الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم الاقتصادية

كلية : العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم : العلوم الاقتصادية

ميدان : علوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

شعبة: علوم اقتصادية

تخصص : اقتصاد نقدي و مالي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

من اعداد الطلبة :

قويشيش فاطمة

ديب صورية

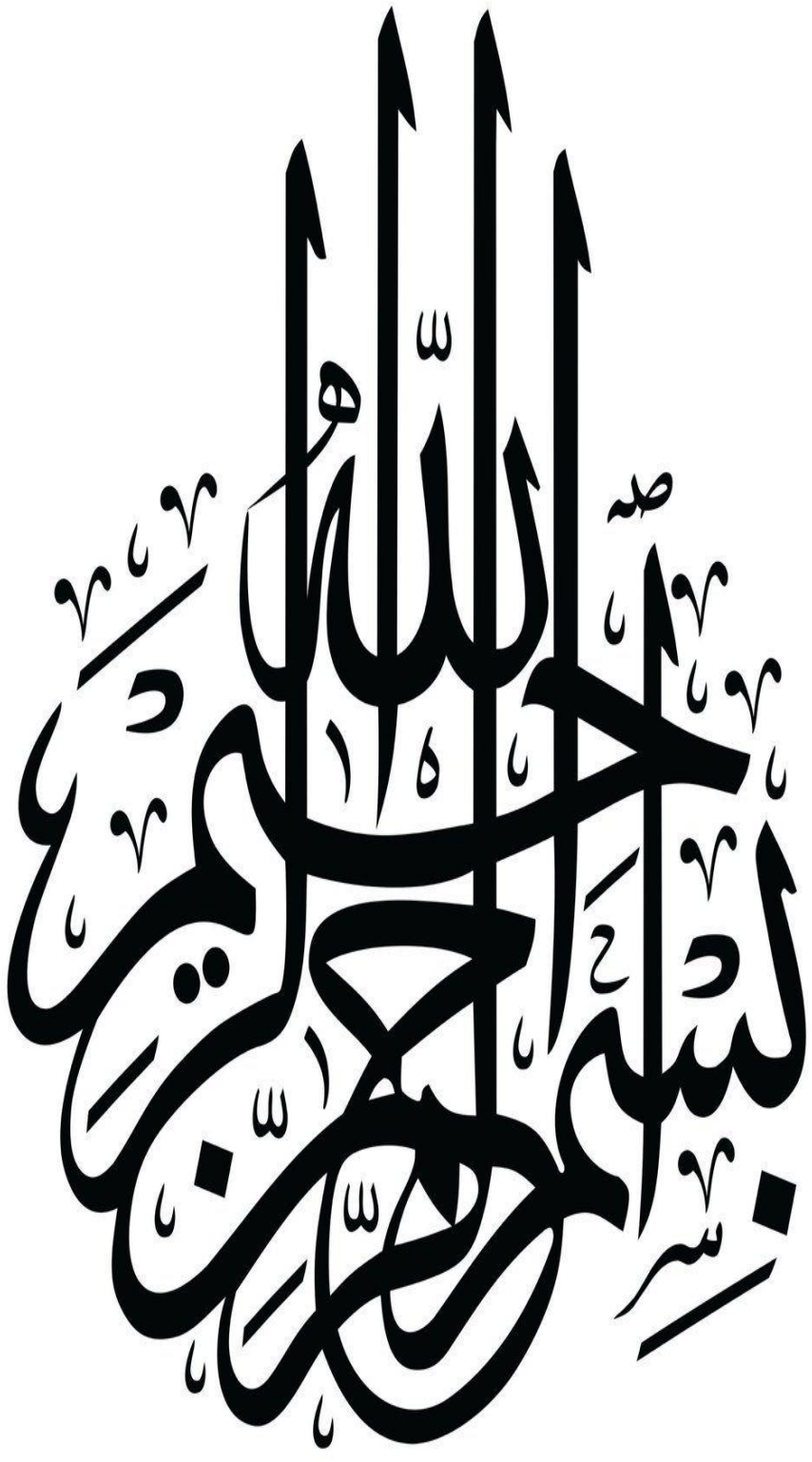
محددات سوق العمل في الجزائر

لجـنة المـناقشة:

إسم ولقب الأستاذ	الدرجة العلمية	الصفة
د.عون الله سعاد	أستاذ محاضر " أ "	رئيسا
د.إجري خيرة	أستاذ محاضر "ب"	مناقشا
لعريفي عودة	أستاذ محاضر " ب "	مشرفا

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: .....

السنة الجامعية: 2024-2025


بسم الله الرحمن الرحيم

اهداء

الى من غرسو في نفسي بذور الامل ،و سقوها بالتشجيع و الدعاء فانبتت نجحا ....

الى من كانو النور الذي انار لي دروب العلم والمعرفة...

الى والدي العزيز من علمني الاسرار سبيل النجاح و كان سندي في كل خطوة حفظه الله لي .

الى والدتي الحبيبة من كانت دعوتها ترافقني في كل لحظة فكانت نبض قلبي و روحي حفظها الله لي .

الى اخوتي من كانو العون و المحفز في كل مراحل رحلتي مختار ، حكيم

الى اختي الوحيدة رفيقة دربي ادعو الله لها كل النجاح و التوفيق في مسارها الدراسي ، ملاك، الى الكتاكيت هبة ، محمد حفظهم الله .

الى صديقاتي من شاركوني ايام التعب و الانجاز انتم الرفقة الطيبة و الوجه الاخر للفرح،حنان، واهيبة ، كريمة ، سيرين ، اكرام ...

الى صديقتي من شاركتني اعداد هذه المذكرة ادعو الله لها كل التوفيق ديب صورية .

الى كل من كان له اثر طيب في رحلتي العلمية ...

اهديكم ثمرة جهدي و تعب سنوات دراستي ،راجية من الله ان اكون عند حسن ظنكم .

فاطمة

اهداء

اهدي ثمرة جهدي المتواضع الى من وهبوني الحياة و الامل ،و النشأة على شغف الاطلاع و المعرفة و من علموني ان ارتقي سلم الحياة بحكمة و صبرا و احسانا ، ووفائهما والدي العزيز و والدتي العزيزة ...

الى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد المتين من كانو عونا لي في رحلتة بحثي اخوتي هدى، فاطمة ،رحاب ،حليمة ...

الى الكتاكيت طارق ،دينا ، حنى ، لينا ...

الى من كاتفتني و نحن نشق الطريق معا نحو النجاح في ميرتنا العلمية الى رفيقة دربي قويشيش فاطمة ...

الى سندي و من شجعني على اكمال دراستي زوجي الغالي صحراوي ...

و لكل من اعطاني يد العون من بعيد و قريب و ساعدي في انجاز هذه المذكرة .

صورية

شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، اللهم علّمنا ما ينفعنا، وانفعنا بما علمتنا، وزدنا علماً، ووفّقنا لما تحب وترضى، واجعل هذا العمل خالصًا لوجهك الكريم.

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، بعد جهدٍ مضنٍ وتعبٍ متواصل، وها أنا اليوم أضع بين أيديكم ثمرة تعب سنوات من الجد والاجتهاد، والتي ما كانت لتكتمل لولا توفيق الله أولًا، ثم وقوف بعض الأشخاص إلى جانبي بالدعم والتشجيع.

أتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير إلى:

الاستاذة المشرفة لعريفي عودة لما قدمته لنا من توجيه و ارشاد علمي متواصل، و صبر على تسؤلاتي المتكررة، و نقدها البناء الذي ساعدني في تطوير هذا العمل .

الهيئة التدريسية بكلية العلوم الاقتصادية و علوم تجارية و علوم التسيير الذين لم يبخلو علينا بعلمهم و خبراتهم .

عائلتي الكريمة كلن باسمه التي كانت الداعمة الاولى لي في كل خطوة .

صديقاتي من تقاسمت معهم لحظات التعب و الفرح فلكم مني كل الود و التقدير .

اسال الله ان يوفقنا جميعا لما فيه الخير، و ان يجعل هذا العمل نافعا

والله ولي التوفيق .

يعتبر سوق العمل من ابرز الاسواق التي حظيت باهتمام كبيرمنذ القدم حيث يعالج هذا السوق عدة نواحي منها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية بحيث تهدف هذه الدراسة الى فهم العوامل التي تؤثر على حالة السوق مثل عرض العمل و الطلب عليه .حيث تناولت دراستنا جانب نظري حول ماهية سوق العمل و العرض و الطلب عليه ،كما تطرقنا بعد ذلك الى واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000_2022، كما قمنا بدراسة قياسية لدالتي العرض و الطلب على العمل لمعرفة متغيرات التي تؤثر فيها ،و من خلال دراستنا توصلنا الى وجود علاقة طردية بين حجم الكتلة الاجرية و عرض العمل بحيث اذا زادت الكتلة الاجرية زاد مها عرض العمل، و ايضا علاقة طردية بين حجم الاستثمار و الطلب على العمل حيث اذا زاد حجم الاستثمار زاد الطلب على العمل .

الكلمات المفتاحية: سوق العمل ، عرض العمل ، الطلب على العمل ،البطالة ، التشغيل .

The labor market is considered one of the most prominent markets that has received great attention since ancient times, as this market addresses several aspects, including economic, social and political aspects. This study aims to understand the factors that affect the market situation, such as labor supply and demand. Our study dealt with a theoretical aspect about the nature of the labor market, supply and demand for it. We also touched on the reality of the labor market in Algeria during the period 2000-2022. We also conducted a standard study of the labor supply and demand functions to identify the variables that affect them. Through our study, we concluded that there is a direct relationship between the size of the wage bill and labor supply, such that if the wage bill increases, the labor supply increases, and also a direct relationship between the size of investment and labor demand, where if the size of investment increases, the demand for labor increases

Keywords: labor market, labor supply, labor demand, unemployment, employment

فهرس المحتويات

مقدمة	**أ–ث**
الفصل الأول: الاطار النظري و المفاهيمي لسوق العمل.	**5**
تمهيد.	**6**
المبحث الاول: ماهية سوق العمل .	**7**
المطلب الاول :الاطار المفاهيمي لسوق العمل.	**7**
أولا: مفهوم سوق العمل.	**7**
ثانيا: انواع سوق العمل.	**8**
ثالثا: خصائص سوق العمل.	**10**
المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل.	**10**
المطلب الثالث : سياسات سوق العمل .	**12**
المبحث الثاني: عرض العمل والطلب عليه.	**14**
المطلب الاول : عرض العمل.	**14**
المطلب الثاني : الطلب على العمل.	**17**
المطلب الثالث : النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل .	**19**
أولا: النظريات التقليدية لسوق العمل.	**19**
ثانيا: النظريات الحديثة لسوق العمل .	**29**
خلاصة الفصل الاول .	**32**
الفصل الثاني: دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر.	**33**
تمهيد.	**34**
المبحث الاول : تطور سوق العمل في الجزائر .	**35**
المطلب الأول: تطور الطلب على العمل وعرض العمل في الجزائر .	**35**
أولا: تطور الطلب على العمل في الجزائر.	**35**
ثانيا: تطور عرض العمل في الجزائر .	**37**
المطلب الثاني : تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000_2022 .	**38**
المطلب الثالث : تطور معدل الاستثمار الاجنبي و الانفاق الوطني و القوة العاملة في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.	**43**

_ أولا : تطور معدل الاستثمار الاجنبي في الجزائر خلال الفترة 2000_2022 .	**43**
ثانيا : تطور القوى العاملة الاجمالية في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.	**44**
_ثالثا: تطور الانفاق الوطني في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.	**45**
رابعا: تطور الكتلة الاجرية في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.	**46**
المطلب الرابع: تطور سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.	**46**
المبحث الثاني: دراسة قياسية لدالتي عرض العمل والطلب عليه.	**52**
المطلب الأول: دراسة قياسية لدالة الطلب على العمل في الجزائر.	**52**
المطلب الثاني: دراسة قياسية لدالة عرض العمل في الجزائر .	**55**
المطلب الثالث: الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج.	**56**
خلاصة الفصل الثاني .	**59**
خاتمة.	**60**
قائمة المصادر والمراجع.	**63**

قائمة الأشكال:

الشكل رقم 01: هيكل سوق العمل في الجزائر.	**8**
الشكل رقم 02: اشتقاق دالة الطلب على العمل.	**21**
الشكل رقم 03:منحنى عرض العمل عند الكلاسيك.	**22**
الشكل رقم 04 :التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك.	**22**
الشكل 05: الطلب على العمل عند كينز.	**25**
الشكل 06: عرض العمل عند كينز.	**27**
الشكل رقم 07: التوازن في سوق العمل عند كينز.	**28**

قائمة الجداول:

الجدول رقم1.2: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000_2009).	**41**
الجدول رقم2.2 : تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2010_2019).	**42**
الجدول رقم 3.2: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2020_2022).	**42**
الجدول رقم 4.2: تطور معدل الاستثمار الاجنبي في الجزائر خلال الفترة (2000_2022).	**43**
الجدول رقم 5.2: تطور القوى العاملة الاجمالية في الجزائر خلال الفترة (2000_2022).	**44**
الجدول رقم 6.2: تطور معدل الانفاق العام في الجزائر خلال الفترة (2000_2022).	**45**
الجدول رقم7.2: تطور الكتلة الاجرية في الجزائر خلال الفترة (2000–2022).	**46**
الجدول رقم 8.2 : تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين (15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2000_2010.	**49**
جدول رقم 9.2 تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين(15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2010_2019.	**50**
جدول رقم 10.2 تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين(15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2019_2022.	**51**
الجدول رقم11.2: نتائج تقدير دالة الطلب على خريجي الجامعات في الجزائر .	**53**
الجدول رقم12.2: نتائج اختبار الارتباط الذاتي.	**54**
الجدول رقم13.2: نتائج اختبار عدم ثبات التباين .	**54**
الجدول رقم14.2: نتائج تقدير دالة عرض العمل في الجزائر.	**56**
الجدول رقم15.2: نتائج اختبار الارتباط الذاتي.	**57**
الجدول رقم16.2: نتائج اختبار عدم ثبات التباين .	**57**

مقدمة

مقدمة

يعد سوق العمل من بين أهم الأسواق التي تشكّل البنية الاقتصادية لأي دولة، كما يُعتبر مؤشرًا اقتصاديًا واجتماعيًا وسياسيًا رئيسيًا يعكس مدى تطور الاقتصاد الوطني وفعالية السياسات العامة. ونظرًا لطابعه المعقد الذي تتداخل فيه أبعاد اقتصادية وديموغرافية وتعليمية وسياسية، فإن دراسة سوق العمل تُعد ضرورةً لفهم آليات التشغيل والبطالة، وتحليل العلاقة بين العرض والطلب على العمل .

و لقد تعددت النظريات المفسرة لسوق العمل من خلال العديد من المفكرين الاقتصاديين و تعدد الآراء فيما يخص هذا السوق بحيث ظهرت عدة نظريات حديثة تنتقد النظريات التقليدية الكلاسيكية و الكينزية ممن خلال الاعتماد على مجموعة من المفاهيم و المبادئ المعتمد عليها .

