991	-0.069035	0.9455
D(LGDP_POS(-1))	-1.892691	1.100191	-1.720330	0.0973
D(LGDP_NEG)	-1.240228	4.109635	-0.301785	0.7652
D(LGDP_NEG(-1))	9.548739	3.890743	2.454220	0.0211

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

VI. اختبار التماثل في الأجلين القصير والطويل :

يتم اختبار العلاقة غير الخطية في المدى الطويل والقصير من خلال اختبار والد(Test Wald)وهذا لتحقق من الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود آثار غير متماثلة ضد الفرضية البديلة التي تنص على وجود آثار غير متماثلة، و الجدول التالي يوضح لنا مايلي:

Long-run effect [+]				Long-run effect [-]		
Exog.var.	**Coefficient**	**F-stat**	**Prob**	**Coefficient**	**F-stat**	**Prob**
LGDP	-1.632	34.23	0.000	8.031	5.364	0.029
Long-run asymmetry				**Short-run asymmetry**		
Wald Test	**F-stat**	**Prob**		**F-stat**	**Prob**	
LGDP	3.643	0.067		2.155	0.154	

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات STATA

وفقًا لنتائج اختبار عدم التماثل عبر اختبارF ،التي تشير إلى أن قيم Prob في المدى الطويل والقصير أكبر من مستوى المعنوية (5%) ما يعني أن التغييرات الإيجابية والسلبية لتقلبات النمو الاقتصادي لها تأثيرات متماثلة على البطالة، إذ يتبين كذلك من خلال الجدول أن التأثير المتزايد والمتناقص في المدى الطويل ليست متناظرة، فعندما تزيد تقلبات النمو الاقتصادي على سبيل المثال بمقدار1 تنخفض البطالة بمقدار 1.63- ولكن عندما تنخفض تقلبات البطالة بمقدار1 تزيد البطالة بمقدار 8.03 .

الجدول التالي يوضح لنا معامل تصحيح الخطأ:

الجدول (42): معامل تصحيح الخطأEC M

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(LU(-1))	0.101332	0.143393	0.706673	0.4861
D(LU(-2))	0.354766	0.141149	2.513423	0.0185
D(LGDP_POS)	-0.069794	0.795567	-0.087728	0.9308
D(LGDP_POS(-1))	-1.892691	0.770444	-2.456623	0.0210
D(LGDP_NEG)	-1.240228	2.988142	-0.415050	0.6815
D(LGDP_NEG(-1))	9.548739	3.360025	2.841866	0.0086
CointEq(-1)*	-0.272610	0.068334	-3.989359	0.0005

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

نلاحظ من خلال الجدول أن معامل تصحيح الخطأ له معنوية إحصائيا مع الإشارة السالبة له، والذي يعكس سرعة تكيف النموذج مع الاختلالات في المدى القصير، حيث تشير قيمة معامل تصحيح الخطأ البالغة 0.27- , إلى أن حدوث أي انحراف في معدلات البطالة سوف يتعدل نحو التوازن بمقدار تغير27 % من فترة إلى أخرى.

ويتضح في الجدول التالي نتائج الاختبارات التشخيصية:

الجدول (43): نتائج الاختبارات التشخيصية

Prob. Chi-Square(9)	Obs*R-squared	Prob. F(2,24)	F-statistic	**اختبار الارتباط الذاتي** LM Test
0.4078	1.794146	0.5415	0.629417	
Prob. Chi-Square(9)	Obs*R-squared	Prob. F(9,26)	F-statistic	Breusch-Pagan-Godfrey
0.6039	7.319257	0.6719	0.737238	
Prob. Chi-Square(1)	Obs*R-squared	Prob. F(1,33)	F-statistic	**اختبار عدم ثبات التباين** ARCH
0.7321	0.117178	0.7413	0.110853	
Probability		Jarque-Bera		**التوزيع الطبيعي** Jarque-Bera
0.62935		0.926137		

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

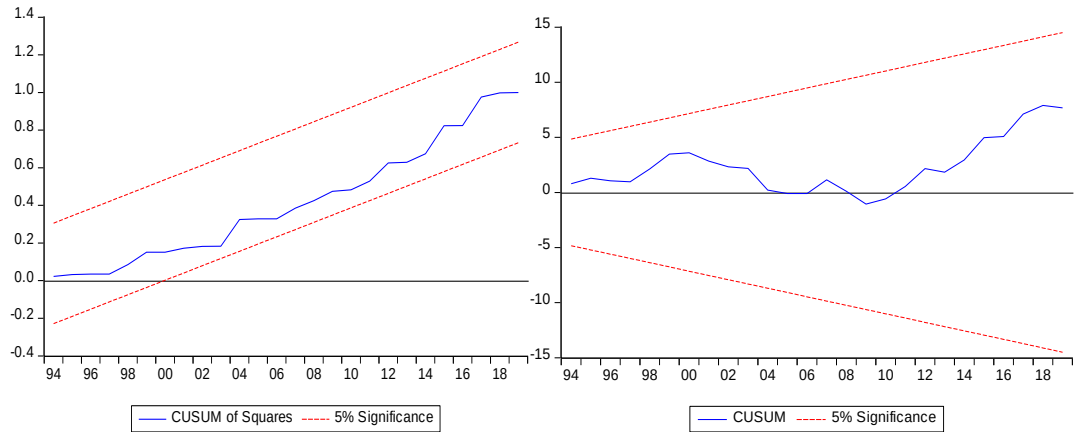
- اختبار LM test عند درجة التأخير 2 إن إحصائية LM Test =0.629 والإحتمال المقابل لهذه القيمة هو Prob=0.407 وهو أكبر من مستوى المعنوية 5% ،ومنه فإننا نقبل فرضية العدم وبالتالي فإن النموذج لا يعاني من مشكلة الإرتباط الذاتي.
- اختبار ثبات التباين باستخدام Breusch-Pagan-Godfre نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة احتمال الإحصائية obs*R-sqared أكبر من مستوى معنوية 5% أي أن، PValue=0.67>0.05 وبالتالي فإننا نقبل فرضية العدم التي تنص على ثبات تباين الأخطاء العشوائية عند مستوى معنوية 5%.
- اختبار ثبات التباين باستخدام ARCH test نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة احتمال الإحصائية obs*R-sqared أكبر من مستوى معنوية 5%أي أن، PValue=0.741>0.05 وبالتالي فإننا نقبل فرضية العدم التي تنص على ثبات تباين الأخطاء العشوائية عند مستوى معنوية 5%.

- اختبار Jarque-Bera يشير إلى أن قيمة احتمال تحقق فرضية العدم أكبر من مستوى معنوية 5% ،أي أن0.05<0.629 = P-PValue ، وبالتالي فإننا نقبل فرضية العدم التي تنص على أن الأخطاء تتبع التوزيع الطبيعي.

VII. اختبار النموذج المدروس:

يكون هناك استقرار هيكلي للمعاملات المقدرة في النموذج المختار إذا وجد الشكل الخاص بالاختيارات التالية و هي المجموع التراكمي للبواقي المعاودة و أيضا مجموع التراكمي لمربعات البواقي المعاودة داخل منطقة بها حدود و تكون عند مستوى 5% ، نتائج الاختبار جاءت على النحو التالي:

الشكل (35): منحنى اختبار cusum و cusum squares



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات eviews10

الخط البياني في الشكلين يعبر في الوسط أي بين القيم الحرجة أي بين خطي الحدود و هذا يشير إلى وجود استقرار في النموذج عند حدود 5% ، و هذا يدل على استقرار جيد و كذا انسجام في النموذج الحالي (استقرار بين النتائج في المدى الطويل و المدى القصير).