و لقد مر سوق العمل في الجزائر بالعديد من الاضطرابات نتيجة الازمات التي مر بها الاقتصاد الجزائري و السياسات و البرامج التي تبنتها الحكومة خلال الفترة الممتدة من 2000 الى 2022 كمرحلة الانعاش الاقتصادي التي امتدت من سنة 2000_2009 و التي تمثلت في سياسة الانفاق العام التي كانت اداة من ادوات السياسة الاقتصادية المعروفة التي ساهمت في دفع عجلة النمو في الجزائر مركزة على المشاريع القاعدية الداعمة للعمليات الانتاجية التي قامت بدورها في تحسين وضعية الطلب و العرض على العمل، و بعد ان حقق هذا البرنامج نتائج ايجابية لجأت الدولة الى تغيره الى برنامج اخر ما يسمى بسياسة توطيد النمو و الاقلاع الاقتصادي الذي لم يحقق نتائج مرضية كالبرنامج السابق فلم يحدث فرق واسع في كلا من الطلب و العرض على العمل و بعد ذلك جاءت مرحلة الاخيرة التي اعتمد فيها على سياسة انعاش التشغيل و دعم الادماج المهني من2019_2022 و التي تأثر فيها سوق العمل سلبا بجائحة كورونا و ادت الى انخفاض شديد في الطلب و العرض على العمل التي لم تدم طويلا و بدأت في التعافي بداية من سنة 2021 .

اشكالية البحث : ماهي اهم العوامل المحددة لسوق العمل في الجزائر؟

الاسئلة الفرعية :

1. ما هي اهم الاسس النظرية و المفاهيمية التي يقوم عليها سوق العمل في ظل المقاربات الاقتصادية الكلاسيكية و الحديثة ؟

2.ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على عرض و طلب العمل في الجزائر خلال الفترة 2000_2022؟

3. ما هي التحديات التي يواجهها سوق العمل في الجزائر خاصة فيما يتعلق بالبطالة بين الشباب و حملة الشهادات ؟

الفرضيات :

1_يرتكز سوق العمل على مجموعة من النماذج الاقتصادية التقليدية و الحديثة، التي تفسر اليات اشتغال السوق من خلال تفاعل قوى العرض و الطلب، مع اختلاف الرؤى حول أسباب البطالة و سبل التحقيق التوازن بين التشغيل و النمو الاقتصادي .

2_ يتأثر عرض و طلب العمل في الجزائر خلال الفترة 2000_2022 بعوامل اقتصادية مثل نمو و الاستثمار، والديمغرافية مثل تطور عدد السكان ، و اجتماعية كالتعليم و التكوين ، الى جانب تأثير السياسات العمومية في مجال التشغيل .

3_عدم التطابق بين مخرجات النظام التعليمي و احتياجات سوق العمل يزيد من معدلات البطالة بين الشباب و حملة الشهادات العليا.

أهمية الموضوع :

تكمن أهمية دراسة سوق العمل في الجزائر في أنه يمثل محورًا أساسيًا لتحديد مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أن فهم التحولات التي يعرفها سوق العمل يساعد صناع القرار على وضع سياسات تشغيل أكثر فعالية، خاصة في ظل التحديات الراهنة مثل التغيرات الديموغرافية، وارتفاع نسبة البطالة بين الشباب، وعدم تطابق مخرجات التعليم مع احتياجات السوق .

أهداف الدراسة :

- تحليل تطور سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000–2022.
- دراسة السياسات الاقتصادية التي انتهجتها الدولة وتأثيرها على العرض والطلب في سوق العمل.
- تقييم فعالية برامج التشغيل الحكومية في مواجهة مشكلة البطالة.
- تقديم توصيات لتحسين السياسات المستقبلية المتعلقة بسوق العمل.

اسباب اختيار الموضوع :

تكمن اسباب اختيارنا لهذا الموضوع في :

1. يعد سوق العمل من القضايا الحيوية التي تؤثر على التنمية الاقتصادية و الاستقرار الاجتماعي .
2. التحديات التي تواجهها الجزائر في سوق العمل مثل ارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب مما يجعل دراسة هذا الوضوع ذات أولوية
3. الندرة في الدراسات الحديثة التي تعكس التطورات الاخيرة في سوق العمل خاصة بعد جائحة كورونا و التغيرات الاقتصادية العالمية .

صعوبات البحث :

1_ صعوبة في الحصول على بيانات دقيقة و شاملة عن سوق العمل في الجزائر خاصة فيما يتعلق بالقطاع غير رسمي .

2_ التقلبات في السياسات الاقتصادية و الاجتماعية خلال الفترة المدروسة قد تجعل من الصعب عزل تأثير كل سياسة على حدة.

الدراسات السابقة :

في إطار دراسة موضوع **سوق العمل في الجزائر خلال الفترة(2000-2022)** ، تم إنجاز عدد من الدراسات والبحوث العلمية التي تناولت جوانب متعددة من موضوع التشغيل والبطالة وسياسات سوق العمل. وفيما يلي عرض لأهم هذه الدراسات :

1.**دراسة بن ناصر عبد الحميد (2015): "البطالة وسوق العمل في الجزائر: تحليل اقتصادي واجتماعي "**

- **المنهج المتبع** :الدراسة تعتمد منهج التحليل الكمي باستخدام الإحصائيات الرسمية الصادرة عن مديرية الإحصائيات الوطنية ومكتب التشغيل.
- **أهم النتائج** :أظهرت الدراسة أن معدل البطالة في الجزائر لا يزال مرتفعًا رغم سياسات الانتعاش الاقتصادي، وأن الفئة الأكثر تأثرًا بالبطالة هي حملة الشهادات العليا، وهو مؤشر على وجود خلل بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق.
- **القيمة المضافة للبحث الحالي** :تساهم هذه الدراسة في فهم طبيعة البطالة في الجزائر، لكنها لم تتطرق إلى مرحلة ما بعد 2015 ولا إلى الأزمة الصحية (كورونا).

2.**دراسة بوعلام محمد (2017): "التحولات الاقتصادية وتأثيرها على سوق العمل في الجزائر "**

- **المنهج المتبع** :استخدم الباحث منهج التحليل التاريخي المقارن لسياسات سوق العمل منذ الاستقلال وحتى 2016.
- **أهم النتائج** :رصدت الدراسة تحولات كبيرة في تركيبة سوق العمل، خاصة بعد اعتماد سياسات الإنفاق العام في العقد الأول من القرن الواحد والعشرين، إلا أن هذه السياسات لم تكن كافية لخلق فرص عمل مستدامة.
- **القيمة المضافة للبحث الحالي** :تقدم هذه الدراسة رؤية طويلة الأمد حول تطور سوق العمل، مما يساعد في وضع السياق التاريخي لفترة البحث الحالية.(2000-2022)

3.**دراسة نورية بلحاج (2020): "تحليل آثار جائحة كورونا على سوق العمل في الجزائر "**

- **المنهج المتبع** :الدراسة تعتمد على تحليل البيانات القطاعية قبل وأثناء الجائحة، وتستخدم منهج المسح والاستبيان مع بعض المؤسسات.
- **أهم النتائج** :أظهرت الدراسة انخفاضًا حادًا في الطلب على العمل، خاصة في القطاعات غير الرسمية والخدمية، كما توقفت برامج التشغيل الحكومية بشكل مؤقت بسبب الجائحة.

- **القيمة المضافة للبحث الحالي** :تعتبر هذه الدراسة من أولى الدراسات التي تسلط الضوء على تأثيرات الجائحة على سوق العمل الجزائري، مما يجعلها مرجعًا أساسيًا للفترة الأخيرة من البحث (2019-2022).

منهجية البحث :

سوف تعتمد الدراسة على **المنهج التحليلي الوصفي** ، وذلك من خلال تحليل البيانات الإحصائية المتاحة حول سوق العمل في الجزائر، كما سنعتمد على المنهج القياسي لتحليل وتفسير البيانات الإحصائية المتعلقة بتطور محددات دالتي العرض والطلب على سوق العمل في الجزائر.

خطة البحث :

تشمل خطة البحث الفصول التالية :

1. **الفصل الأول** :الاطار النظري و المفاهيمي إلى سوق العمل.
2. **الفصل الثاني** : دراسة قياسية لتطور سوق العمل في الجزائر2022-2000 .

الفصل الأول:

الاطار النظري و المفاهيمي لسوق العمل

تمهيد:

يعد سوق العمل من ابرز الميادين التي تعكس الديناميكيات الاقتصادية و الاجتماعية في أي مجتمع حيث تتقاطع فيه مجموعة من العوامل المتعلقة بالعرض و الطلب على اليد العاملة و التي اختلفت فيها النظريات بين التقليدية و الحديثة و تترجم فيه السياسات الاقتصادية و الاجتماعية الى مؤشرات كمية ونوعية تعبر عن حالة الاقتصاد و من اجل فهم سوق العمل لابد من تاسيس نظري و مفاهيمي يوضح ماهيته و من خلال هذا الفصل سوف نتطرق الى النقاط التالية التي توضح لنا ماهية سوق العمل :

المبحث الاول: ماهية سوق العمل.

المبحث الثاني: عرض العمل والطلب عليه .

المبحث الاول: ماهية سوق العمل

يهدف هذا المبحث الى تسليط الضوء على الاطار المفاهيمي لسوق العمل من مفاهيم و انواع و مؤشرات و كذلك السياسات التي سنتناولها في هذا المبحث:

المطلب الاول :الاطار المفاهيمي لسوق العمل

تعد دراسة المفاهيم المتعلقة بجوانب سوق العمل من المواضيع المهمة في مجال العلوم الاقتصادية، ولذلك ظهرت مجموعة من التعاريف التي قامت بتلخيص مفهوم سوق العمل و أنواعه و خصائص تميزه عن باقي الأسواق و التي سنتناولها في المطلب التالي:

أولا: مفهوم سوق العمل

هناك تباين و تعدد في شرح مفهوم سوق العمل من طرف العديد من الاقتصاديين ومن ابرز هذه المفاهيم هي:[1]

تعريف كودمانِ: Goodmanعرف سوق العمل على انه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال و التي يشتغل فيها معظم القاطنين.

كما عرف مجموعة اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الحديثة مثل الاقتصادي هيكزHicks ان أسواق العمل تشبه تماما أسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد، و امثلة هذه الاسواق كثيرة منها سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي وسوق السلعة، و يفترض الاقتصاديون تجانس العمل و انعدام تكاليف النقل و كذلك تكاليف الاعلان، و توفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين و المشتريين في سوق العمل.

في حين يرى الاقتصادي كيير Keer ان السوق الطبيعية للعمل تختلف كليا عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، اذ ان نظرة العامل الاعتيادي الى السوق تكون ضيقة، كما انه لا يعتبر مشاركا يقضا فيه و قد تم تعزيز هذا الرأي بدراسة عملية مستفيضة.

و يمكن تعريف سوق العمل ايضا بانه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعيين لخدمات العمل و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، و المشتري هو صاحب المنشأة و ان صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. و بهذا فان مكونات سوق العمل البائع و المشتري و بعد حصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة اصبح سوق العمل هو الاطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الاطار مكان او اجهزة الكترونية كالأنترنيت او الهاتف او الفاكس.[2]

---

[1] ضياء مجيد الموسوي، "**سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2007 ، ص11.

[2] مدحت القريشي ،"**اقتصاديات العمل**"، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، الاردن، 2007، ص21.

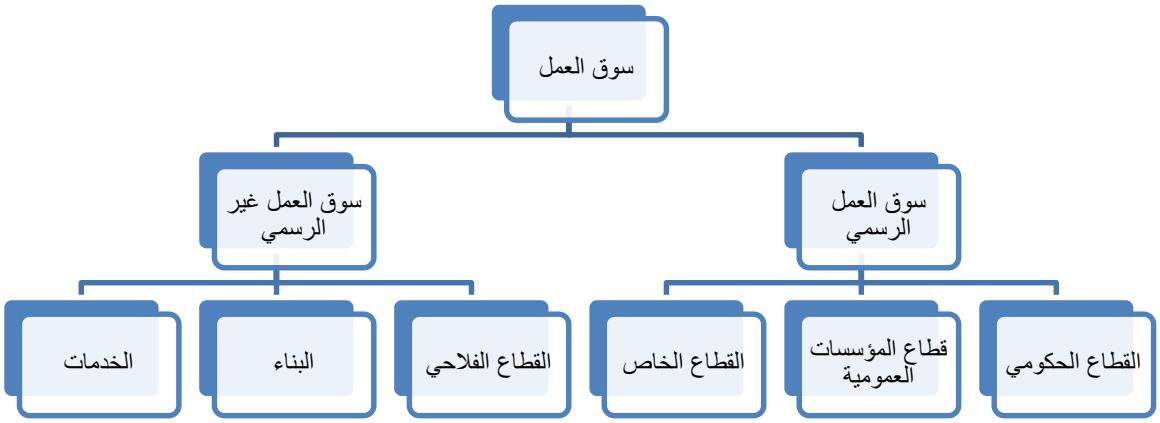
و يعرف سوق العمل كذلك على انه هو سوق افتراضية تمثل عرض قوى العاملة البشرية القادرة على العمل و المستعدة له، مقابل الطلبات التي تصرح مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة و الخاصة بالمناصب الشاغرة او المستحدثة و تشير الى الطلب و العرض الخاص بالموارد البشرية .[1]

ومن وجهة نظرنا نحن، يمكن تعريف سوق العمل على انه المكان الذي يلتقي فيه العرض و الطلب على العمل، بمعنى اخر هو المكان الذي تتم فيه بيع و شراء خدمات العمل فالبائع هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته و المشتري هو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل.

ثانيا: **انواع سوق العمل**

ينقسم سوق العمل الى سوقين رئيسيين و هما سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي و كل منهما ينقسم الى اسواق فرعية كما هيا موضحة في الشكل الاتي:

الشكل رقم 01: هيكل سوق العمل في الجزائر



المصدر: مدني بن شهرة، "**الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل**، دار حامد للنشر و التوزيع، الطبعة الاولى، الجزائر،2009،ص197

[1] جغرور كمال، "**سوق العمل في الجزائر _الخصائص و التحديات**"، Journal Algérien des Régions Arides JARA، المجلد 15، العدد 1،2023، ص03.

1- سوق العمل الرسمي

هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة و يخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد و من بينها [1].

1.1 القطاع الحكومي:

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل و ثبات الدخل. كما تفتح فرص زيادة التأهيل و من ثم الترقية و تتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي و العمل النقابي و بالتالي نجد معلومات احصائية عن المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الاطار و هي ادق الاحصائيات في بلدان العالم الثالث و على اثرها يمكن حساب قياس نسبة مشاركة فئة معينة من الاطفال و المرأة في قوة العمل الاً ان وفرة العاملين و الخاصة بالإدارة الحكومية و القلة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الاجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ اعداد كبيرة منهم الى عمل اخر لبعض الوقت و بالتالي غياب الاحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة و بالتالي نجد ان وزارت القوى العاملة او العمل تحفظ هذه الفئة.

2.1 **قطاع المؤسسات العمومية:**

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، و لكن الهيكلة و اعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف و خاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته و بيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام، و بفعل سن التقاعد المسبق و التعاقد في سن انهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة الى اهم مصدر من مصادر افراز البطالة في الجزائر و ما اسري من امتيازات في قطاع الادارة اسري على القطاع العمومي الا انه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الاجور، حيث تتسم اجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الادارة نتيجة استحداث بعض الحوافز سواء كانت الحوافز جماعية او فردية وفق الاتفاقيات الثنائية بين العمال و ارباب العمل.

3.1 القطاع الخاص :

هي فئة العاملين لحسابهم الخاص و كذلك من عمل معهم من افراد العائلة و نجد ذلك في الارياف في مجال الزراعة او في المدن في مجال الحرفة و هذي الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع و كلما زاد نصيب اي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين، و اقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني و من ثم تبقى قضية البطالة الحقيقة عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مفتقرة لأي اساس نظري و محتاجة لكثير من الدراسات.

[1] مدني بن شهرة، مرجع سابق ذكره، ص 198.

2- سوق العمل الغير رسمي

يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، و هو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه اي تشريع او تنظيم قانوني و يحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري ان تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة و ان نمو العمل في القطاع غير رسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث انه ينمو و يتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين انه ينكمش او يميل الى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود .

ثالثا: خصائص سوق العمل

من اهم الخصائص التي تميز بها سوق العمل عن باقي الاسواق المعمول بها هي :[1]

أ) المنافسة الكاملة: و هو عدم وجود اجر واحد من نفس الاعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الاجور المرتفعة من جهة ، و لعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي و المهني من جهة ثانية.

ب) سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى و ان تشابهت خدمات العمل لأسباب عنصرية كالجنس، اللون ، او الدين او اسباب اخرى كالسن و الثقافة.

ج) تأثر عرض العمل بسلوك العمال و تفضيلاتهم: سواء تعلق الامر بكمية وقت الفراغ ، مستوى الدخل ، نوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات و المعاشات...الخ ، وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق العمل، السلع و الخدمات الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.

د) تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التقني: و هو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:

_ القاء بعض الوظائف في صورة الاداء البشري اين حلت محل الانسان .

_ ظهور خبرات لم تكن موجودة ،مستوى تعليمي اعلى مما يكفل سلامة التعامل مع الالة.

المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل

مؤشرات سوق العمل هي: "ادوات كمية أو نوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في ظاهرة تنتمي لمنظومة سوق العمل و قد ترتبط بمنظومات اخرى، فهي ادوات لتلخيص حالة سوق العمل و يمكن ذكر هذه المؤشرات فيما يلي:[2]

1_ معدل النشاط (TA) : يمكن تحديد معدل النشاط الاجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الاجمالي، و هو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن الا ان هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل . لهذا نلجأ الى

[1] جباري عبد الرزاق، "**اثر سياسة التشغيل على التنمية المستدامة**"، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي و التنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس ، سطيف، 2015_2014 ، ص 16.

[2] عبد الحليم جلال "**اتجاهات سوق العمل في الجزائر**". مجلة وحدة البحث في تنمية و ادارة الموارد البشرية ،02 ، ديسمبر ، 2017.

مقياس أكثر دقة و هو معدل النشاط الصافي الذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل أي:

$$TA = \frac{PA}{PAT} \times 100$$

PA : حجم السكان النشطين (القوى العاملة).

PAT : حجم السكان في سن العمل .

TA : معدل النشاط .

و يتوقف معدل النشاط على العوامل المؤثرة في البسط و المقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشيطين و حجم السكان في سن العمل، و نذكر منها :

_ القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل (سن التقاعد العادي و المسبق).

_ معدل الزيادة الطبيعية للسكان و تطور مؤشر الامل في الحياة.

– نظام التامين على البطالة .

– مدى مشاركة النساء في اليد العاملة.

– القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به و المدة الاجبارية للتعليم.

_ الظرف الاقتصادي و ما يتميز به من ركود او انتعاش .

2_ معدل الشغل (TO) **و معدل العمالة** (TE)

1.2 معدل الشغل (TO) :

ان معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، و مقلوبه عبارة عن معدل الاعالة و الذي يبين عدد الافراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، و تظهر اهمية هذا المؤشر في كون ان توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص . مثال كان كل فرد عامل في الجزائر يعيل تقريبا 6 افراد في سنة 1996 و اصبح يعيل 4 افراد فقط في سنة 2006 و هذا دلالة على ان سوق العمالة تحسن و يمكن التعبير عنه رياضيا بالعبارة التالية :

$$TO = \frac{PO}{PT} \times 100$$

حيث :

TO : معدل الشغل .

PO : عدد الافراد المشتغلين .

PT : عدد السكان الاجمالي =عدد السكان النشطين+ عدد السكان غير النشطين.

اي:

$$PT = PA + PNA$$

حيث :

PA : عدد السكان النشطين .

PNA : عدد السكان غير النشطين .

2.2 معدل العمالة (TE) : و هو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل و يعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة و ضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية و التي تعتبر من اهم الموارد. يعبر عنها رياضيا بالصيغة الاتية :

$$TE = \frac{PO}{PAT} \times 100$$

3_ معدل البطالة : يمكن تعريف معدل البطالة على انه النسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة أي :

$$TC = \frac{STR}{PA} \times 100$$

حيث :

TC: معدل البطالة .

STR: عدد الافراد العاطلين .

PA :عدد السكان النشطين =عدد الافراد المشتغلين + عدد الافراد العاطلين

اي :

$$PA = PO + STR$$

اذا كان هذا المعدل صغيرا، فهذا دلالة على ان سوق العمل قريب من التشغيل الكامل و اذا كان كبيرا معناه انه سوق العمل في حالة اختلال[1].

المطلب الثالث : سياسات سوق العمل

سوف نتطرق في هذا المطلب الى اهم سياسات سوق العمل.

1. مفهوم سياسات سوق العمل :

سياسات سوق العمل هي عبارة عن مجموعة من التدابير و الاجراءات و البرامج التي تهدف لتحقيق مستوى العمالة الكاملة و القضاء على البطالة من خلال التدخل في سوق العمل لمساعدة العاطلين عن العمل [2].

او هي الاجراءات و التدابير الكمية و النوعية التي تتبناها مختلف أجهزة الحكومة و مختلف شركائها الاقتصاديين من أجل التأثير على سوق العمل من جانبيه العرض و الطلب .[1]

[1] لعريفي عودة ، "**محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر**" ، مذكرة ماجيستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي و احصاء، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف ، 2010_2011 ، ص 3 .

[2] عقبي لخضر، " **محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية و سياسات سوق العمل** " شعبة العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون ، تيارت ، 2021-2022 ، ص 77.

كما يمكن تعريفها على انها اي إجراء يؤدي الى تصحيح أو اكمال عمل قوى سوق العمل في تأدية وظيفتها و هي انجاز عملية المقابلة بين عرض العمل و الطلب عليه .

2-صيغ سياسات سوق العمل : تصنف سياسات سوق العمل الى

1.2سياسات سوق العمل النشطة :

تشير سياسات سوق العمل النشطة حسب Gautie الى "سياسات سوق العمل الايجابية و هي تلك السياسات التي تحد مباشرة من نقص الوظائف عن طريق المحافظة على مناصب العمل الموجودة، ترقية الوظائف الجديدة و كذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الاقتصاد و متطلباته . و تهدف هذه السياسات الى :

_ التأثير على الطلب على العمل عن طريق التحفيز على خلق مناصب عمل .

_ تشجيع الافراد لقبول الوظائف المقترحة .

_ تكييف العرض من العمل مع الطلب عليه .

_ تعزيز قدرة العاطلين عن العمل الى الولوج لسوق العمل كالمساعدة في البحث عن العمل و التكوين وفقا لاحتياجات سوق العمل .[2]

_ اعادة هيكلة المؤسسات .

_ الحد من الفقر من خلال توفير عمل و دخل انطلاقا من مبدأ ان العمل اللائق هو افضل ضمان ضد الفقر و الاندماج في المجتمع .

_ الانصاف من خلال تحقيق المساواة بين الجنسين و في لجنس نفسه في الحصول على وظائف و التشجيع على التساوي في الفرص في استخدام الاشخاص و التغلب على التمييز ضد العمال كالتمييز بين الافراد كالجماعات العرقية ، المهاجرين ، اللون ، الجنسية .....[3]

2.2 سياسات سوق العمل غير النشطة :

هي مجموعة من الاجراءات و التدابير و البرامج التي توفر الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو فترات البحث عن عمل و تتمثل البرامج التقليدية لهذه السياسة في تأمين البطالة، تقديم المساعدات في حالة البطالة و التقاعد المبكر [4].

3. اهداف سياسات سوق العمل

تعمل سياسات سوق العمل على تحقيق جملة من الاهداف من بينها ما يلي :

_ خلق فرص العمل و زيادة الانتاج و الانتاجية و تحسين المستوى المعيشي .

---

[1] صبرينة طلبة، "**مداخلة بعنوان قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019** "، مجلة دراسات في الاقتصاد و ادارة الأعمال، المجلد 04 ، العدد 01 ، 2021 ، ص 230

[2] صبرينة طلبة، مرجع سابق ذكره،230 -231

[3] عقبي لخضر، مرجع سابق ذكره ، ص 78-79

[4] عقبي لخضر، مرجع سابق ذكره ، ص 78

_معالجة المشاكل الاجتماعية المتمثلة في البطالة و تدني المستوى التعليمي و المعيشي من خلال تحسين اندماج و مشاركة العمال المنتجة التي تساهم في زيادة فرص العمل .

_رفع مؤهلات اليد العاملة و توفير التخصصات المطلوبة في السوق .

_دعم الاستثمار المولد لمناصب العمل .

_عصرنة اليات المتابعة و المراقبة .

_تحسين و تفعيل دور اليات الوساطة في سوق العمل .

المبحث الثاني: عرض العمل والطلب عليه

يتكون اي سوق من الاسواق من جانبين جانب يمثل العرض وجانب يمثل الطلب وسنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لأهم هذه المفاهيم .

المطلب الاول : عرض العمل

سنتناول في هذا المطلب المفاهيم المتعلقة بعرض العمل .

1. مفهوم عرض العمل:

يتضمن مفهوم عرض العمل عدد من العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء اجر معين، والتعريف الاكثر دقة هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الانتاج لقاء اجر معين وخلال فترة زمنية معينة مع بقاء العوامل الاخرى ثابتة [1] ولقد جرى تقسيم عرض العمل وفق ما جاءت به توصيات هيئة الامم المتحدة بهذا الخصوص وكما يلي:

أصحاب العمل: وهم الافراد الذين يريدون نشاطا اقتصاديا معينا لحسابهم الخاص ويشغلون اخرين تحت أمرهم وإرادتهم .

العاملون لحسابهم: وهم العمال الذين يريدون اقتصاديا معينا لحسابهم الخاص دون ان يقوموا بتأجير آخرين.

الاجراء: وهم الاشخاص الذين يعملون في الانشطة الاقتصادية العامة أو الخاصة ويحصلون لقاء عملهم على أجر.

العمال العائليون: وهم الاشخاص الذين يقومون بالعمل تحت إدارة أحد أفراد الاسرة بمقابل أو بون مقابل .[2]

2.قانون عرض العمل:

ينص قانون عرض العمل على ان كميات العمل التي يرغب الافراد في تقديمها تزداد مع زيادة مستوى الاجر ولكن الى حد معين من الاجر .ففي الحالات الاستثنائية وبعد حد معين من الاجر فإن اي زيادة في الاجر تؤدي الى انخفاض كميات العمل التي يرغب العمال في تقديمها، اي ان العلاقة في الحالة الاعتيادية طردية

[1] مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره ص77.

[2] لعريفي عودة، مرجع سبق ذكره ص 100 .

بين الاجر وبين كمية العرض اما في الحالة الاستثنائية فإن العلاقة تصبح عكسية بين الاجر وكمية العرض من العمل ذلك لان العامل بعد مستوى معين من الدخل قد يميل الى تفضيل وقت الراحة على العمل .

3. محددات عرض العمل :

تتمثل محددات العرض فيما يلي :[1]

أ)هيكل القوى العاملة : يعتبر هذا الهيكل من اهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع والقوة العاملة او السكان ذوي النشاط الاقتصادي هم جزء من هيكل السكان، وتظم قوة العمل جميع الافراد الذين يساهمون فعلا بجهودهم الجسمانية والذهنية لأداء اي عمل يتصل بإنتاج السلع او الخدمات او الذين يقدرون على اداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه . وتنقسم قوة العمل تبعا لذلك الى :

المشتغلون: وهم الافراد الذين يباشرون عملا مثمرا لصالح اصحاب العمل، والافراد الذين يعملون لحسابهم الخاص والمستخدمين بأجر وأولئك الذين يعملون بدون اجر .

العاطلون : ينقسمون الى قسمين : متعطل سبق له العمل ومتعطل لم يسبق له العمل .

ويتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي. ويمكن حساب نوعين من المعدلات هما معدل النشاط الاقتصادي ومعدل النشاط بالنسبة للعمر والنوع .

ويعرف معدل النشاط الاقتصادي الخام بأنه النسبة المئوية لعدد الاشخاص النشطين اقتصاديا الى جملة السكان في جميع الاعمار. والمعادلة التالية تعطي فكرة عن حجم السكان الذين يقومون بالعمل الذي تعتمد عليه الحياة في المجتمع .

معدل النشاط الاقتصادي الخام : $\frac{\text{قوة العمل}}{\text{السكان اجمالي}}.100$

وتقدر نسبة قوة العمل الى اجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37 بالمئة وهذا يعني ان من كل 100 فرد يعتمد 63 فردا على عمل من 37 فرد الباقين . وبعبارة اخرى تشير المنخفضة الى ارتفاع عبء الاعالة الاقتصادية ، حيث كل فرد من قوة العاملة العربية يتحمل في المتوسط إعالة ما يقرب من 2 افراد لنفسه ويرجع انخفاض معدل النشاط الاقتصادي الخام في الوطن العربي الى عدة عوامل من اهمها المشاركة المحدودة للمرأة العربية في النشاط الاقتصادي إذا ان نسبة النشاط اقتصاديا عندهن تقدر بحوالي 6,4 بالمئة فقط، إلا انه من الواجب التحوط عند استخدام نسبة مساهمة نظرا لاختلاف طرق تصنيف نشاط المرأة باختلاف البلدان .

وعموما فإن معدل النشاط الاقتصادي الخام لا يعتبر مقياسا دقيقا لمدى المساهمة بالنشاط الاقتصادي يتم حساب معدل النشاط الصافي وهو نسبة اجمالي السكان الناشطين على اجمالي السكان في سن العمل .