المطلب الثالث: تقدير محددات الطلب على العمل باستخدام مقاربة الإنفاق الكلي

نتناول في هذه المرحلة من الّدراسة تقدير العلاقة بين الطلب على العمالة والنمو الاقتصادي (مكونات النمو باستخدام طريقة الإنفاق Components of GDP by expenditure)في الجزائر للفترة (1991-2019) . تحلّل الّدراسة و تقيس آثار مكّونات النمو الاقتصادي الممثلة في حجم الاستثمار، الانفاق الحكومي، إجمالي الصادرات الكلية على

الطلب على العاملة. و ذلك باستخدام منهجية التكامل المشترك الذي يشمل اختبار التكامل المتزامن لجوهانسن ، وكدا طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا (FMOLS) .

انطلاقا من النظرية الاقتصادية و دراسة قياسية حديثة لـ محمد عبد الله الجبرين[1] ،قمنا بصياغة العلاقة خطية بين الطلب على العاملة والمتغيرات المفسرة لها من وجهة نظر الإنفاق وتكون الدالة كما يلي:

$$Emp = (I,G,X,)$$

حيث :

Emp : العمالة ، I : اجمالي تكوين رأس المال ، G : الانفاق الحكومي ، X: الصادرات.

كما هو شائع في الدراسات الاقتصاد إدخال الصيغة اللوغاريتمية على المتغيرات لانها طريقة مناسبة لها ايجابيات منها إزالة الاتجاه الأسي للمتغير، و كذلك تحويل صيغة النموذج إلى الصيغة الخطية إذا كان النموذج صيغته الأصلية غير خطية، لذلك قمنا بإدخال اللوغاريتم الطبيعي على السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة كما هو موضح:[2]

$$logEmp = F (logI,logG,logX)$$

I. اختبار استقرارية السلاسل الزمنية :

تستخدم إختبارات جذر الوحدة في فحص خواص السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة (logEmp,logI,logG,logX) وتحديد رتبة تكامل كل منها على حدة، وتعتبر السلسلة الزمنية مستقرة، إذا تميزت بثبات متوسط القيم وثبات التباين عبر الزمن.

ورغم تعدد إختبارات جذر الوحدة، ورغم أن أكثرها شيوعا هو إختبار ديكي فولار الموسع(Augmented Dickey Fuller) (ADF test) إلا إننا سوف نعتمد على إختبار فيليبس-بيرون (Phillip- perron) (PP test) نظرا لأن إختبار(PP) يقوم على إفتراض أن السلسلة الزمنية تتولد من خلال عملية Autoregressive Integrated Moving Average)، بينما يقوم إختبارADF على فرضية أقل عمومية وهي أن السلسلة الزمنية تتولد من خلال عملية الإنحدار الذاتي (Autoregressive process(AR)بناءا على ذلك، يعتبر إختبار(PP test) أدق وأكثر ملائمة للعينات الصغيرة. و الجدول التالي يوضح ذلك:

[1] Mohammed abdellah aljebrin, « Le loi demand and economiv growth in saudi arabia» american journal of business and management vol1, N° 4,2012, 271.

[2] راضية بن زيان،يوسفي الحسين،"اثر مكونات النمو الاقتصادي على الطلب على العمالة في الجزائر (1980_2014)", مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد 07,العدد01, سنة 2018,ص 366.

الجدول (44): اختبار جدر الوحدة باستخدام PP(Phillip-Perron)

السلاسل الزمنية	المستوى		الفرق الاول	
	ثابت فقط	ثابت و اتجاه	ثابت فقط	ثابت و اتجاه
	القيمة المحسوبة		القيمة المحسوبة	
LEMP	-0.6743	-1.3938	0.0013***	-4.5795***
LI	-0.0326	-2.6757	-4.7308***	-4.5989***
LG	-0.5855	-1.7861	-4.6942***	-4.5970***
LX	-1.5717	-0.3977	-3.2314**	-3.9756**

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Eviews10

على ضوء نتائج إختبار فيليبس-بيرون الواردة في الجدول ، يتبين إنه لا يمكن رفض فرضية العدم لأن المتغيرات بها جذر الوحدة ، غير أنه يمكن رفض فرضية العدم بالنسبة للفروق الأولى ،وعليه يمكن إستنتاج أن السلاسل الزمنية غير ساكنة في المستوى ولكنها ساكنة في الفرق الأول وأن كل متغير على حدة يعتبر متكامل من الدرجة الأولى، وبالتالي فإننا نستطيع إجراء إختبار التكامل المشترك.

II. اختبار التكامل المشترك

رغم تعدد إختبارات التكامل المشترك، إلا أن إختبار جوهانسن – جوسيلوس يتفوق على هذه الإختبارات جميعا، حيث يتميز بملائمته للعينات صغيرة الحجم ، وفي حالة وجود أكثر من متغيرين، كما إنه يكشف عن وجود تكامل مشترك فريد بين المتغيرات ، من أجل تحديد عدد متجهات التكامل المشترك، فإن الإعتماد الإساسي يندرج على إختبارين مبنين على دالة الإمكانات العظمى وهما:

1-إختبار الأثر(Trace test)وفيه نختبرالفرض العدمي، الذي يتضمن أن عدد متجهات التكامل المشترك يقل عن أو يساوي العدد (q)في مقابل الفرض البديل الذي يشير إلى أن (q=r) و يحسب بالطريقة التالية:

$$\lambda \text{ trace} = -T \sum_{i=r+1}^{n} \ln(1-\lambda)$$

2-إختبار القيمة العظمى (Maximal eigenvalue) في هذا الاختبار، نختبر الفرض العدمي بوجود متجه (r)للتكامل المشترك، في مقابل الفرض البديل بوجود (r+1)متجه للتكامل المشترك.و يحسب بالطريقة التالية:

$$\lambda_{max} = -T \ln (1-\lambda i)$$

قبل القيام باختبار طريقة جوهانسن سوف نقوم بتحديد فترات الابطاء التي يتضمنها النموذج و يتم اختيارها انطلاقا من معايير مختلفة وسوف نستخدم منها: معيار ، Akaik،Schwarz ، Hannan and Quinn، Final PredictionError، و معيار LR.

الجدول (45): بعض المعايير لاختيار فترة الإبطاء المثلى

فترة الابطاء	LOGL	LR	FBE	AIC	SC	HQ
0	76.06051	NA	3.69e-08	-5.764841	-5.569820	-5.710750
1	190.2990	182.7815*	1.45e-11*	-13.62392*	-12.64882*	-13.35346*
2	200.1316	12.58580	2.67e-11	-13.13053	-11.37535	-12.64372

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Eviews10

أكدت كافة المعايير على أن فترة الإبطاء المثلى هي 1.و بعد القيام بعّدة محاولات ارتأينا اختيار فترة الإبطاء هذه لانها متسقة مع جودة النموذج الذي نحن بصدد دراسته.