[1] سعيد زيوش، **محاضرات في مادة سوق العمل ،العلوم الاجتماعية**، المركز الجامعي بريكة ،2022– 2021 ، الصفحة 6.

$$\textbf{المعدل} = \frac{\text{عدد الاشخاص النشطين اقتصاديا في الفئة العمرية}(s)}{\text{اجمالي السكان في الفئة العمرية } s} .100$$

كما يمكن حساب هذا المعدل طبقا للخصائص المختلفة للسكان مثل الحالة الزوجية والمستوى التعليمي و الاقامة

ويحتسب المعدل الخاص بالعمر للذكور و الإناث على حدة .

ب) **توزيع السكان حسب الحالة التعليمية** : يعتبر التعليم من اهم ادوات تنمية الطاقات البشرية ومن اهداف برامج التنمية الشاملة تطوير التعليم في مختلف مراحله وإتاحة فرص التعليم المتكافئة للجميع وفي جميع مناطق البلاد وتوسيع برامج محو الامية .

وتشكل بيانات التعددات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هاما من القاعدة الاحصائية اللازمة لتخطيط التعليم عن طريقها يمكن :

_ الوقوف على مستوى التعليم ومدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق ومدى تطور مشكلة الامية.

_ التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي مما يفيد في التخطيط للاستخدام الكامل والفعال للخبرات التعليمية في المواقع المختلفة للدولة، ولتخطيط برامج التنمية التربوية لمجابهة الطلبات المستقبلية على المشتغلين المتعلمين والمتدربين

_ لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين ونسب الالتحاق بالمدراس ونسب الاستيعاب ونسب التسرب وكثافة الفصل وعدد ما تحتاجه الدولة من فصول اضافية ومدرسين .

_ تحديد الاموال اللازم استثمارها في قطاع التعليم ولربط الاستثمارات الجارية بالأهداف المستقبلية لرفع مستوى تعليم السكان البالغين وفي بناء المدارس في مختلف المناطق. بالإضافة الى ذلك فإن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الاخرى كالسن والحالة الزوجية والمهن والنشاط الاقتصادي .....الخ .

فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة ومدى انتشار برامج تنظيم الاسرة وحركة الهجرة من منطقة لأخرى ودراسة المستوى التعليمي مع الحالة المدنية او النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت اليه البلاد. ويمكن ايضا دراسة العلاقة بين مستويات التعليم وبعض الظواهر الاجتماعية مثل الطلاق وتعدد الزوجات وسن الزواج .

بالرجوع الى بيانات اجمالي السكان يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل .

$$\textbf{نسبة الامية} = \frac{\text{عدد الامين}}{\text{عدد السكان}} .100$$

$$\textbf{نسبة الالمام بالقراءة والكتابة} = \frac{\text{عدد الملمين بالقراءة الكتابة}}{\text{عدد السكان}} .100$$

$$\textbf{نسبة المسجلين الخام} = \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية اوإحادها}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}} .100$$

ت) قرار المشاركة في قوة العمل : يستند الخيار بين البحث عن عمل سوقي او عدم البحث عنه (اي عدم المشاركة في قوة العمل) الى مقارنة بين فرص السوق ومنافع البقاء في المنزل (الاستماع بوقت الفراغ) او المقارنة بين أجر السوق أجر القبول.

ويسمح هذا الاطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب العمر والجنس ومستوى التعليم.

ويتأثر قرار الفرد بالمشاركة بالاطار الاسري (عمل احد الزوجين وأجره) والمؤسسي وبإمكانيات العمل في المنزل لإنتاج سلع وخدمات عوضا عن شرائها من السوق إضافة الى قيم والتقاليد المجتمعية ومستوى التعليم والضرائب.

ج) **المفاضلة بين الاجر ووقت الفراغ :** يعمل العامل من اجل الحصول على اجر معين وكل ساعة يعملها تعني فقدان

ساعة من اوقات فراغه، لذا فكل عامل يفاضل بين الاجر الاضافي الذي يحصل عليه مقابل زيادة عمله وبين وقت الفراغ

الذي يتمتع به عند تقليل كمية عمله [1].

د) الهجرة : انتقال العمال يؤثر في الحجم المتوفر من الايدي العاملة، كما يؤثر في نوع الخبرات الموجودة ومدى تخصيصها .[2]

_ ومن وجهة نظرنا يمكن القول ان عرض العمل هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها مقابل اجر معين وخلال فترة زمنية معينة . ونعني بعرض العمل مجموع افراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين او عاطلين عن العمل .

المطلب الثاني : الطلب على العمل

يحتل جانب الطلب على العمل اهمية اكبر من جانب العرض فسنتناول بعض المفاهيم المتعلقة بطلب على العمل

1. مفهوم الطلب على العمل :

إن الطلب على الايدي العاملة على المستوى الاجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الايدي العاملة عند اجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الاعمال .والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل الطلب الفردي يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند اجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، مع بقاء العوامل الاخرى ثابتة . وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل .[3]

---

[1] حري محمد عريقات، **مبادئ الاقتصاد ، التحليل الجزئي** ، الطبعة الاولى ، دائر وائل للنشر ، عمان ، الاردن ، 2005 ،ص 205.

[2] ضياء مجيد موسوي، **النظرية الاقتصادية ، التحليل الاقتصادي الكلي** ، طبعة 1994 ص83.

[3] مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص31.

2. قانون الطلب على العمل :

ان العلاقة بين كمية العمل المطلوبة ومعدل الاجر الحقيقي علاقة عكسية، اي كلما ازداد مستوى الاجر الحقيقي، مع افتراض ثبات العوامل الاخرى ذات العلاقة، كلما انخفضت الكمية المطلوبة من العمل والعكس صحيح .

والطلب على العمل من قبل اصحاب العمل يعتمد على الاجر الحقيقي من جهة وعلى الانتاجية الحدية للعامل MARGINAL PRODUCTIVITY OF LABOUR من جهة اخرى، والتي نعرفها اختصارا بـmp_L

يتعين الاشارة ابتداء الى ان منحنى الطلب على العمل بالنسبة للمنشأة الانتاجية يمثل قيمة الناتج الحدي للعمل، تحت فرضيتي المنافسة التامة وثبات كمية خدمات عوامل الانتاج

الاخرى . وتتناقص قيمة الناتج الحدي للعمل وذللك لأنه مع تزايد عدد العاملين يزداد الناتج ولكن بمعدل متناقص وذللك بسبب قانون تناقص العوائد الحدية

3. محددات الطلب على العمل :

تشير معظم الدراسات المتخصصة الى ان الطلب على العمل يعتبر من اهم محددات سوق العمل ومكوناته، الى ان هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الطلب على العمل اهمها :[1]

أ) **معدل الأجر:** يعرف الاجر على انه مبلغ من النقود الذي يحصل عليه الفرد العامل من خلال تقديمه خدمة العمل الى الاخرين لفترة محددة ويمثل الاجر عائد العمل الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله، كما يمثل الاجر بالنسبة للعامل مقدار الدخل الذي يحصل عليه العامل من عمله

– <u>الأجر الاسمي</u> : هو ما يتقاضاه العامل لوحدة العمل المبذولة بالعملة المعينة وبالأسعار الجارية ,لذلك فإن الاجور النقدية

الاسمية قد ينخفض جزئيا او كليا نتيجة للتغير في المستوى العام للأسعار .

ـ <u>الأجر الفعلي (الحقيقي)</u> : هو الأجر الاسمي مقسوما على احد مقاييس الاسعار ويحسب كالتالي :

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

حيث :

W: الأجر الحقيقي

W: الأجر الإسمي

P: المستوى العام للأسعار

[1] مالكي مصطفى ، بلال بوجمعة، **محددات الطلب على العمل في الجزائر** ، المجلد 09، العدد 02، 2021، ص 447.

ويستخدم الأجر الحقيقي في حالة مقارنة القوة الشرائية لكسب العامل على امتداد فترة زمنية عندما يتغير مستوى الاجور واسعار المنتجات .

ب) الإنتاجية الحدية : كلما زادت الانتاجية الحدية للعامل كلما زاد الطلب على العمل وكذلك مما يعمل على رفع الإنتاجية، الرعاية الصحية و الاجتماعية والنفسية والمسكن الغير الصحي وسوء الحالة النفسية تجعل العامل مكتئبا .وهذا من شأنه ان يقلل من كفاية الإنتاجية فينخفض الطلب على العمل .[1]

ج) الاستثمار : يزداد الطلب على العمل كلما زاد حجم الاستثمارات في البلد حيث ان زيادة الاستثمار تؤدي إلى زيادة الإنتاج .أي الزيادة في معدل النمو الاقتصادي وبالتالي زيادة في الطلب على الأيدي العاملة .

د) التطور التكنولوجي: إن التطور التكنولوجي يمكن أن يؤثر سلبا أو إيجابا على الطلب على الأيدي العاملة وذلك حسب نوع التطور المحقق، فإن كان التطور التكنولوجي يؤدي إلى استخدام تكنولوجيا كثيفة رأس المال في العملية الإنتاجية وبالتالي يخفض الطلب على العمل والعكس صحيح عندما يكون التطور التكنولوجي النوع الكثيف للعمل فإنه يؤدي الى زيادة الطلب على العمل بسب ارتفاع نسبة مدخلات العمل في الإنتاج .

هـ) معدل التضخم : يعرف بأنه الارتفاع المستمر في المستوى العام للأسعار من فترة الى اخرى وينعكس عنه أثار تلمس كل مستويات الدولة فعلى مستوى المستهلكين يؤثر التضخم على قدراتهم الشرائية ، مما ينعكس سلبا على مستوى معيشتهم وبالمثل الشركات الصناعية حيث ترتفع اسعار المواد الخام كذلك على مستوى الدولة تنخفض القوة الشرائية لعملائها امام العملات الاخرى .[2]

ومن وجهة نظرنا يمكن القول ان الطلب على العمل يتمثل في طلب المنتج لخدمات العمل اي يكون صادر عن المنتج .

الطلب على العمل هو طلب مشتق، هو مجموعة الوظائف التي يرغب اصحاب العمل ملئها في سوق العمل عند مختلف الاجور في فترة زمنية معينة

المطلب الثالث : النظريات التقليدية والحديثة لسوق العمل

كان سوق العمل محل اهتمام مختلف المنظرين الاقتصادين قصد فهم اليات عمله، هذا ما ادى الى تعدد آراء الاقتصاديين في تفسير سوق العمل بحيث ظهرت نظريات حديثة انتقدت النظريات التقليدية، وهذا ما سنتناوله المطلب .

أولا: **النظريات التقليدية لسوق العمل :**

لطالما شكلت كيفية عمل أسواق العمل محورًا أساسيًا في علم الاقتصاد. قبل ظهور التحليلات الأكثر تعقيدًا، قدمت مجموعة من النظريات التقليدية لسوق العمل إطارًا لفهم آليات العرض والطلب وتحديد الأجور ومستويات

[1] لعريفي عودة، مرجع سبق ذكره، ص20 .

[2] سليمان كعوان، **تحليل العلاقة بين معدل التضخم ومعدل البطالة في الجزائر** خلال الفترة (1970-2015) في إطار السببية والتكامل المشترك، المجلد 05(العدد07) ، ص 144 _162

التوظيف. هذه النظريات، على الرغم من بساطتها النسبية، وضعت الأسس لفهمنا اللاحق لهذه الديناميكية الهامة في الاقتصاد.

1- النظرية الكلاسيكية لسوق العمل :

يتطلب دراسة التحليل الكلاسيكي معرفة مبادئ هذه المدارس ودراسة كل من آلية الطلب على العمل وعرضه ثم نتعرض لمستوى التوازن في السوق.

1.1 مبادئ المدرسة الكلاسيكية :

لقد بينت التحليلات هذه المدرسة من طرف الاقتصاديين ' آدم سميث' و' ديفيد ريكاردو ' و' ساي ' على مجموعة من المبادئ هي :[1]

* إن الاقتصاد تسوده المنافسة التامة .
* المرونة التامة بالنسبة للأجور والاسعار.
* إن السلوك الاقتصادي للفرد يتسم بالرشد ، فالمنتج يستهدف تعظيم ربحه والمستهلك يستهدف تعظيم نفقاته ومالكي عوامل الإنتاج يسعون الى تعظيم دخلهم .
* إن المجتمع تسوده الحركية الملكية الفردية وإن الدولة لا تستهدف التدخل في الشؤون الاقتصادية .
* زيادة الاستخدام الكامل بمعنى آخر إن كل الموارد عند مستوى تشغيلها الكامل .

2.1 الطلب على العمل عند الكلاسيك :

يعتمد الناتج القومي في المدى الطويل على كمية عوامل الإنتاج ونوعيتها(العمل ، رأس المال ، الجانب الفني .)

فدالة الإنتاج Y تتعلق بالمتغيرات (L)المتمثل في العمل (K) المتمثل في رأس المال(T) المتمثل في الجانب الفني

$$Y=y\ (L\ ;K\ ;T)$$

هنا يجب ان يتم افتراض كل وحدات العمل ورأس المال متجانسة وكذا عدم وجود عوامل إنتاج أخرى

فإذا كان على المدى الطويل يجب ان تعتبر هذه العناصر كمتغيرات . اما على المدى القصير يفترض ثبات كل من رأس

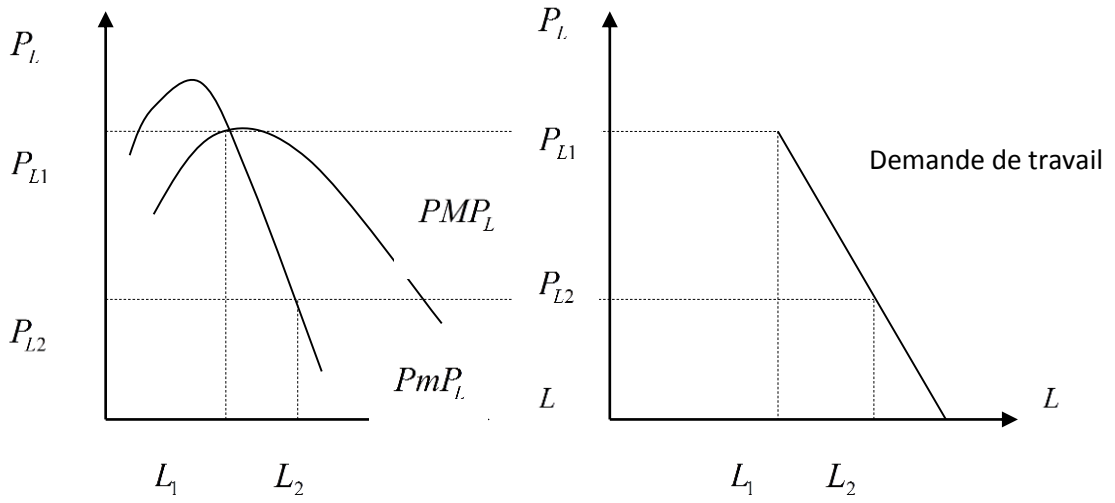
المال K و المستوى التقني T و بالتالي فدالة الإنتاج تصبح تابعة للعمل ومعنى ذللك ان الناتج القومي نفسه يصبح تابعا لكمية العمل المستخدمة .