يوضح الجدول التالي نتيجة اختبار الأثر($\lambda trace$) واختبار القيم المميزة العظمى (λmax) لاختبار وجود علاقة في الأجل الطويل بين متغيرات النموذج

الجدول (46) : اختبار التكامل المتزامن لجوهانسن (1995)

إختبار الأثر				
فرضية العدم	**قيمة المتجه**	**إحصائية الأثر**	**القيمة الحرجة0.05**	**الاحتمال**
لا شيء*	0.655582	56.11064	47.85613	0.0069
على الاكثر 1	0.369028	27.33135	29.79707	0.0938
على الاكثر 2	0.332692	14.89803	15.49471	0.0613
اختبار القيم المميزة العظمى				
فرضية العدم	**قيمة المتجه**	**اختبار القيم المميزة العظمى**	**القيمة الحرجة**	**الاحتمال**
لا شيء*	0.655582	28.77929	27.58434	0.0350
على الاكثر 1	0.369028	12.43332	21.13162	0.5055
على الاكثر 2	0.332692	10.92160	14.26460	0.1582

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Eviews10

نلاحظ من خلال الجدول أن نتائج إختبار الأثر توضح وجود متجه وحيد للتكامل المشترك بمستوى معنوية 5%، حيث أن قيمة الإحتمال الأعظم (56.11064) أكبر من القيمة الجدولية (47.85613)وعليه فإننا نرفض الفرض العدمي (H0: r=0)بعدم وجود علاقة تكامل مشترك ونقبل الفرض البديل (H1:r=1). اما إختبار القيمة العظمى

توضح وجود متجه وحيد للتكامل المشترك عند مستوى معنوية 5%حيث أن إحصاء القيمة العظمى (28.77929)أكبر من القيمة الجدولية (27.58434)وبالتالي، فإننا نرفض الفرض العدمي (H0: r =0)ونقبل الفرض البديل،(H1: r= 1) مما يؤكد نتيجة إختبار الأثر،. وعلى ذلك يمكن القول طبقا لهذه النتيجة انه توجد علاقة توازنية في الأجل الطويل بين متغيرات النموذج.

III. منهجية طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا FMOLS:

صمم كل (Philips, Moon, 1999) و(Philips, Hansen, 1990) طريقة المربعات الصغرى المصححة كلياً، والمصممة بهدف الحصول على تقدير أمثل لإنحدار التكامل المشترك (Bum An, Jeon , 2006 ،)والتي عرفت بمنهجية FMOLS والهدف من هذه الطريقة هو الحصول على أعلى كفاءة في التقدير، حيث تتعامل منهجية FMOLSمع كثير من المشاكل مثل الإرتباط الذاتي وتحيز المعلمات، التي تعاني منها طريقة المربعات الصغرى العادية (ols).

الجدول (47): منهجية طريقة المربعات الصغرى المصححة كليا FMOLS

المتغيرات	المعلمات	احصائية t	P. Value
LI	0.116940	3.648401	0.0013
LG	0.510454	6.131597	0.0000
LX	0.361575	7.383973	0.0000
C	-12.63294	-5.594853	0.0000
$R2 = 0.986$, $SE = 0.033$, $SSR = 0.026$			

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Eviews10

يتضح من خلال الجدول مايلي:

- توجد علاقة موجبة و معنوية بين حجم العمالة و حجم الاستثمار و الانفاق الحكومي و حجم الصادرات وهذا يتوافق مع النظرية الاقتصادية في الرفع من معدلات التشغيل. فزيادة حجم الصادرات يعكس أهمية العمل على زيادة الاهتمام بتشجيع قطاع الصادرات.
- أهم متغير كان له تأثير إيجابي وكبير في الرفع من معّدلات التشغيل هو الانفاق الحكومي.
- يشير معامل التحديد 98% إلى ارتفاع القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة محل الدراسة.

الجدول(48): نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ

المتغيرات	المعلمات	احصائية t	P. Value
C	0.017906	2.208813	0.0374
DLI	0.050789	1.422676	0.1683
DLG	0.130029	0.809221	0.4267
DLX	0.068443	0.627619	0.5364
ECM(-1)	-0.630269	-3.700401	0.0012
$R2 = 0.399$, SE=0.026 , $SSR = 0.015$, DW=1.569			

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات Eviews10

من خلال نتائج التقدير نلاحظ أن هناك علاقة طردية موجبة بين المتغيرات المفسرة (DI,DG,DX) مع المتغير التابع (DEmp) وهو ما يتوفق مع فرضيات النظرية الاقتصادية.

و أيضا نلاحظ بأن نسب الاحتمالات كلها أكبر من 5%وهذا ما يؤدي الى قبول فرضية العدم(H0) أي أن المتغيرات غير معنوية وبالتالي لا توجد علاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في الأجل القصير.

أما فيما يخص العلاقة في الأجل الطويل فنلاحظ بأن البواقي المؤخرة بسنة (1-) ecm معنوية و بالقيمة السالبة أي قيمة احتمال البواقي هي 0.0012 وهي أقل من 0.05 وهذا يؤدي الى قبول الفرضية البديلة (H1) أي البواقي معنوية وبالتالي هناك علاقة في الأجل الطويل بين المتغيرات المفسرة والمتغير التابع .ويدل معامل التحديد على أن النموذج له قدرة تفسيرية ضئيلة R^2=0.399 ، ونجد أن احتمال إحصائية فيشر F-statisticهو 0.015 أي أقل من 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية (H1) أي أن هناك معنوية اجمالية ما بين المتغيرات مع بعض .والشكل النهائي للنموذج يكون في المعادلة التالية:

$$\mathbf{DL}\boldsymbol{EMP} = \mathbf{0.017 + 0.050DI + 0.130DG + 0.068DX - 0.630ECM(-1)}$$

اذا ارتفع الاستثمار ب 10%فإن الطلب على العمل يزيد ب 0.5%، وأيضا اذا ارتفع الانفاق الحكومي ب 10%فإن الطلب على العمل يزيد ب 1.3%، و اذا ارتفع الصادرات ب 10%فإن الطلب على العمل يزيد ب 0.68%.

ونلاحظ بأن معامل تصحيح الخطأ كانت قيمته 0.63 حيث يقوم بتصحيح المسار بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع في الأجل الطويل لأن المتغيرات مصيرها في الأجل الطويل الاستقرار.

خلاصة:

استنتجنا أولا ان دراسة و تحليل سوق العمل في الجزائر تكتنفها صعوبات جمة وتحديات حقيقية أبرزها الغياب التام لسلاسل زمنية دقيقة من البيانات والمؤشرات المفصلة حول سوق العمل. وهناك أسباب تاريخية وسياسية قد حالت دون ذلك.

وقد قمنا في هذا الفصل بإسقاط تلك المتغيرات التي تتوافق مع طبيعة الإقتصاد الجزائري وذلك من خلال إجراء دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر التي جاءت على ثلاثة مستويات، في مرحلة أولى قمت بتحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر واعداد توقعات بشأنها و قد تبين لنا أن أي تغير سيحدث في مقدار المرونة سيقابله استجابة طردية مع معدل نمو العمالة، و أي تغير في الناتج المحلي الاجمالي سيقابله استجابة عكسية مع معدل البطالة.

المرحلة الثانية قدمت اختبار قانون أوكن و توصلت إلى تحقق العلاقة العكسية بين التغيرات في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي والتغير في معدل البطالة الأمر الذي يقودنا إلى قبول تحقق علاقة أوكن في الاقتصاد الجزائري ، كمرحلة ثالثة قمت بتقدير العلاقة بين الطلب على العمالة والنمو الاقتصادي واستنتجنا أنه توجد علاقة موجبة بين حجم العمالة وحجم الاستثمار والانفاق الحكومي وحجم الصادرات وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية في رفع من معدلات التشغيل. أهم متغير كان له تأثير إيجابي وكبير في الرفع من معدلات التشغيل هو الانفاق الحكومي.

خاتمة عامة

حققت الجزائر بفضل الطفرة النفطية وبخطى متسارعة تقدماً مرموقاً في مستويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية كما أن الجزائر حققت مستوى تنمية بشرية مرتفعة. وبالرغم من هذا الأداء الجيد فإن دولة الجزائر تواجه تحديات اقتصادية كبيرة ناجمة عن تبعية الاقتصاد على الموارد الطبيعية، حيث أن النفط يؤثر بشكل قوي في الاقتصاد ويشكل المورد الأساسي للموازنة وميزان المدفوعات، ومع ارتفاع معدلات نمو القوة العاملة وارتفاع معدلات الالتحاق بسوق العمل خاصة فئتي الشباب والإناث فإنه بدأت تظهر ضغوطات قوية على سوق العمل والتي قد تتحول إلى بطالة مزمنة إن لم يتم تدارك الوضع من قبل صناع القرار.