ولاشك ان الزيادة في وحدات العمل الى الكمية الثابتة من رأس المال (K) سيؤدي إلى الزيادة في كمية الإنتاج ، ولكن

[1] خليل سامي، **نظرية الاقتصاد الكلي**، مفاهيم النظريات الاساسية ، الطبعة الاولى ،1994 ،ص 145 -149

سيصل إلى حد الإشباع ويبدأ عنده في الثبات ثم يشرع في التناقص حسب قانون النسب المتغيرة .[1]

الشكل رقم02 : اشتقاق دالة الطلب على العمل



المصدر : عبد الكريم البشير، الاقتصاد الجزئي، دار الأديب للنشر والتوزيع،2005، ص248.

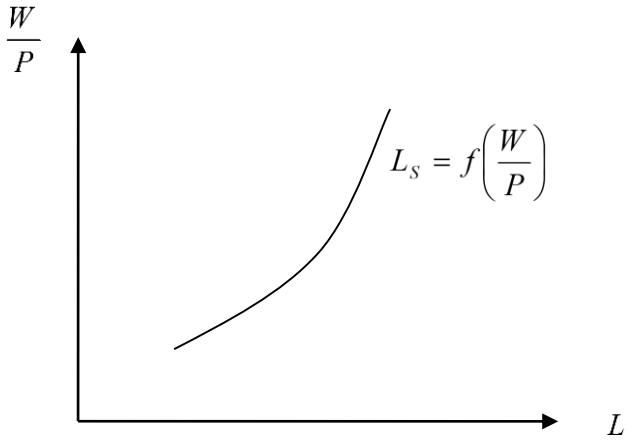
3.1 عرض العمل عند الكلاسيك :

إن عرض العمل لا يعني فقط عدد العمال الراغبين في العمل بل ساعات العمل التي يقدمها المشتغلون، ويصدر هذا العرض عن العمال وقد افترض الاقتصاديون الكلاسيكيون أن الأفراد يحاولون تعظيم المنفعة أو الإشباع ومستوى المنفعة يتحدد طرديا بواسطة كلا من الدخل ووقت الفراغ . فقد وضع الاقتصادي (GARY BECKER) في عام 1965درجة من التكامل بين الراحة والدخل بدليل أنه لكي ينتفع الفرد من الراحة لابد له من دخل والعكس صحيح ، فحتى ينتفع الفرد من دخله لابد له من راحة لإنفاق هذا الدخل .[2]

[1] آيت عيسى ، **سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر**، رسالة دكتورة ، علوم التسير، جامعة الجزائر 03 ، 2010 ، ص 30 .

[2] لعريفي عودة، مرجع سبق ذكره، ص12 .

الشكل رقم03:منحنى عرض العمل عند الكلاسيك

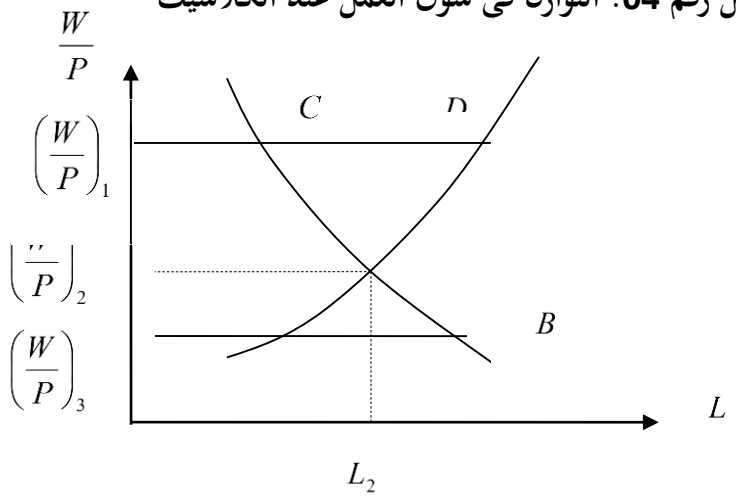


المصدر :محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص05.

01 توازن في سوق العمل عند الكلاسيك :

يتحقق التوازن في السوق عند نقطة التقاء منحنى العرض مع منحنى الطلب . هذه النقطة تحدد لنا حجم التوازن للعمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي كما هو موضح في الشكل الأسفل :

الشكل رقم 04: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص05.

عند معدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P3}\right)$يكون الطلب على العمل أكبر من عرض العمل أي أن سوق العمل يعاني من نقص كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافة AB وهذا يؤدي بالمنتجين الذين يعملون في سوق المنافسة التامة إلى التنافس من أجل الحصول على عمال وبالتالي :

يؤدي إلى زيادة أجورهم إلى $\frac{W}{P2}$ويحدث توازن بين العرض والطلب على العمل عند هذا الأجر، أما عند معدل الأجر الحقيقي $\frac{W}{P1}$فإن عرض العمل أكبر من الطلب عليه، أي أن سوق العمل يعاني من فائض كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافةCD.

ومن أجل القضاء على البطالة وتوظيف هذا الفائض من اليد العاملة يجب على العمال القبول بتخفيض أجورهم إلى المستوى الذي يتم فيه التوازن حيث ينخفض الأجر إلى المستوى $\frac{W}{P2}$ وعند هذا المستوى يتحدد حجم العمل التوازني ب:L2.

5.1 نقد النظرية الكلاسيكية

من خلال دراستنا للمبادئ التي قامت على انقاضها المدرسة الكلاسيكية يمكن اقول إجمالا ان مبادئها تخدم تدعم الطبقة البورجوازية إذ ان الكل كان يهدف ورائه إستبعاد التدخل الحكومي. فالحرية الاقتصادية تكفل لهذه الطبقة حتى القيام بتعاقد واستغلال العمال ودفع اجورهم حسب قانون طلب والعرض وبالتالي هناك إجحاف في حقوق العمال في غياب السماح بأي تدخل حكومي نقابي يتبنى نظرة _مانس _ التشاؤمية انتشار البطالة والفقر والجوع وأمر طبيعي مما يقدم بتبرير آخر للبورجوازية بأنهم ليسوا مسؤولين على تشغيلهم ولا يفيد تدخل الدولة لمحاولة تصحيح الاحتلال، وتقديم الإعانات المفروضة على رجال الاعمال .

– تكريس مبدأ المصلحة العامة تحفز الافراد لتحقيق غايتهم الشخصية هو سلاح

– أيضا لخدمة تلك الطبقة اي

– منع تدخل الحكومي .

– حيادية التفرد التي اعتمدها الكلاسيك في تحليلهم وجهلهم لدورها كمستودع للقيمة ولإيمانهم أن العرض يخلف الطلب وكانت أزمة الكساد العالمي 1929 وما أنجز عنها من بطالة في ما يعد جواب عن خطأ فرضياتهم .

– اعتمادهم أيضا في التحليل على سوء المنافسة في النظام الرأسمالي يعود إلى المراحل الأولى قبل ظهور الاحتكار ما لذلك من أثر في اختلال التوازن .[1]

[1] بوحداجة بورحلة، **أثر سياسة التعليم العالي على سوق العمل في الجزائر**، مذكرة ماستر، علوم اقتصادية، اقتصاديات العمل ، كلية علوم اقتصادية وعلوم التجارية والتسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت ، 2017–2018، ص 23–24

2. النظرية الكينزية لسوق العمل :

أصبحت النظرية الكلاسيكية عاجزة عن تفسير الكثير من الظواهر الاقتصادية وخاصة مشكلة البطالة ، مما أدى إلى انهيارها لذلك ظهرت نظرية جديدة وهي النظرية العامة –لكينز– عام 1936 .

1.2 مبادئ النظرية الكينزية :

ترتكز النظرية الكينزية على الكثير من المبادئ في العمالة فقد أوضح كينز أوجه النقص في نظرية الاستخدام الكلاسيكية ووضع نظرية جديدة من أجل تحديد مستوى الاستخدام، في حين ينطبق تحليله على جميع مستويات الاستخدام وذلك تحت الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : يقتصر كينز على دراسة أداء الاقتصاد القومي في الزمن القصير إذا ينصب اهتمامه على تشغيل ما هو قائم من قوى إنتاجية .

الفرضية الثانية : يقتصر كينز أن معدلات الأجور النقدية والأسعار ثابتة أي أن قيمة النقود لا تتغير .

الفرضية الثالثة : في حالة الاختلال يكون التعديل الاقتصادي بواسطة الكميات في حالة النموذج الكينزي تكون الاسعار جامدة في الاجل القصير ، بحيث ان المشتريات المرغوبة والتي تفوق الإنتاج المخطط، تدفع المؤسسات للزيادة في الكميات المنتجة بدون الرفع الاسعار ، وفي نفس الوقت إذا كانت المشتريات المرغوبة اقل من الإنتاج المخطط ،فإن المؤسسات تقوم بتقليص حجم الإنتاج بدون تخفيض السعر لأن تكاليف الإنتاج تكون ثابتة في الأجل القصير .

الفرضية الرابعة : يفترض– كينز – أن المشروعات متكاملة في هذا الاقتصاد بمعنى أن المشروع يقوم بكل العمليات اللازمة للإنتاج من إنتاج المواد الأولية في تجارة التجزئة في ناتج من المنتجات . [1]

2.2 الطلب على العمل عند كينز :

لا يختلف كينز مع الكلاسيك فيما يتعلق بدالة الطلب على العمل، فهو يقبل فرضية المنافسة التامة وبالتالي السعي لتعظيم الربح تحت قيد دالة الإنتاج، ونموذج الدالة المعتبر هو نفس النموذج المقدم في النظرية الكلاسيكية للمدى القصير وله نفس الخصائص : [2]

أي أن :

$Y=f(L)$

الشروط التالية :

$$\frac{dy}{dL} > 0$$
$$\frac{d^2y}{dL^2} < 0$$

[1] صالح تومي، **مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي** ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2000 ، ص 181–182

[2] بدارنية منير، سدرية نصر الدين، **دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر**، مذكرة ماستر، علوم اقتصادية، اقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون ، تيارت 2022– 1990 ،ص36 .

وقاعدة التوازن في هذه الحالة، هي أن المنتج يستمر في إنتاج وعرض كميات إضافية من سلعته حتى تتساوى التكلفة الحدية لهذه السلعة مع الإنتاجية الحدية بالقيمة ، تتمثل التكلفة الحدية في معدل الأجر الإسمي W ، أما قيمة الإنتاجية الحدية فماهي إلا الإنتاجية الحدية العينية للعمل في السعر السوقي P للسلعة المنتجة وتكتب كما يلي :

$$\frac{dy}{L}.p$$

شرط توازن المتنج إذن هو :

$PMP_L = w/p$

أي أن المنتج يستمر في الطلب على العمل حتى تتساوى إنتاجية العمل الحدية العينية بمعدل الأجر الحقيقي .

وعليه تصبح دالة الطلب على العمل تابعا متناقصا لمعدل الاجر الحقيقي أي أن

$L_4 = f\left(\frac{w}{p}\right)$

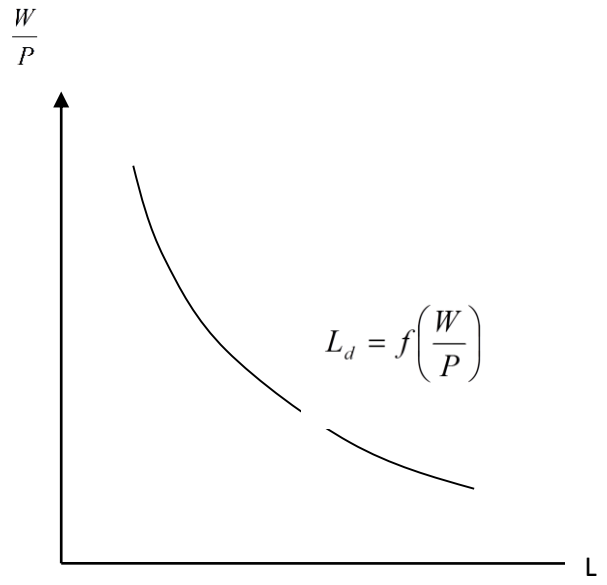
حيث :

L_4: الطلب على العمل .

W: معدل الأجر الإسمي .

P: المستوى العام للأسعار .

الشكل 05: الطلب على العمل عند كينز



المصدر :عمر صخري، مرجع سبق ذكره، ص273.

3.2 عرض العمل عند كينز : يكمن الفرق الأساسي بين كينز وأسلافه التقليدين في دالة عرض العمل باختلافين أساسين هما :[1]

الاختلاف الأول : يتمثل في نوع معدل الأجر

بينما يفترض الكلاسيك بأن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي $\frac{w}{p}$ ، يعتبر كينز أن ما يحدد هذا العرض هو معدل

الأجر الإسمي w ويمكن تلخيص رأي كينز في نقطتين أساسيتين هما :

– **النقطة الأولى** : مفادها أن اعتبار الكلاسيك بأن عرض العمل يتحدد بمعدل الأجر الحقيقي ، بحيث أن العمال لا يتعرضون إلى ظاهرة الخداع النقدي ، أي لا يخدعهم ارتفاع معدل الأجر الإسمي أو انخفاضه لأنهم يأخذون بعين الاعتبار ارتفاع أو انخفاض المستوى العام للأسعار .

يرى كينز أن هذا غير أكيد وأن الرأي الأكثر واقعية هو أن العمال معرضون لظاهرة الخداع النقدي ، و أن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بمعدل الأجر الإسمي ، أي أن معدل ارتفاع الأجر الإسمي يؤثر في سلوك العمال ، إذ يؤدي بهم إلى زيادة عرض خدماتهم . فكل عامل يبحث عن أعلى أجر إسمي .

_النقطة الثانية : وهي النقطة التي ينتقد فيها كينز الكلاسيك مفادها أن فرضيتهم تستلزم تغير الأجور الحقيقية والأجور

الإسمية بشكل متناسب، ولكن من الواضح انه ليس هناك أية حتمية في أن يكون الأمر كذلك نظرا لكون أن المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة بينما يتحدد معدل الأجر الإسمي في سوق العمل .

الاختلاف الثاني : بينما يفترض الكلاسيك وجود مرونة عالية في الأجور (سواء نحو الارتفاع أو الانخفاض) يرى كينز أن معدل الأجر الإسمي غير مرن نحو الانخفاض بسبب وجود حد أدنى لا يمكن أن ينخفض إلى أقل منه وهذا راجع إلى عدة عوامل كالقوانين التي تحمي العمال ، وجود معدل أجر أدنى مضمون قانونيا smie ()[2]

وشكل أدق يفرض بأن هناك حد أدنى لمعدل الأجر الإسمي لا يمكن أن ينخفض إلى أقل منه وإلا لا يوجد أي عامل يقبل عرض خدماته .

رياضيا عرض العمل يكتب على الشكل التالي :[3]

الشرط الاول :$\frac{dl}{dw} \geq 0$

الشرط الثاني : "$w \geq w$

[1] محمد شريف ألمان ، **التحليل الاقتصادي الكلي** ، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية ، الجزائر 1982، ص137–143

[2] بوحداجة ، بورحلة ، ، مرجع سبق ذكره ،ص 26–27.

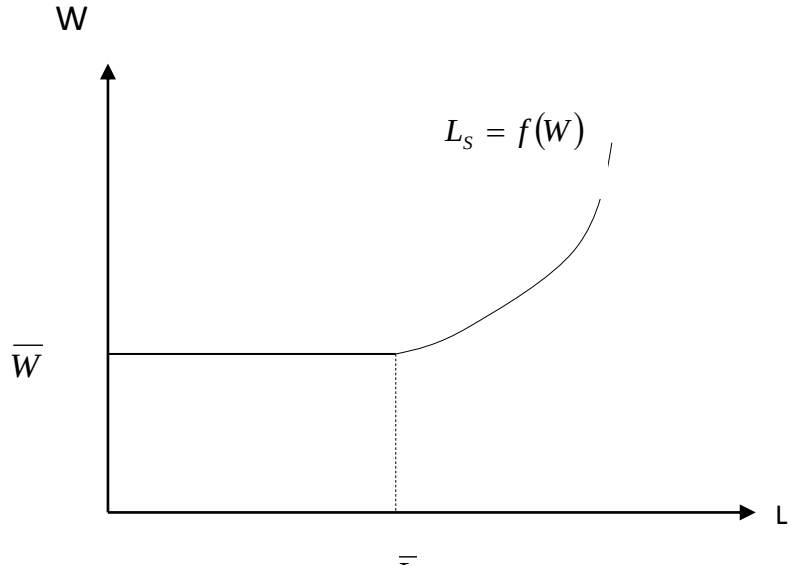
[3] لعريفي عودة ، مرجع سبق ذكره ،36–37.

حيث "w حد أدنى لعرض العمل

بالنسبة لشرط الاول فهو يعني أن عرض العمل هو تابع متزايد لمعدل الأجر الإسمي ، أما بالنسبة للشرط الثاني فهو يعني

أن هناك حد أدنى للأجر "w لا يمكن تعديه .

الشكل 06: عرض العمل عند كينز



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص45.

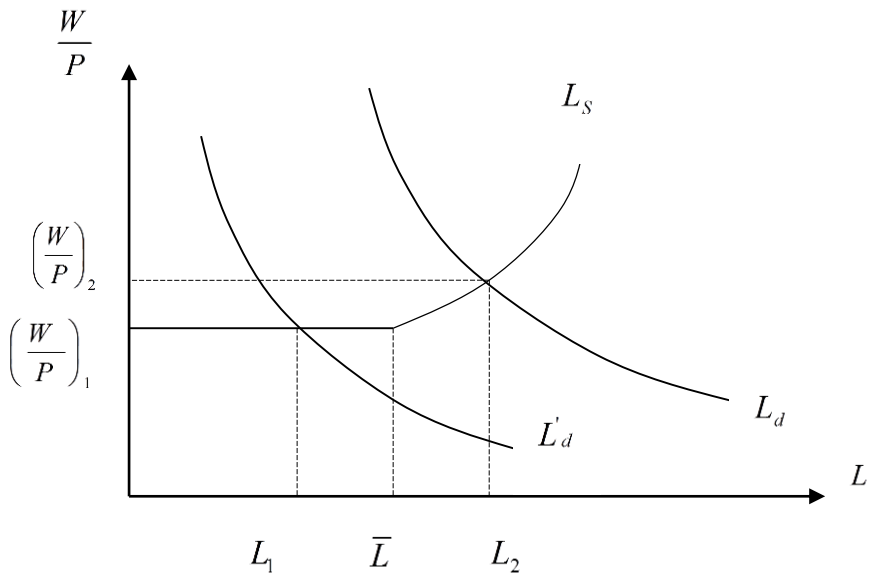
4.2 توازن سوق العمل عند كينز

يتحقق التوازن عندما تتساوى الكمية المعروضة من العمل مع الكمية المطلوبة .

بقسمة المعادلة(.)على المستوى العام للأسعار (P) ، وذلك من أجل إعادة صياغة دالة عرض العمل بدلالة معدل الأجر الحقيقي أي

$$\frac{w}{p} = \frac{w'}{p} + \frac{w(l)}{p} \approx Ls = f\left(\frac{w}{p}\right).$$

الشكل رقم 07: التوازن في سوق العمل عند كينز



المصدر: من اعداد الطلبة

إذا كان كانت دالة الطلب على العمل هي L_d ، فإن نقطة التوازن هي $(L_2\frac{W}{P})$ التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي ، في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل .

_ إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L'_d ،فإن نقطة التوازن هي(L_1 $\left\|\frac{W}{P}\right\|$) التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الاجر الحقيقي على التوالي ، في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل ، ومستوى البطالة يساوي($L' - L_1$).

نلاحظ من الشكل عندما ينخفض مستوى الاستخدام من (L_2)إلى (L_1) وهذا ما أدى إلى انخفاض الأجر الحقيقي من :

$\frac{w2}{p}$ إلى $\frac{}{p}$ 1 وهذا بانتقال منحنى الطلب على العمل لليسار، وبالتالي فسوق العمل يواجه فائضا من عرض العمل قدره (L_1L_2) أي أن سوق العمل يعاني من البطالة والعكس صحيح يحدث عند انتقال منحنى الطلب على العمل إلى اليمين وهذا بارتفاع الطلب الكلي .

بالارتكاز على النظريتين السابقتين النظرية الكلاسيكية فالنظرية الكينزية نستطيع القول أن الاستخدام الكامل هو حالة اقتصادية تمثل التوظيف الكامل لليد العاملة الموجودة والتي تعرض قوة عملها من أجل معدل أجر حقيقي موجود في السوق . ومن هنا ندرك أن البطالة الإدارية يشكلها اولئك الذين لا يقبلون قانون السوق (الأجر السائد في السوق)

وبالتالي فهم خارج سوق العمل ولا يعتبرون من السكان النشطين وبالتالي لا يؤثرون على حجم الاستخدام الكامل . أما إذا

كان الأجر w' هو السعر السائد في السوق (السعر الادنى المضمون) ، توجد بطالة غير إرادية في حالة تجاوز هذا الأجر أجر التوازن وفائض في الطلب على العمالة في حالة العكس .

يمكن القول بأن الاقتصاد يصل إلى حالة التوظف الكامل في حالة الرواج أي عندما يكون منحنى الطلب على العمالة في وضع أعلى ويكون الاقتصاد في حالة توظيف غير كامل في حالة الكساد أي عندما يكون منحنى الطلب على العمل في مستوى أدنى .

ثانيا: النظريات الحديثة لسوق العمل

ويشمل هذا المنظور عدد من النظريات والاتجاهات التي سمعت لتغيير الاختلال في سوق العمل اعتمدا على صياغة بعض الفروض المتعلقة بهيكل سوق العمل وآلية التوازن الداخلي تنيجة بروز ظاهرة البطالة ومن أبرز هذه النظريات نظرية البحث عن ونظرية اختلال سوق العمل ونظرية تجزؤ سوق العمل .

1-نظرية البحث عن العمل :

ترتكز هذه النظرية على تغير فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات وتقييم عملية البحث هذه بسمتين أساسيتين، السمة الأولى عملية مختلفة لأنها تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختبار والسمة الثانية أن عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت وتستند هذه النظرية على هاتين السمتين في تفسير ظاهرة وجودكم من المتعطلين طبقا إلى حين مع وجود فرص عمل شاغرة ، ولتفسير تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة دون أن يعني ذلك وجود أي نوع من الاختلال في آليات سوق العمل .

فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم، والتفرغ للبحث عن وظائف جديدة الملائمة لقدراتهم وحسب هيكل الأجور وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري ، كما أن هذه البطالة (الاحتكاكية) تعتبر ضرورية من أجل الحصول الى التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة، لحالها أنها تؤدي الى حصول كل الفرد على أفضل فرصة للعمل .

ويتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد أن يحصل عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق وعلى المناخ الاقتصادي العام في المجتمع، وفي حالة الرواج الاقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة وعلى العكس في حالة الكساد الاقتصادي، مكا أن الداخلين الجدد في سوق العمل وخاصة الفئة الشبانية نظرا لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة أطول من غيرهم .والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسير حقيقة البحث على المعلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة فلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الافراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات ، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة وحاجة في الآجال الطويلة ، كما أن تغيير الوظائف وانتقال العمل من وظيفة إلى البحث عن وظيفة أخرى وذلك

بدون المردود بحالة التعطل ، كما أن الدارسات أثبتت أن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تخلي المشروعات عن العمل وليس الفكر .[1]

2-نظرية اختلال سوق العمل :

تفرض هذه النظرية على عكس النموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير ، ويرجع هذا الجمود من وجهة نظرا أنصار هذه النظرية إلى عجز كل من الأجور والأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض والطلب السوقي وتكون النتيجة الحتمية وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب ما يؤدي إلى وقوع البطالة الإجبارية ، ولا ترى هذه النظرية ان وقوع البطالة يأتي نتيجة لاختلال سوق العمل بمفرده بل أنها محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات وسوق العمل .

لذلك فإن نظرية اختلال سوق العمل ترى أن ظهور البطالة في سوق العمل يمكن سببا ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع بوجه عام، فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات ويزداد المخزون من السلع وهذا بدوره يقود إلى حالة من البطالة في سوق العمل ينشأ عنها عجز في إجمالي الطلب الفعال على السلع والخدمات ،لكن الاختلال في سوق العمل طبقا لهذه النظرية يمكن إن يحدث بفعل ارتفاع الاجور التي تقلل من ربحية المنشآت واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال .[2]

3-نظرية الداخليين والخارجين:

بين هذا التوجه أن الداخليين 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 ،يتمثل أول في أنه يستطيع العمال المهددون الاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة ثم تخفيض الجهود المبذولة في العملية الإنتاجية ، أما الثاني فيتمثل في مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم ستلجأ المؤسسة إلى توظيف عمال كانوا في عددا البطالين بأجور أقل ليصبحوا بعد ذلك داخليين ، فعلى المؤسسة وأولى لها أن تحافظ على الداخلين الأوائل بأجور أعلى وخبرة إنتاجية أكبر من خارجين ليصبحوا داخليين بأجور دنيا وكفاءة أقل .[3]

4-نظرية تجزؤ سوق العمل : تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية هي ان سوق العمل ينقسم إلى سوقين :

---

[1] مداني بن شهرة، مرجع سابق ذكره، ص245.

[2] لعريفي عودة، مرجع سبق ذكره، ص136.

[3] عبد القادر خليل، **دراسة قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية**، رسالة ماجيستر، جامعة الجزائر، 2001-2002 ، ص 57.

سوق رئيسية أخرى ثانوية ويتصف المشتغلون بالسوق بمهارات عالية وفرص للترقي جيدة، ويحصلون على اجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار وشروط عمل جيدة وتكون من فئة الأعمال ما بين 24–25 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق .

ويتصف المشتغلون بالسوق الثانوية بانخفاض المهارات وصغر سن الفئة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة والمعاناة من عدم الاستقرار والأمان في ظل هذه السوق، وتضم السوق بالإضافة إلى الشباب فئات المهاجرين والإناث وبالتالي فإن الفئات العاملة في هذه السوق تكون أكثر عرضة من غيرها من البطالة وأكثر هشاشة وضعفا أمام تقلبات السوق ولا توجد تشريعات وقوانين تحمي العاملين في هذه السوق .

وتكون السوق الرئيسية من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم والتي تستخدم فنونا إنتاجية وتكنولوجيا كثيفة راس المال وبالتالي فإن العاملين فيها يتمتعون بقدر عالي من المهارات المكتسبة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق الممارسة وبحكم كبر قيم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع فهي تتمتع بقدر عالي من الاستقرار والربحية ، الأمر الذي يحقق استقرار أحوال العاملين فيها ويدرج البعض تحت مسمى هذه السوق كافة المنشآت ووحدات القطاع الحكومي والقطاع العمومي ومنشآت قطاع الخاص المنظم .

أما السوق الثانوية التقليدية فتتكون من وحدات إنتاجية صغيرة الحجم أو تكون وحدات كبيرة الحجم لكن ادوات الإنتاج المستخدمة فيها بدائية وتستخدم عمالة كثيفة بمهارات متدنية وتكون منتجات هذه السوق قليلة الربحية وتعجز عن المنافسة كما تكون عرضة للتأثير بالتقلبات الاقتصادية، وبالتالي فهي لا تتمتع بقدر كاف من الاستقرار فتبرز ظاهرة البطالة بين أفرادها بشكل كبير ويندرج تحت المسمى هذه السوق قطاع الزراعة وحدات الصناعات التحويلية غير منظمة وقطاع الخدمات والتجارة وغالبية وحدات قطاع البناء .[1]

[1] عالية مهدي، **ظاهرة البطالة الازمة والعلاج**، الموسوعة العربية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة، المجلد 4 ، البعد الاقتصادي، الطبعة الاولى، العربية للعلوم، ناشرون، بيروت، 2007 ، ص136.

خلاصة الفصل الاول :

تم في هذا الفصل استعراض الإطار النظري ولمفاهيمي لسوق العمل، حيث تم تعريفه وتحليل أنواعه وخصائصه بالإضافة إلى دراسة مؤشراته الرئيسية مثل معدلات النشاط والتشغيل والبطالة، كما تم التطرق إلى سياسات سوق العمل النشطة وغير النشطة وأهم النظريات التقليدية والحديثة التي تفسر آليات عمله مما يوفر أساسا نظريا متينا لفهم تحليلات الفصل الثاني حول سوق العمل في الجزائر .

الفصل الثانـي:

دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر

تمهيد:

عرف سوق العمل في الجزائر تطورات ملموسة منذ مطلع الالفية الثالثة ارتبطت اساسا بالتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي شهدتها البلاد من اصلاحات اقتصادية و ازمات مرت بها كانت سبب في تطور سوق العمل و من خلال هذا الفصل سوف نتطرق الى ما يلي :

المبحث الأول : تطور سوق العمل في الجزائر

المبحث الثاني : دراسة قياسية لسوق العمل في الجزائر.

المبحث الاول : تطور سوق العمل في الجزائر .