ولذلك فإن التحدي الاول للاقتصاد الجزائري هو تحقيق النمو الخلاق و النمو الفعال المستدام فإذا لم يكن هناك نمو مستدام و بمعدلات عالية فإنه لا يمكن اطلاقا التحدث عن أي استراتيجية فعالة للتخفيف من حدة البطالة، ولكن عندما يغدو الاقتصاد ديناميكيا وينمو بمعدلات عالية فإن ذلك يصبح أمر ممكن.

النتائج:

أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا يمكن عرضها كمايلي:

- من خلال سرد مختلف النظريات المفسرة لسوق العمل اتضح لنا أن هناك جدلا و اختلافا بين الاقتصاديين على اختلاف مدارسهم فيما يتعلق بتحليل سوق العمل و ظهور البطالة، أي الاختلال بين الطلب و العرض في سوق العمل، فسواء النظرية الكلاسيكية أو الكينيزية أو حتى النظرية الحديثة، فيرجع الاختلاف بينهم إلى الدينامكية المتسارعة و التغيرات الحاصلة التي تحدث في سوق العمل.
- شهد الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة وتيرة عالية في خلق مناصب الشغل،و ذلك نتيجة للطلب المتزايد على العمل ، بالإضافة إلى ذلك الهجرة الريفية إلى المدن التي زادت من حدة الوضع نتيجة ترك المناصب الشاغرة في الفلاحة و الازدحام على المناصب القليلة في الصناعة و الادارة في المدن.
- سوق العمل في الجزائر بدأ في الاختلال منذ سنة 1986 وذلك بسبب الأزمة الاقتصادية النفطية، النمو الديموغرافي، ارتفاع معدل نشاط النساء ، كل هذه الظروف السيئة التي عرفها الاقتصاد الجزائري كشفت عن هشاشة النظام المستعمل أنذاك .
- الشروع في سلسلة من الاصلاحات الاقتصادية التي فرضتها المؤسسات الدولية و التي لم تأخذ بعين الاعتبار علاقات الشغل ، مما أدى إلى تقهقر وضعية التشغيل في الجزائر.

- أن توزيع العمالة حسب القطاعات غير منطقي وغير عادل باعتبار أن أكثر من نصف اليد العاملة المشتغلة متمركزة في قطاع غير منتج، أما القطاعات المنتجة و التي تحقق ثروة فهي تعاني من نقص كبير و هو ما يؤثر سلبا على مسار النمو الاقتصادي.
- إن من بين أهم التحديات التي تواجه الاقتصاد الجزائري هي خلق فرص العمل ، فرغم انخفاض معدلات البطالة إلا أنها تبقى مرتفعة و بعيدة عن المستويات المقبولة.
- يمكن الاستنتاج أيضا ان البرامج و سياسات التشغيل في الجزائر تحتوي على ثلاثة عيوب رئيسية جعلتها تفشل في معالجة الاختلالات الحقيقية لسوق العمل وهي: تكلفتها العالية ، تغطيتها المنخفضة، تأثيرها المحدود.

أما من خلال الدراسة القياسية المتعلقة بسوق العمل و البطالة في الجزائر خلال الفترة 1980-2019 فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

1- دراسة تحليل مؤشرات سوق العمل بالجزائر خلال فترة (1992-2019) و اعداد توقعات بشأنها من (2020-2025) بالاعتماد على دليل الصندوق النقد الدولي 2012، من أهم النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة كالتالي:

- أن أي تغير سيحدث في مقدار المرونة سيقابله استجابة طردية مع معدل نمو العمالة.
- أن أي تغير في الناتج المحلي الاجمالي سيقابله استجابة عكسية مع معدل البطالة.

2- دراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي والبطالة من خلال اختبار قانون أوكن وذلك بالاعتماد على نموذج الانحدار الذاتي غير الخطي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة (NARDL) في الجزائر فترة (1981-2019) ، لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها مايلي:

- عند اختبار التكامل المشترك غير الخطي بين المتغيرات بتطبيق اختبار الحدود استنتجنا أن هناك علاقة توازنية طويلة الاجل بين النمو الاقتصادي والبطالة وبالتالي وجود تكامل مشترك بينهما.
- عند اختبار عدم التماثل عبر اختبارF ،التي تشير إلى أن قيم Prob في المدى الطويل والقصير أكبر من مستوى المعنوية (5%) ما يعني أن التغييرات الإيجابية والسلبية لتقلبات النمو الاقتصادي لها تأثيرات متماثلة على البطالة ، إذ يتبين كذلك من خلال الجدول أن التأثير المتزايد والمتناقص في المدى الطويل ليست متناظرة، فعندما تزيد تقلبات النمو الاقتصادي على سبيل المثال بمقدار1 تنخفض البطالة بمقدار 1.63- ولكن عندما

تنخفض تقلبات البطالة بمقدار1 تزيد البطالة بمقدار 8.03 .تبين لنا من خلال اختبارات التشخيص، صلاحية النموذج الدراسي، وبالتالي امكانية اسقاط النتائج على الواقع الاقتصاد الجزائري.

- في اختبار النموذج المدروس من خلال منحنى اختبار cusum ، cusum square توصلنا إلى وجود استقرار بين النتائج في المدى الطويل والمدى القصير.

نقبل الفرضية الأولى التي تنص على أن النمو الاقتصادي يؤثر إيجابا في تخفيض معدلات البطالة في الجزائر.

3- تقدير العلاقة بين الطلب على العمالة و النمو الاقتصادي (مكونات النمو باستخدام طريقة الانفاق) في الجزائر خلال فترة (1991-2019) جاءت النتائج كمايلي:

- اكد اختبار التكامل المشترك بطريقة جوهانسن استنتجنا أن هناك علاقة توازنية في المدى الطويل بين متغيرات الدراسة.
- توجد علاقة موجبة و معنوية بين حجم العمالة وحجم الاستثمار والانفاق الحكومي وحجم الصادرات وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية في رفع من معدلات التشغيل.
- أهم متغير كان له تأثير إيجابي وكبير في الرفع من معدلات التشغيل هو الانفاق الحكومي. فزيادة حجم الصادرات يعكس أهمية العمل على زيادة الاهتمام بتشجيع قطاع الصادرات.
- يشير معامل التحديد 98% إلى ارتفاع القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة محل الدراسة .

نقبل الفرضية الثانية التي تنص على أن يتأثر توظيف في الجزائر بكل من الاستثمار و الانفاق الحكومي و الصادرات ايجابا.

الاقتراحات:

بناءا على النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة فإنه يمكننا أن نقدم بعض الإقتراحات على النحو التالي:

- الربط بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الاقتصادية عن طريق التدريب وغيره، من اجل حصول الطلاب على خبرة ميدانية ولو بسيطة تساعده على اندماجهم في سوق العمل، والتوجه إلى الجمع بين الشهادات المهنية والأكاديمية (مثل: ليسانس مهني، وماستر مهني).

- تشجيع الاستثمارات في المجالات الصناعية و الزراعية بدلاً من الخدمات، وهذا لأن الاستثمار في هذان القطاعان اكثر امتصاص لعدد البطالين.
- الاهتمام أكثر بالقطاع الفلاحي باعتباره وسيلة لتحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي وباعتباره قطاعا كثيف العمالة مما يساعد على امتصاص البطالة.
- توفير السلع والمنتجات خاصة منها الاستهلاكية بدلاً من استيرادها، وذلك بإنشاء مكاتب محلية خاصة بتوجيه الاستثمار تعتمد على دراسة ميدانية للمنطقة.
- تنويع الصادرات خارج المحروقات وبالتالي تفادي الأزمات المرتبطة بانخفاض أسعار البترول وتفعيل الإقتصاد الوطني تكون له آثار إيجابية على تحريك النمو الإقتصادي وبالتالي إنشاء مناصب شغل جديدة.
- ضرورة الإستفادة من تجارب الدول في مجال التشغيل خاصة تلك التي تتزامن مع تطبيق برامج الإنعاش الإقتصادي والهادفة إلى إصلاح الخلل الإقتصادي الكلي.