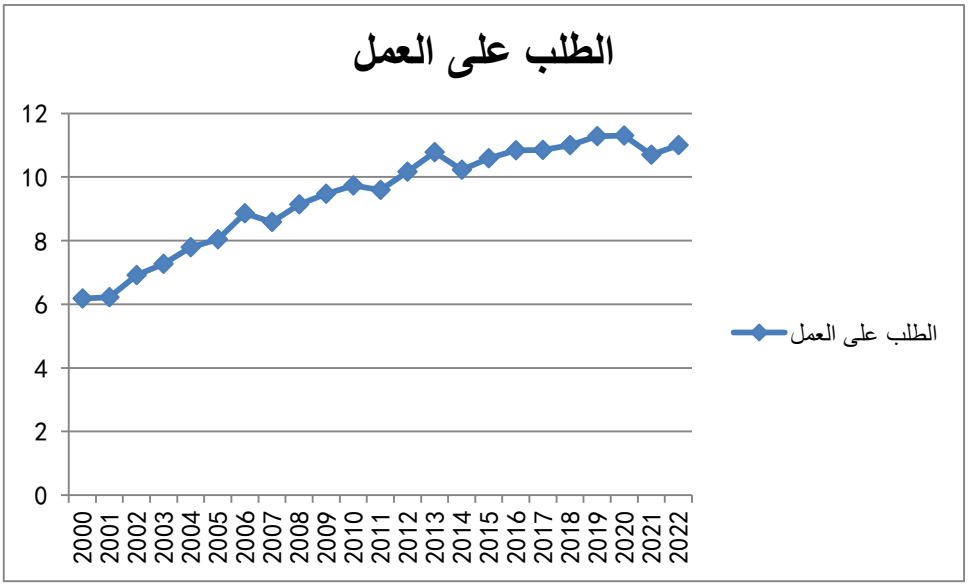
يهدف هذا المبحث الى دراسة تطور سوق العمل في الجزائر من عرض و طلب على العمل و بطالة و التي سنتناولها كالتالي :

المطلب الأول: تطور الطلب على العمل وعرض العمل في الجزائر

أولا: تطور الطلب على العمل في الجزائر

يمكن تتبع تطور الطلب على العمل في الجزائر من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 08: الطلب على العمل في الجزائر (2000-2022)



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel

مرت الجزائر بعدة مراحل خلال فترة الدراسة 2000_2022 وهي :

المرحلة الاولى: الطلب على العمل في ظل الانعاش الاقتصادي خلال الفترة الممتدة بين 2000_2009 تعتبر سياسة الانعاش الاقتصادي احدى اهم وسائل سياسة الميزانية التي تستخدمها الدولة للتأثير على الوضع الاقتصادي في المدى القريب، ومن ثم فهي سياسة ظرفية بالدرجة الأولى تهدف الى دعم النشاط الاقتصادي بوسائل مختلفة تتمثل أساسا في الوسائل الميزانياتية اضافة الى بعض الوسائل النقدية حيث تتبنى برنامجا لتنشيط الطلب الكلي عن طريق الزيادة في الانفاق و بالتالي دعم النمو و امتصاص البطالة[1]

[1] مسعي محمد (2012) ، **سياسة الانعاش الاقتصادي في الجزائر و اثرها على النمو**، مجلة الباحث، العدد10، الجزائر، جامعة ورقلة ، ص 148.

يعتبر هذا البرنامج من منظور متخذ القرار في الجزائر، اداة من ادوات السياسات الاقتصادية المعروفة و المتمثلة في سياسة الانفاق العام، و هو متمثل اساسا في دفع عجلة النمو في الجزائر مركزين على المشاريع القاعدية و الداعمة للعمليات الانتاجية و الخدماتية .

فنلاحظ ان وضعية الطلب على العمل في هذه الفترة سجلت نوعية و تحسنا معتبرا موضح من خلال الشكل اعلاه .

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه و الارقام المسجلة من الديوان الوطني للإحصائيات فإن حجم الطلب على العمل المحقق خلال الفترة (2000_2009) قدر ب 6.180 مليون عامل سنة 2000 الى ما يقارب 9.472 مليون عامل سنة 2009 .

و من هنا نستنتج ان الاعتماد على سياسة الانعاش الاقتصادي احدثت تطورا و نشاطا كبيرا في وضعية الطلب على العمل مقارنة بالفترات السابقة .

المرحلة الثانية : وضعية الطلب على العمل في ظل سياسة توطيد النمو والإقلاع الاقتصادي (2010_2019) .

بعد اعتماد الجزائر على سياسة الانعاش الاقتصادي و تحقيقها لنتائج ايجابية المتعلقة بوضعية الطلب على العمل إلا أنها قامت بالاعتماد على سياسة اخرى التي سميت بسياسة توطيد النمو و الاقلاع الاقتصادي و التي ميزت هذا البرنامج بوضع جملة من الترتيبات لترشيد الانفاق العام و توفير مناصب عمل و القضاء على البطالة بتوفير ما يقارب 3 ملايين منصب شغل جديد .

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه انتقال حجم الطلب على العمل من حوالي 9.73 مليون عامل سنة 2010 الى ما يقارب 11.3 مليون عمل سنة 2019 اي بزيادة تقدر بحوالي تقريبا 2 مليون عامل بمتوسط سنوي يقدر بحوالي 155 الف عامل و هذا الرقم يبقى ضعيف جدا مقارنة بالأرقام المحققة في فترة الانعاش الاقتصادي و نلاحظ ان سياسة توطيد النمو و الاقلاع الاقتصادي لم تحقق النتائج الايجابية المطلوبة .

و خلال الفترة الممتدة من عام 2019 الى 2022 شهد سوق العمل في الجزائر تحولات ملحوظة نتيجة لتأثيرات اقتصادية و اجتماعية متعددة، بما في ذلك جائحة كوفيد-19، و الاصلاحات الحكومية و تطبيق برامج دعم البطالة .

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه ان الجزائر شهدت زيادة تدريجية في عدد العمال من 11.3 مليون في 2019 الى 12.1 مليون عامل في 2022، ففي سنة 2020 تأثر سوق العمل سلبا بجائحة كورونا مما ادى الى انخفاض العمال كما بدأ الاقتصاد في التحسن و التعافي منذ بداية2021 مع زيادات ملحوظة في عروض العمل.

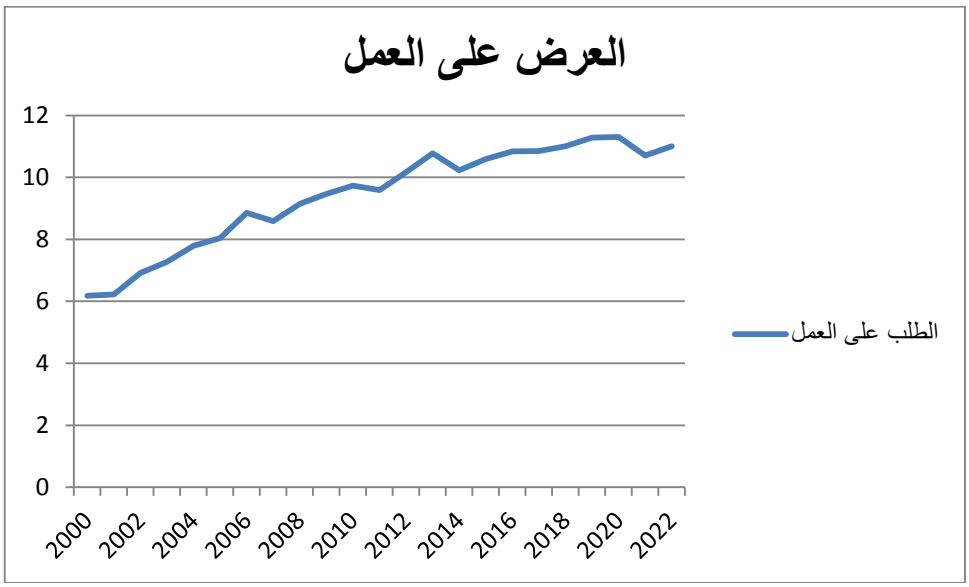
ثانيا: تطور عرض العمل في الجزائر

عرف عرض العمل في الجزائر نمو سريع بسبب العوامل السكانية والتعليمية، لكن ذلك لم يترافق مع خلق كاف لفرص العمل، مما أدى إلى فجوة بين العرض والطلب على العمل فحاولت الدولة التدخل عبر برامج دعم لكنها لم تنجح بشكل كامل في استيعاب كل الوافدين الجدد إلى سوق العمل .

المرحلة الاولى : تطور عرض العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2000_ 2009

يمثل الجدول الآتي تطور عرض العمل حسب الديوان الوطني للإحصائيات والتقارير الرسمية :

الشكل رقم 09: العرض على العمل في الجزائر (2000-2022)



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه فإن حجم العرض العمل المحقق خلال الفترة (2000_2009) قدر ب 8691 عمال نشطين سنة 2000 الى ما يقارب 10544 عمال نشطين سنة 2009

ارتفع عرض العمل من 8691 الف شخص سنة 2000 إلى 10544 الف شخص سنة 2009

هذا يعني زيادة إجمالية قدرها الف2121 شخص خلال10 سنوات ، أي بزيادة نسبية تقدر ب 24.4%

بينما سجلت السنوات 2006 إلى غاية سنة 2009 أعلى مستويات عرض العمل ما يشير إلى توسيع القوة العاملة، بسبب :

_ ارتفاع عدد الخرجين من الجامعات والتكوين المهني .

_ تحسن نسبي في الاقتصاد خاصة مع ارتفاع أسعار النفط .

_ سياسات دعم التشغيل والمقاولات المصغرة .

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه ان سنة 2011 شهدت انخفاضا غير معتاد في عرض العمل قد يكون نتيجة أزمة اقتصادية، بينما سنتي 2012 و 2013 سجلت ارتفاع حاد، مما قد يعكس اندماج فئات جديدة في سوق العمل .

و من سنة 2015 إلى غاية سنة 2019 النمو أصبح أكثر استقرار لكنه أقل حدة، مما يدل على نضج السوق أو تباطؤ في دخول قوة عمل جديدة

و من هنا نستنتج أن الاتجاه العام خلال 2010–2019هو اتجاه تصاعدي في عرض العمل ذلك يعكس استمرار النمو السكاني وزيادة عدد السكان القادرين والراغبين في العمل .

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه أن سنة 2019 كان عرض العمل منخفضا نسبيا ب20,700 أما عام 2020 لم تتوفر بيانات حول العرض مما يعني أن الديوان الوطني للإحصائيات لم يتمكن من جمع البيانات وذلك بسبب تأثيرات جائحة كورونا من إغلاق وحجر صحي لكثير من القطاعات (الصناعة ، الخدمات ، السياحة ...) . أما عام 2021 تحسن واضح في عرض العمل ليصل إلى 26,900ما يعني أن الرقم معتمد بشكل رسمي ودقيق وفي عام 2022 قفزة كبيرة إلى 394 ما يمثل نموا قويا في عرض العمل .

المطلب الثاني : تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000_2022 .

تعتبر البطالة من المشاكل التي يعاني منها اي اقتصاد و من خلال هذا المطلب سنتطرق الى :

أولا _ تعريف البطالة

لغة : جاء في لسان العرب لابن منظور بطل الشي ، يبطل بطلا و بطولا و بطلانا اي ذهب ضياعا و خسرانا فهو باطل و التبطل من فعل البطالة و هو اتباع اللهو و الجهالة ،و بطل الأجير "بالفتح "يبطل بطالة و بطالة اي تعطل فهو بطال لا يجد عمل . [1]

اصطلاحا : و تعرف البطالة على انها التوقف الجبري لجزء من القوى العاملة في المجتمع ما يرغم القدرة و الرغبة في العمل الانتاج .[2]

_البطالة في تعريفها العلمي : تنصب على الشخص الذي في سن العمل و راغبا فيه و قادر عليه و يسعى اليه و ذلك عند مستوى الاجر السائد في سوق العمل .

_البطالة كمشكلة ادارية : هي عدم توفر فرص العمل المنتج للقادر عليه و هذا المفهوم يعني ان البطالة تظهر في احدى الصورتين .

[1] عدالة بن مهدي ، صالح زياني ، **التشغيل و اشكالية البطالة في الجزائر** ، المجلة 06 ، العدد 01 ، الجزائر ،2022 ،ص168.

[2] خالد الواصف الوزني ، **مبادئ الاقتصاد الكلي** ، دار وائل للنشر و التوزيع ،عمان ، 2006، ص 265.

_البطالة الظاهرة : و تعني ان الافراد لا يجدون فرص العمل التي تتناسب مع قدراتهم و تخصصاتهم و مؤهلاتهم التي حصلوا عليها .

_البطالة في معناها الإقتصادي : تحدث في حالة وجود خلل في سوق العمل و ذلك ما دارت حوله غالبية التعريفات المعنية في الدراسات المتخصصة فقد اوضحت احدى الدراسات انها " اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية و المعروض منه في سوق العمل من ناحية اخرى .[1]

ثانيا_ أنواع البطالة :

يمكن تقسيم البطالة إلى :

البطالة حسب نمط التشغيل :

أ _ البطالة السافرة : ويقصد بالبطالة السافرة حالة تعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة ، أي وجود عدد من الافراد القادرون على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستةى الاجر السائد دون جدوى ، ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل لفترة قد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد القومي مثل بطالة الخريجين .

ب_ البطالة الجزئية أو نقص التشغيل : وتعني الحالة التي يمارس فيها الشخص عملا ، ولكن لوقت أقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون في اماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون إنتاجهم عادة أقل من الاعمال الأخرى .

ت_ البطالة المقنعة أو المستمرة : وهي تللك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل، ومن ثم يكون إنتاجهم أو كسبهم أو استغلال مهارتهم وقدراتهم على نحو متدن، وتعد هذه البطالة أخبث الانواع خاصة في الدول النامية لإنها الوجه الآخر لتدني الإنتاج في العمل المبذول .

البطالة حسب طبيعة النشاط الاقتصادي :

أ _ البطالة الاحتكاكية (الفنية) : وهي الحالة التي يحدث عندما يتعطل بعض الأشخاص مع ما قد يكون من طلب على العمال لم يتم إشباعه بعد لان هؤلاء العمال المتعطلين غير مؤهلين لسد حاجة هذا الطلب . وينشأ عادة هذا النوع من البطالة بسبب إحلال الآلات محل العمال في بعض الصناعات، أو لصعوبة تدريبهم على الأعمال التي لم يسبق لهم التدريب عليهم والتي يتزايد الطلب عليها في سوق العمل

ب_ البطالة الدورية : وهي التي تنشأ نتيجة للدورات التجارية المعروفة جيدا في النشاط الاقتصادي المتكامل، فعندما يحدث انخفاض عابر في الطلب على البضائع يرغم أصحاب المصانع على تخفيض عدد العمال أو تخفيض ساعات عملهم .