.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر والمراجع باللغة العربية:

أولا:الكتب

1- أحمد هني، "دروس في التحليل الاقتصادي الكلي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية –بن عكنون– الجزائر، 8-1993 .

2- السعيد المربيعي، التغيرات السكانية في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984

3- طارق الحاج، "علم الاقتصاد ونظرياته،" دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، .1998

4- عبد الرحمن اليسرى، " مقدمة في الاقتصاد"، دار الجامعية الابراهيمية، الإسكندرية، 2007

5- محمد شريف إلمان، "محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية، نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن،" الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003

6- محمد طاقة، "أساسيات علم الاقتصاد (الجزئي والكلي)"، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن،الطبعة الثانية، 2009

7- نزار سعد الدين العيسى، "الاقتصاد الكلي: مبادئ وتطبيقات"، دار حامد للنشروالتوزيع، الأردن–عمان، الطبعة الأولى سنة .2006

8- نعمة الله نجيب إبراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.

ثانيا: المذكرات

9- آيت عيسى عيسى، "سيلسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (إنعكاسات وآفاق اقتصادية وإجتماعية)"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، تخصص التسيير، جامعة الجزائر .3، 2010

10- بن طجين محمد عبد الرحمان، "دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر خلال الفترة -1970،2008"مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص نمذجة الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، .2011-201

11- بن يوسف خوة، تأثير التضخم على المتغيرات الاقتصادية الكلية، دراسة قياسية لحالة الجزائر خلال الفترة 1970-2012، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي، جامعة بسكرة، 201-2016.

12- دحماني محمد أدريوش، "إشكالية التشغيل في الجزائر–محاولة التحليل"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، 2013-2012

13- رقية خياري، السياسة التنموية في الجزائر وانعكاساتها الاجتماعية(الفقر-البطالة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2014-2013

14- رماش هاجر، اتفاق الشراكة الأورو-جزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة02، 2012-2013.

15- زروخي صباح، "أثر النمو الاقتصادي على البطالة في الجزائر دراسة قياسية للفترة -1986،2015"أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، تخصص علوم تجارية، جامعة المسيلة، 2017-2016

16- زكرياء مسعودي، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال فترة ،-2010 1990 مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص اقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، المركز الجامعي بالوادي، 2012-2011

17- زكريا جرفي، "أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر –دراسة تحليلية قياسية للفترة 2019/2000-" ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد مالي تطبيقي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019

18- سمية بلقاسمي، "إشكالية العلاقة بين البطالة والتضخم مع التطبيق الإحصائي على الاقتصاد الجزائري خلال الفترة ،1990-2014"أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية شعبة اقتصاد المالي، جامعة باتنة01، 2017-2016

19- صديقي عبد النور، سياسات الحد من البطالة في الجزائر"، دراسة مقارنة بين البرامج الحكومية وجمود مؤسسات المجتمع (المدين)، أطروحة أعدت لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص علم الاجتماع، جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس، 2018-2019.

20- طالب سومية شهيناز، الأثر الديناميكي للنمو الاقتصادي على البطالة، دراسة حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الاقتصادية، تخصص تحليل اقتصادي، جامعة سيدي بلعباس ، 2017/2016

21- عابد سليمة، "الإطار المؤسسي والتشريعي ودوره في أداء سوق العمل-دراسة حالة الجزائر ،2003-2013"مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد دولي، جامعة2 محمد ابن أحمد، وهران، 2014-2015

22- لعريفي عودة، "محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر"، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2010-2011.

ثالثا: المجلات والتقارير

23- بوهراوه عز الدين، عمراوي صلاح الدين، النمو الديمغرافي و تحولاته في الجزائر، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 10،المجلد5 2018.

24- برياطي حسين، مسيليتي نبيلة، "إشكالية البطالة وآليات التشغيل في الجزائر"، مجلة الدراسات التسويقية وإدارة الأعمال، المجلد ،2العدد ،1جانفي 2018

25- البشير عبد الكريم، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس سنة .2009

26- جلال شيخ العيد، عيسى بهدي(2012)، " اثر النمو الاقتصادي على معدلات البطالة في الاراضي الفلسطينية للفترة 1996_2011، مجلة الباحث العدد 11

27- بلحضري عبد الرزاق،شريفي ابراهيم ، مداح عبد الهادي، دراسة التأثيرات الغير متماثلة للنمو الاقتصادي على سوق العمل في الجزائر في ظل البرامج التنموية خلال فترة (1980-2018) بإستخذام نموذج ،NARDL Revue des Réformes Economiques et Intégration En Economie Mondiale Vol 14 N° 03 Année 2020 EISSN 2600- 6502،

28- حسن الحاج، "مؤشرات سوق العمل"، مجلة جسر التنمية الكويتية، العدد ،16أفريل2003 في الموقع www.arab api.org/image/publication/pdfs/101/101.devlop/- budge16pdf

29- راضية بن زيان،يوسفي الحسين"،اثر مكونات النمو الاقتصادي على الطلب على العمالة في الجزائر(1980-2014) مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية، المجلد 07,العدد01، 2018.

30- عبد الحليم جلال، "اتجاهات سوق العمل بالجزائر"، مجلة وجدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد ،8العدد ،2ديسمبر .2017

31- فضيل عبد الكريم، بن زايد ريم، " واقع المرأة وسوق العمل في الجزائر مقارنة مع تونس والمغرب"، مجلة الإنسان والمجتمع، رقم 13، 2020

32- فضيل عبد الكريم، محمد الصالي، النمو الديمغرافي وخصائص السوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ،17ديسمبر .2014

33- قريب الله عبد المجيد عبد القادر حامد، "المحددات الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في السودان دراسة قياسية 1981-2015"مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد23.، 2017

34- كسرى مسعود، طهراوي دومة علي، أثر القطاع غير الرسمي على سوق الشغل بالجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 12/2014

35- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم إداء السياسات الشغل في الجزائر، 2000-2001 مجلة الباحث، عدد.10/2012

36- رالف هوسمانس "قياس الاقتصاد غير النظامي من العمالة في القطاع غير النظامي إلى العمالة غير النظامية"، ورقة العمل رقم ،53جنيف، مكتب الإحصاءات بمكتب العمل الدولي،2004.

37- سحر محمد الفقير، ندى الهاشمي، " استشراف مستقبل سوق العمل في الامارات العربية المتحدة " من الموقع. .https:// www.Economy. gov.ae / economical coreport

38- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار www.ando.dz/index.php/ar

39- موقع الشؤون الدينية والأوقاف http://www.marw.dz

40- رالف شامي وعضوية ياسر أبديع ألبرتو بيهار، سرحان شفيق ، ليزا دورتي -شو-، ديفيد فورسيري، نيك جانوس، بول زيمند، نموذج لتحليل مؤشرات سوق العمل و إعداد التوقعات بشأنها، صندوق النقد الدولي، إدارة الشرق الأوسط و آسيا الوسطى، سبتمبر 2012من الموقع الإلكتروني

https://www.imf.org/~/media/Websites/IMF/importedpublications/external/arabic/pubs/ft/tnm/2012/_tnm1201a.ashx

41- بلقاسم عباس، "تقييم استراتيجيات سوق العمل لمواجهة تحدي البطالة في دولة الكويت"، المؤتمر الدولي حول ازمة البطالة في الدولة العربية، القاهرة جمهورية مصر العربية، مارس 2008.

42- المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير اسمه الى الوكالة الوطنية للتشغيل .الجريدة الرسمية رقم 39 (1990)، المرسوم التنفيذي رقم 90-259مؤرخ في 18صفر 1411الموافق لـ 08سبتمبر ،1990

43- محمد عدنان وديع، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريبية عن بعد، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

قائمة المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

A. Les Livres

44- Anne/ paurot les nouvelles théories du Marché du travail, édition la découverte, paris 1992

45- Christine biales , le marché du travail un panorama des théories économiques de l'orthodoxie aux hétérodoxies, 2017.

46- pierre cahuc. André Zylberberg, économie de travail : la formation des salaires et les déterminants du chômage, Edition de Boeck,1996

47- Rueff J, l'assurance-chômage, cause du chômage permanant, revue d 'économie politique, mars avril , 1931

B. Les Thèses

48- Bouriche Lahcéne, ''Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009)'', thèse de doctorat en Science économique, Faculté de Science économique : Science de gestion et Science commercial, Université de Tlemcen, 2012-2013.

49- christine Dollo, quels déterminants pour l'évolution des savoirs scolaires en science économique et social l'exemple du chômage) , these de doctorat université Aix Marseille1, 2001

50- Map Sum, ''Marché du travail et emploi au cambudge : Contraints à court terme et enjeux a long term'', thèse de ductorat en sciences economiques, Université lumiere lyon 2, 2007 http://thése.univlyon2.fr/ ducoments/lyon2/ 2007/Sum-m*p=0&a.

C. C- Les Articles

51- Mohammed Dahmani Driouche, Abdelatif Hamit ; "asymmetric shocks on the evolution of the unemployment rate in Algeria: new impact of oil price evidence using NARDL analysis during the period(1990_2017) ; les cahiers du cread, Nº2.

52- Imad Moosa, "economic growth and unemployment in Arab countries: is okun's law valide?; Journal of development and economic policies, Nº2

53- MANNA Lamdjed, RIMI Riadh ,TOUITOU Mohammed, The Asymmetric Impact of Economic Growth on Unemployment in Algeria-Testing the Okun's Law- (Empirical Study for the Period 1980-2018), Roa Iktissadia Review ISSN 2253-0088 10 (02)/2020

54- Mohammed abdellah aljebrin, « Le loi demand and economiv growth in saudi arabia» american journal of business and management vol1, N° 4,2012,

55- Mohamed Hassan، Cyros Sassanpour labour Market pressures ingupt: why is the unemployment rate stubbomly high?,‟ international conference on the unemployment bisis in the Arab contries cairo Egypt . Match 2008.

D. Les rapports

56- Activité emploi et chômage au 4 éme trimestre 2013, N0 : 653, , Vu Sur http://www.ons.dz/img/pdf/donnees-stat-emploi-2013 *STR :sans travail a la recherche d'un.

57- Bureau International du Travail, la normalisation international du travail, nouvelle série n 53, Genève, 1953

58- Office National des statistique, donnes statistique, emploi et chômage, Algerie, N0 :263, 1997.

59- Office National des Statistique, l'emploi et le chômage, données Statistiques, N226, Algérie, 1995

60- Rapport National 2000-2015, Opjectifs du Millénaire pour le Développement.

E. Les sites web

61- www.ONS.com.dz/emploi-chomage

62- (WDI) world Development Indicators (1970-2018)

63- (WDI)World bank (1960-2019)

64- www.ansej.org.dz

65- www.angem.dz 21/11/2021

66- www.anem.dz/ar/stats 21/11/2021

الملاحق

الملحق رقم 01

1992						1998		
السن	الجنس	ذكر %	أنثى%	مجموع%	ذكر %	أنثى%	مجموع%
15 فما فوق		77.01	11.58	44.52	76.03	11.79	44.21
64-15		80.64	12.33	46.89	80	12.58	46.72
2000					2005		
السن	الجنس	ذكر %	أنثى%	مجموع%	ذكر %	أنثى%	مجموع%
15 فما فوق		74.64	11.89	43.53	71.78	12.84	42.53
64-15		78.77	12.71	46.16	76.07	13.79	45.3
2010					2015		
السن	الجنس	ذكر %	أنثى%	مجموع%	ذكر %	أنثى%	مجموع%
15 فما فوق		70.04	14.37	42.36	67.41	15.23	41.47
64-15		74.65	15.49	45.35	72.62	16.61	44.87

المصدر: منظمة العمل الدولية ILO

2019			
السن	الجنس	ذكر %	أنثى%	مجموع%
15 فما فوق		66.8	17.3	42.2
64-15		74.7	19.9	47.5
60 فما فوق		15.9	1.4	8.6

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات " التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 15/9/2019

الملحق رقم 02

1998			1992				
مجموع%	أنثى%	ذكر %	مجموع%	أنثى%	ذكر %	الجنس	السن
32.4	8.16	56.20	33.6	8.65	58.34	15 فما فوق	
20.55	7.89	32.80	22.75	10.15	34.91	24-15	
2005			2000				
مجموع%	أنثى%	ذكر %	مجموع%	أنثى%	ذكر %	الجنس	السن
36.04	9.63	62.04	30.6	7.70	53.06	15 فما فوق	
22	5.52	37.87	17.57	6.36	28.41	24-15	
2015			2010				
مجموع%	أنثى%	ذكر %	مجموع%	أنثى%	ذكر %	الجنس	السن
36.83	12.68	60.70	38.14	11.63	64.36	15 فما فوق	
18.27	4.75	31.32	22.06	5.75	37.87	24-15	

المصدر: منظمة العمل الدولية ILO تاريخ الزيارة 2019/9/19

2019			
مجموع%	أنثى%	ذكر %	السن الجنس
37.4	13.8	60.7	15 فما فوق
18.3	4.3	31.7	24-15

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل، البطالة" ، تاريخ الزيارة 2019/9/20

الملحق رقم 03

2010			2009				
مجموع%	أنثى%	ذكر %	مجموع%	أنثى%	ذكر %	الجنس	السن
10	19.1	8.1	10.2	18.1	8.6	59-16	
21.5	37.4	18.6	21.3	34.6	19	24-15	
7.1	15	5.4	7.2	14.4	5.7	25 فأكثر	
2014			2012				
مجموع%	أنثى%	ذكر %	مجموع%	أنثى%	ذكر %	الجنس	السن
9.8	14.2	8.8	11	17	9.6	59-16	
24.8	36.7	22.4	27.5	39.2	24.9	24-15	
7.1	10.8	6.1	7.5	12.5	6.4	25 فأكثر	
2019			2016				
مجموع%	أنثى%	ذكر %	مجموع%	أنثى%	ذكر %	الجنس	السن
11.4	20.4	9.1	10.5	20	8.1	59-16	
26.9	45.1	23.6	26.7	49.9	22.3	24-15	
9.1	17.8	6.8	7.9	16.2	5.7	25 فأكثر	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات" التشغيل والبطالة"، تاريخ الزيارة 20/9/2019

www.ONS.com/emploi.chomage

الملحق رقم 04

القطاعات / السنوات	الفلاحة		الصناعة		بناء وأشغال عمومية		تجارة وخدمات	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1967	873600	49.9	123000	7.1	711000	4.0	679800	38.9
1968	873600	48.8	143000	7.9	78800	4.3	707400	39.3
1969	933700	49.3	161000	8.5	81600	4.3	715900	37.8
1970	954400	48.1	174000	8.7	120400	6	73400	37.3
1971	912000	45.4	207600	10.3	133300	6.6	754800	37.3
1972	874700	42.6	221300	10.7	146400	7.1	810900	39.4
1973	873400	40.0	245300	11.3	190000	8.7	873300	40.0
1974	880300	38.4	241400	11.8	216700	9.4	924400	40.3
1975	881700	36.1	318700	13.0	250600	10.7	987700	40.5
1976	805500	32.1	359200	14.3	303400	12.61	1049700	41.5
1977	800000	30.2	386500	14.6	364000	13.7	1099200	41.4
1978	861000	33.9	375000	13.1	399000	14.0	1115000	39.0
1979	969200	32.1	401400	13.3	437000	14.5	1210900	40.1
1980	969000	30.8	418800	13.3	471900	15	1285800	40.8
1982	960000	28.0	438400	12.8	552200	16.1	1441400	42.1
1983	960000	26.7	487700	13.6	607600	16.9	1533700	42.7
1984	960000	25.6	507000	13.5	663000	17.6	1626900	43.3
1985	990000	25.6	536000	13.8	661000	17.2	1681000	43.4
1986	1002000	25.6	537000	13.6	657000	16.7	1727000	44.1
1987	1003000	23.6	654000	15.4	658000	15.5	1932000	45.5

46.6	2114000	18.0	820000	13.6	621000	22.0	1003000	1988
47.8	2139000	16.0	717000	13.5	602000	22.7	1010000	1989
49.3	2256000	15	683000	14.6	670000	21.1	970000	1990
47.6	2308000	14.3	681000	14.7	715000	23.4	1140000	1991
48.6	4222000	12.3	613000	15.9	789000	23.2	1150000	1992
53.6	3018000	12.6	705000	13.2	748000	20.6	1154000	1996
59.5	3409692	10.8	617357	14.4	826060	15.3	872800	2000
54.67	3405572	10.44	650012	13.82	861119	21.06	1312059	2001
54.9	3667650	11.9	799914	12.1	804152	21.1	141240	2003
53.25	4152934	12.41	967568	13.6	1060785	20.74	1617125	2004
54.6	4352844	15.1	1212022	13.2	1058835	17.2	1380520	2005
53.4	4737877	14.2	1257703	14.2	1263591	1801	1609633	2006
56.7	4871918	17.7	1522610	12	1027817	13.6	1170897	2007
56.6	5178000	17.2	1575000	12.5	1141000	13.7	1252000	2008
56.1	5318000	18.1	1718000	12.6	1194000	13.1	1242000	2009
55.2	5377000	19.4	1886000	13.7	1337000	11.7	1136000	2010
58.4	5603000	16.6	1595000	14.2	1367000	10.8	1034000	2011
61.12	6260000	16.4	1663000	13.1	1335000	9	912000	2012
61.6	6524000	16.8	1776000	13	1377000	8.7	917000	2015
60.7	6857000	16.7	1890000	12.8	1450000	9.6	1083000	2019

الملحق رقم 05

السنوات	15–19	20–24	25–29	34–30	39–35	44–40	49–45	54–50	59–55
2000	640136	76933	554975	254264	112245	70818	47976	49512	19004
	25.49%	30.35%	22.10%	10.13%	4.47%	2.82%	1.91%	1.97%	0.76%
2001	393441	687958	578984	280890	155896	93287	72662	58163	18169
	16.82%	29.41%	24.75%	12.01%	6.6%	3.99%	3.11%	2.49%	0.78%
2003	329136	666872	509289	245568	133532	75108	62516	40295	15954
	15.84%	32.09%	24.51%	11.82%	6.43%	3.61%	3.01%	1.94%	0.77%
2004	256907	505378	462633	206447	104297	58291	41583	24577	11422
	15.37%	30.23%	27.68%	12.35%	6.24%	3.49%	2.49%	1.47%	0.68%
2005	205417	481169	398779	176666	84257	43096	31613	19498	7791
	14.18%	33.22%	27.53%	12.30%	5.82%	2.98%	2.18%	1.35%	0.54%
2006	166414	369982	333483	170394	91115	48942	28415	25544	6553
	13.41%	29.82%	26.88%	13.73%	7.34%	3.94%	2.29%	2.06%	0.53%
2007	175245	421404	393024	187488	93151	48364	22192	24182	9613
	12.75%	30.6%	28.59%	13.64%	6.78%	3.52%	1.61%	1.76%	0.70%
2008	140000	388000	348000	149000	69000	34000	19000	15000	7000
	11.98%	33.19%	29.77%	12.75%	5.9%	2.91%	1.63%	1.28%	0.6%
2009	125000	342000	320000	142000	65000	32000	19000	17000	10000
	11.66%	31.9%	29.85%	13.25%	6.06%	2.98%	1.77%	1.59%	0.94%
2010	116000	349000	336000	140000	58000	32000	22000	13000	10000

0.93%	1.21%	2.04%	2.97%	5.39%	13.01%	31.23%	32.43%	10.79%	
12000	14000	32000	36000	74000	134000	323000	342000	95000	**2011**
1.13%	1.32%	3.01%	3.39%	6.97%	12.62%	30.41%	32.20%	8.95%	
13000	23000	31000	50000	87000	163000	306000	373000	129000	**2013**
1.11%	1.96%	2.64%	4.26%	7.40%	13.87%	26.04%	31.74%	10.98%	
10000	19000	30000	63000	98000	162000	318000	341000	111000	**2014**
0.9%	1.6%	2.6%	5.5%	8.5%	14%	27.7%	29.6%	9.7%	
14000	25000	33000	64000	95000	198000	389000	382000	136000	**2015**
1.1%	1.9%	2.5%	4.8%	7.1%	14.8%	29.1%	28.6%	10.2%	
11000	19000	31000	63000	94000	203000	401000	350000	99000	**2016**
0.9%	1.5%	2.5%	5%	7.4%	16%	31.5%	27.5%	7.8%	
26000	36000	49000	66000	108000	211000	466000	377000	123000	**2018**
1.8%	2.5%	3.3%	4.5%	7.4%	14.4%	31.9%	25.8%	8.4%	
17000	37000	56000	85000	134000	229000	449000	336000	106000	**2019**
1.2%	2.6%	3.9%	5.9%	9.3%	15.8%	31%	23.2%	7.3%	

Source :www.ONS.com.dz/ emploi-chômage2/10/2019 تاريخ الزيارة

الملحق رقم 06:

الملحق ب : **اختبار استقرارية المتغيرات**

Null Hypothesis: LGDP has a unit root
Exogenous: Constant
Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		0.111504	0.9624
Test critical values:	1% level	-3.621023	
	5% level	-2.943427	
	10% level	-2.610263	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: LGDP has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Lag Length: 3 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-2.743642	0.2265
Test critical values:	1% level	-4.243644	
	5% level	-3.544284	
	10% level	-3.204699	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LGDP) has a unit root
Exogenous: Constant
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-3.898626	0.0049
Test critical values:	1% level	-3.621023	
	5% level	-2.943427	
	10% level	-2.610263	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LGDP) has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-3.883235	0.0229
Test critical values:	1% level	-4.226815	
	5% level	-3.536601	
	10% level	-3.200320	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: LGDP has a unit root
Exogenous: Constant
Bandwidth: 3 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

		Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic		-0.181676	0.9323
Test critical values:	1% level	-3.615588	
	5% level	-2.941145	
	10% level	-2.609066	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: LGDP has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Bandwidth: 3 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

		Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic		-1.512247	0.8077
Test critical values:	1% level	-4.219126	
	5% level	-3.533083	
	10% level	-3.198312	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LGDP) has a unit root
Exogenous: Constant
Bandwidth: 2 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

		Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic		-3.843980	0.0056
Test critical values:	1% level	-3.621023	
	5% level	-2.943427	
	10% level	-2.610263	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LGDP) has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Bandwidth: 1 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

		Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic		-3.823767	0.0263
Test critical values:	1% level	-4.226815	
	5% level	-3.536601	
	10% level	-3.200320	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: LU has a unit root

Exogenous: Constant
Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-0.517998	0.8766
Test critical values:	1% level	-3.615588	
	5% level	-2.941145	
	10% level	-2.609066	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: LU has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Lag Length: 2 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-2.372408	0.3869
Test critical values:	1% level	-4.234972	
	5% level	-3.540328	
	10% level	-3.202445	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LU) has a unit root
Exogenous: Constant
Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-2.730648	0.0788
Test critical values:	1% level	-3.626784	
	5% level	-2.945842	
	10% level	-2.611531	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LU) has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=9)

		t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic		-2.945554	0.1611
Test critical values:	1% level	-4.234972	
	5% level	-3.540328	
	10% level	-3.202445	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: LU has a unit root
Exogenous: Constant
Bandwidth: 4 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

	Adj. t-Stat	Prob.*

Phillips-Perron test statistic		-0.944351	0.7629
Test critical values:	1% level	-3.615588	
	5% level	-2.941145	
	10% level	-2.609066	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: LU has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Bandwidth: 4 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

		Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic		-1.675551	0.7426
Test critical values:	1% level	-4.219126	
	5% level	-3.533083	
	10% level	-3.198312	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LU) has a unit root
Exogenous: Constant
Bandwidth: 4 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

		Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic		-5.281956	0.0001
Test critical values:	1% level	-3.621023	
	5% level	-2.943427	
	10% level	-2.610263	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Null Hypothesis: D(LU) has a unit root
Exogenous: Constant, Linear Trend
Bandwidth: 3 (Newey-West automatic) using Bartlett kernel

		Adj. t-Stat	Prob.*
Phillips-Perron test statistic		-5.348886	0.0005
Test critical values:	1% level	-4.226815	
	5% level	-3.536601	
	10% level	-3.200320	

*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

الملحق ب: **اختبار استقرارية المتغيرات**

UNIT ROOT TEST RESULTS TABLE (PP)
Null Hypothesis: the variable has a unit root

		At Level				
		E	I	G	M	X
With Constant	t-Statistic	-0.6743	-0.0326	-0.5855	-0.6347	-1.5717
	Prob.	***0.8375***	***0.9476***	***0.8586***	***0.8472***	***0.4833***
		n0	n0	n0	n0	n0
With Constant & Trend	t-Statistic	-1.3938	-2.6757	-1.7861	-1.7098	-0.3977
	Prob.	***0.8406***	***0.2531***	***0.6844***	***0.7200***	***0.9826***
		n0	n0	n0	n0	n0
Without Constant & Trend	t-Statistic	4.1038	1.9645	5.8072	2.1256	0.2700

	Prob.	***0.9999***	***0.9858***	***1.0000***	***0.9900***	***0.7571***
		n0	n0	n0	n0	n0
	At First Difference					
		d(E)	d(I)	d(G)	d(M)	d(X)
With Constant	t-Statistic	-4.5507	-4.7308	-4.6942	-3.4104	-3.2314
	Prob.	***0.0013***	***0.0008***	***0.0009***	***0.0195***	***0.0290***
		***	***	***	**	**
With Constant & Trend	t-Statistic	-4.5795	-4.5989	-4.5970	-3.3237	-3.9756
	Prob.	***0.0058***	***0.0055***	***0.0056***	***0.0838***	***0.0223***
		***	***	***	*	**
Without Constant & Trend	t-Statistic	-2.8914	-3.9973	-2.8866	-2.9813	-3.3233
	Prob.	***0.0055***	***0.0003***	***0.0056***	***0.0044***	***0.0018***
		***	***	***	***	***

Notes:

a: (*)Significant at the 10%; (**)Significant at the 5%; (***) Significant at the 1% and (no) Not Significant

b: Lag Length based on AIC

c: Probability based on MacKinnon (1996) one-sided p-values.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال فترة (1980-2019) ، ومن أجل تحليل ذلك قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين ، في الفصل الأول تطرقنا بالتفصيل للمفاهيم الخاصة بسوق العمل و أهم النظريات المفسرة له ، أما الفصل الثاني من الدراسة قمنا بتحليل واقع سوق العمل في الجزائر، مع دراسة تطبيقية تمثلت في تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر و اعداد توقعات بشأنها و قد تبين لنا في نهاية فترة التوقع أنه للوصول لمعدل البطالة 5% يجب تحقيق في نمو الناتج المحلي الحقيقي السنوي ب 2.5% أما المعدل في نمو اجمالي الناتج المحلي الحقيقي السنوي اللازم لاستيعاب الداخلين المتوقعين في سوق العمل على مدى فترة التوقع هو0.8% كما ان المعدل اللازم لنمو اجمالي الناتج المحلي الحقيقي السنوي لتخفيض مستوى البطالة بنسبة 25% في نهاية فترة التوقع هو1.6%. اما نتائج تقدير قانون أوكن باستخدام نموذج الانحدار الذاتي غير الخطي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة NARDL أن العلاقة بين النمو الاقتصادي و البطالة كانت متماثلة سواء في حالة الرواج أو الركود .و بتقدير محددات الطلب على العمل باستخدام مقاربة الإنفاق الكلي إستنتجنا أن التوظيف يتأثر ايجابا بكل من الاستثمار و الانفاق الحكومي و الصادرات و هذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية .

الكلمات المفتاحية: سوق العمل ، البطالة ، مؤشرات سوق العمل ، قانون أوكن.

Sommaire:

Cette étude vise à essayer d'analyser les indicateurs du marché du travail en Algérie au cours de la période (1980-2019), et pour analyser cela, nous avons divisé l'étude en deux chapitres. En analysant la réalité du marché du travail en Algérie, avec une étude appliquée représentée dans l'analyse des indicateurs du marché du travail en Algérie et la préparation des attentes à leur égard. Il nous a été constaté à la fin de la période de prévision que pour atteindre le taux de chômage de 5%, la croissance annuelle du PIB réel doit être atteinte de 2,5%, tandis que le taux de La croissance annuelle du PIB réel nécessaire pour absorber les entrants attendus dans le marché du travail au cours de la période de prévision est de 0,8 % et le taux de croissance annuel du PIB réel nécessaire pour réduire le niveau de chômage de 25 % à la fin de la période de prévision est de 1,6 %. Quant aux résultats de l'estimation de la loi d'Oken à l'aide d'un modèle autorégressif non linéaire pour les intervalles de temps distribués lents (NARDL), que la relation entre la croissance économique et le chômage était la même, que ce soit en cas de boom ou de stagnation. Et en estimant les déterminants de la demande de main-d'œuvre à l'aide de l'approche des dépenses totales, nous avons conclu que l'emploi est positivement affecté à la fois par l'investissement et les dépenses publiques et les exportations, ce qui est conforme à la théorie économique.

Mots clés : marché du travail, chômage, indicateurs du marché du travail, loi d'Okun

Summary:

This study aims to try to analyze the labor market indicators in Algeria during the period (1980-2019), and in order to analyze that we divided the study into two chapters. By analyzing the reality of the labor market in Algeria, with an applied study represented in analyzing the indicators of the labor market in Algeria and preparing expectations regarding them. It was found to us at the end of the forecast period that to reach the unemployment rate of 5%, the annual real GDP growth must be achieved by 2.5%, while the rate in The annual real GDP growth needed to absorb the expected entrants into the labor market over the forecast period is 0.8%, and the annual real GDP growth rate needed to reduce the unemployment level by 25% at the end of the forecast period is 1.6%. As for the results of estimating Oken's law using a non-linear autoregressive model for the slow distributed time gaps (NARDL), that the relationship between economic growth and unemployment was the same, whether in the case of boom or stagnation. And by estimating the determinants of labor demand using the total spending approach, we concluded that employment is positively affected by both investment And government spending and exports, and this is consistent with economic theory.

Keywords: labor market, unemployment, labor market indicators, Okun's law.