[1] بن فايزة نوال ، اشكالية البطالة و دور المؤسسات في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990_2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل ، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد كمي ، جامعة الجزائر 2008_2009،ص 3_4

ت_ البطالة الهيكلية (البنائية) : ويقص بها ذللك النوع من التعطل الذي يصب جانبا من قوة العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصادي القومي وتؤدي إلى وجود حالة من عدم التوافق بين فرص التوظيف المتاحة ومؤهلات وخبرات العمال المتعطلين الراغبين في العمل والباحثين عنه، وتحدث البطالة الهيكلية بسبب تغير في هيكل الطلب على السلع والمنتجات والتغيرات في سوق العمل نفسه .

البطالة حسب طبيعتها الخاصة :

أ _ البطالة الموسمية : وهي البطالة التي تحدث أساسا في القطاع الزراعي بسب موسمية الإنتاج الزراعي كم قد تحدث في بعض الصناعات في الريف بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي نتيجة الظروف أو التغيرات التي تطرأ على أنماط الإستهلاك

ب_ البطالة الاختيارية : وهي الحالة التي يعطل فيها الفرد بمحض إرادته واختياره حينما يقدم اسقالته عن العمل، إما لعزوفه عنه أو تفضيله لوقت الفراغ وإما لإنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجر أعلى وظروف عمل أحسن أو للانسحاب من سوق العمل بإرادته .

ت_ البطالة الإجبارية أو القسرية : ويقصد بها الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري أي دون إرادتها أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمال بشكل قسري مع أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد، وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظف على الرغم من بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد وهذا النوع من البطالة في الدول الصناعية، أو في حالة خصخصة الشركات والمنشآت العامة في الاقتصاد الوطني [1]

ثالثا :أسباب البطالة

_ فشل سياسة الحكومات التشغيلية لأسباب اقتصادية أو تخطيطية، وتخلي الدولة عن الالتزام بتعين الخريجين وتقليص توظيف الحكومي الذي كان سائد [2]

_ تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي مما أدى إلى خفض الاستثمار الحكومي في إيجاد طاقات إنتاجية جديدة تستوعب الأيدي العاطلة

_ الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبة تطبيق ما تعلموه والخوف والقلل من مواجهة المهنة

_ فشل الشركات والمؤسسات الصناعية ومشروعات القطاع العام مما أدى إلى خصخصتها، الأمر الذي استوجب تسريح الفائض من العمال .

---

[1] رحيمي عيسى ، قرقاد عادل ، العايب نصر الدين ، **ظاهرة البطالة مفهومها أسبابها وآثارها** ، مجلة إرتقاء للبحوث والدراسات الإقتصادية ، العدد 0 ،الطارف ، 2018 ، ص 146_147 .

[2] أسامة سيد عبد السميع ، **مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الاسلامية** ، الاباب ، الاثار ، الحلول ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ،2008

_تكدس السوق ببعض السلع "وإغراق السوق المحلي بالبضائع المستوردة وبسعر أقل من المنتج المحلي "مما يؤدي إلى التراجع والتقليل من الإنتاج المحلي في بعض الصناعات وتوقيف بعض النشاطات والصناعات الأمر الذي يستدعي استغناء عن خدمات بعض العمال وكلهم في صناعات ونشاطات كانت مصدر رزق للكثير من العائلات .

_ صعوبة الهجرة فبعد سد باب الهجرة الخارجية ازدادت مشكلة البطالة في الكثير من الدول العربية، فالهجرة كانت متنفسا للعديد من المشاكل الاقتصادية حيث كان الشباب يلجأ إليها للعمل والتخلص من البطالة [1].

رابعا تطور معدل البطالة في الجزائر

الجزائر كغيرها من البلدان النامية عانت كثيرا من مشكل البطالة و التي سنوضح معدلاتها من خلال المطلب التالي :

المرحلة الأولى : تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000_2009 .

يمثل الجدول التالي تطور معدلات البطالة خلال الفترة (2000_2009) :

الجدول رقم1.2: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2000_2009)

السنوات	معدل البطالة	السنوات	معدل البطالة
2000	%29.80	2005	%15.30
2001	%27.30	2006	%12.30
2002	%25.90	2007	%13,80
2003	%23,70	2008	%11.30
2004	%17.60	2009	%10.20

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول ان معدلات البطالة كانت جد مرتفعة في بداية الألفيات حيث سجلت بنسبة 29.8% سنة 2000 كانت تتراجع لكن بنسبة قليلة حيث سجلت بنسبة 15.3% سنة 2005 و ذلك راجع الى ضعف الاقتصاد الوطني بعد الأزمة الأمنية في التسعينات كما ساهم غياب الاستثمارات المحلية و الاجنبية في ارتفاع معدلات البطالة لعدم توفر مناصب عمل و كذلك سوء التخطيط في سياسات التشغيل و ارتفاع عدد خريجي الجامعات بدون فرص عمل له أثر في تزايد عدد البطالة، كما نلاحظ تحسن نسبي في سوق العمل في السنوات الأخيرة من 2006_2009 و انخفاض كبير في المعدلات حيث وصلت الى نسبة 10% في 2009 و هذا يرجع الى انتعاش اسعار النفط عالميا و تحسن مداخيل الدولة، اطلاق مشاريع ضخمة في البنية التحتية مثل مشروع الطريق السيار شرق غرب كما ساهم دعم برامج

[1]طاهري لخضر بن العيد ، ظاهرة البطالة في الجزائر وآثارها الاجتماعية على المجتمع ، مجلة الحوار الفكري ، العدد 01 ، المجلد16 ،الجزائر ، 2023 ، ص9_ 10

التوظيف مثل وكالة اونساج و انجام في تخفيض معدلات البطالة كما حدث تطور من ناحية تشجيع الاستثمارات المحلية التي كانت من بين اسباب انخفاض البطالة في الجزائر

المرحلة الثانية : تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2010_2019

يمثل الجدول التالي تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2010_2019

الجدول رقم2.2 : تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2010_2019)

السنوات	معدل البطالة	السنوات	معدل البطالة
2010	%10.00	2015	%11.20
2011	%10.00	2016	%10.20
2012	%11.00	2017	%12.00
2013	%9.80	2018	%12.10
2014	%10.20	2019	%12.30

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول كان تذبذب طفيف ما بين الارتفاع و الانخفاض من 9.8% سنة 2013 الى 10.00% سنة 2016 يرجع الى استمرار برامج دعم المقاولات الصغيرة و المتوسطة و الاستقرار النسبي ساعد في مواصلة الاصلاحات الا انه لم يكن هناك تنوع في الصادرات و الاعتماد الكبير على قطاع المحروقات كان من بين الاسباب هذا التذبذب و سرعان ما نلاحظ ارتفاع طفيف في هذه المعدلات من 12% سنة 2017 ال 12.30% سنة 2019 بسبب تراجع اسعار النفط منذ 2014 ما اثر على مداخيل الدولة ، تباطؤ الاستثمار العمومي ، تزايد عدد الباحثين عن العمل و بداية بوادر الازمة الاقتصادية قبل وبعد الحراك كلها كانت اسباب في ارتفاع معدل البطالة و لو بمقدار قليل .

المرحلة الثالثة : تطور معدلات البطالة خلال الفترة 2020_2022 .

الجدول رقم 3.2: تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (2020_2022)

السنوات	**2020**	**2021**	**2022**
معدل البطالة	**%14.10**	**%13.6**	**%12.3**

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ عودة الارتفاع في سنة 2020 حيث سجلت أعلى نسبة منذ سنة 2005 بمقدار 14.10% و ذلك راجع الى الازمة العالمية التي مر بها الاقتصاد العالمي كوفيد_ 19 لكنها سرعان ما بدأت في التراجع حيث انخفضت الى نسبة 12.30% سنة 2022 و ذلك بسبب محاولات الحكومة لتحسين مناخ الاعمال ،مشاريع رقمية و ريادة اعمال موجهة للشباب ،بدا التعافي من ازمة كورونا .

المطلب الثالث : تطور معدل الاستثمار الاجنبي و الانفاق الوطني و القوة العاملة في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.

شهد الاقتصاد الجزائري بين عامي 2000 و 2022 تغيرات ملحوظة. سنسلط الضوء على تطور معدل الاستثمار الأجنبي، والإنفاق الوطني، وحجم القوة العاملة خلال هذه الفترة. يهدف هذا التحليل الموجز إلى فهم كيف تفاعلت هذه المؤشرات الرئيسية وأثرت على مسار الاقتصاد الجزائري.

_ أولا : تطور معدل الاستثمار الاجنبي في الجزائر خلال الفترة 2000_2022 .

الجدول التالي يمثل تطور معدل الاستثمار في الجزائر خلال الفترة 2000_2022

الجدول رقم 4.2: تطور معدل الاستثمار الاجنبي في الجزائر خلال الفترة (2000_2022)

السنوات	معدل الاستثمار الاجنبي	السنوات	معدل الاستثمار الاجنبي
2000	%0.50	2012	%0.70
2001	%1.90	2013	%0.70
2002	%1.70	2014	%0.60
2003	%0.90	2015	% −0.30
2004	%1	2016	%0.90
2005	%1.10	2017	%0.60
2006	%1.50	2018	%0.80
2007	%1.20	2019	%0.70
2008	%1.50	2020	%0.70
2009	%1.80	2021	%0.50
2010	%1.30	2022	%0.40
2011	%1.20		

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ تقلبات ملحوظة في معدل الاستثمار حيث الارتفاع الاكبر كان في 2002 بنسبة 1.70% و كذلك في سنة 2009 بنسبة 1.80% لكنه بدا في الإنخفاض من سنة 2012 حيث بلغ ادنى نسبة في سنة 2015 التي قدرت ب 0.30− و هي النسبة السلبية الوحيدة في السجل و نلاحظ من 2016 فصاعدا تذبذب حول 1% تقريبا حتى سنة 2022 بنسبة 0.40% و راجع هذا التذبذب و عدم الاستقرار في المعدلات الى الوضع السياسي غير المستقر و تغيرات في السياسات الاقتصادية كفرض الضرائب جديدة او تعديل قوانين الاستثمار بشكل مفاجئ ، مستوى الفساد و البيروقراطية و كذلك تدهور البنية التحتية و اخيرا تقلبات العملة و التضخم .

ثانيا : تطور القوى العاملة الاجمالية في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.

الجدول التالي يمثل تطور القوى العاملة في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.

الجدول رقم 5.2: تطور القوى العاملة الاجمالية في الجزائر خلال الفترة (2000_2022)

السنوات	القوة العاملة الاجمالية	السنوات	القوة العاملة الاجمالية
2000	9068833	2012	11731223
2001	9306534	2013	11845414
2002	9533572	2014	11933136
2003	9752688	2015	12055583
2004	9975430	2016	12189762
2005	10190322	2017	12357590
2006	10410056	2018	12514356
2007	10632096	2019	12667017
2008	10866131	2020	12046917
2009	11105183	2021	12323177
2010	11421278	2022	13020342
2011	11586989		

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول ان هناك نمو مستمر من سنة 2000 الى 2019 حيث ارتفعت القوى العاملة من 9 ملايين سنة 2000 الى اكثر من 12.6 مليون سنة 2019 ما يعكس زيادة سكانية و اصلاحات اقتصادية قامت بها الدولة ادت الى توسع سوق العمل لكن في سنة 2020 نلاحظ حدوث انخفاض مفاجئ الى حوالي 12.04 مليون ربما تعود الاسباب الى جائحة كورونا و تاثيراتها على الاقتصاد و نلاحظ كذلك تعافي سريع بداية 2021 و ارتفاع كبير في القوى العاملة حيث بلغت اكثر من 13 مليون سنة 2022 مما يدل على تعافي الاقتصاد و عودة نشاط

_ثالثا: تطور الانفاق الوطني في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.

يمثل الجدول التالي تطور الانفاق الوطني في الجزائر خلال الفترة 2000_2022

الجدول رقم 6.2: تطور معدل الانفاق العام في الجزائر خلال الفترة (2000_2022)

السنوات	معدل الانفاق الوطني	السنوات	معدل الانفاق الوطني
2000	%79	2012	%92
2001	%86	2013	%98
2002	%90	2014	%102
2003	%86	2015	%112
2004	%85	2016	%113
2005	%78	2017	%109
2006	%74	2018	%106
2007	%78	2019	%106
2008	%80	202	%109
2009	%99	2021	%100
2010	%94	2022	%90
2011	%90		

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ سنة 2000–2004 زيادة معتدلة من 7,9% إلى8,5% بينما من سنة 2005_2010 تسارع في النمو ليصل الى 9.4% اما سنة 2011 حتى 2016 نلاحظ زيادة ملحوظة 1.13% و سنة 2017_2022 فهناك نوع من الاستقرار النسبي مع تذبذب طفيف و يعود سبب هذه الزيادة الى ارتفاع اسعار النفط حتى 2014 بحيث زادت قدرة الدولة على الانفاق خاصة البنية التحتية و الجور و الخدمات الاجتماعية و رغم انخفاض اسعار النفط بعد سنة 2014 ادى الى ضغوط مالية لكن لم تتراجع الدولة كثيرا عن الانفاق حيث شهدت 2022 عودة طفيفة الارتفاع بسبب نفقات الطوارئ الصحية و الاجتماعية (جائحة كورونا).

رابعا: تطور الكتلة الاجرية في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.

الجدول رقم7.2: تطور الكتلة الاجرية في الجزائر خلال الفترة (2000-2022).

الوحدة: مليار دج

السنوات	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**
الكتلة الأجرية	884.6	970.6	1048.9	1137.9	1278.5
السنوات	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**
الكتلة الأجرية	1363.9	1500.1	1721.9	2138.4	2360.5
السنوات	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
الكتلة الأجرية	2917.6	3817.8	4249.8	4391	4674
السنوات	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
الكتلة الأجرية	4928	5256	5439.3	5482.9	5888.5
السنوات	**2020**	**2021**	**2022**		
الكتلة الاجرية	**5899.4**	**4893**	**.5300**		

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.**www.ons.dz**

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه بأن الأجور قد شهدت تطور سريع وقد كان هذا سببا من بين الأسباب التي أدت إلى تطور المستوى العام للأسعار وكشف الديوان الوطني للإحصاء أن إعادة تقييم الأجر الوطني الأدنى المضمون في جانفي2012 الذي أرتفع من 15000 إلى 18000 دج والزيادات التي سبقته في 2010 و2011 ساهمت في رفع متوسط الأجور لكل الشرائح. ومع ارتفاع معدل التضخم المسجل منذ بداية العام 2015 والذي رافقه تخفيض قيمة الدينار الجزائري بمعدل 22% على جميع المكاسب التي حققتها القدرة الشرائية بفضل الزيادات في أجور في القطاعين العمومي والخاص التي عرفت أعلى زيادة في 2013، ومع انخفاض أسعار البترول تجد سياسة الحكومة نفسها ما بين متناقضين رفع أجور الموظفين و الذي يكلف مبالغ ضخمة من ميزانية الدولة وإلزامية تبني سياسة التقشف أمام انخفاض أسعار البترول و أثره على التوازن المالي للبلاد. وللحفاظ على نفس مستوى القدرة الشرائية التي توفرت للأسر الجزائرية يجب مراجعة متوسط الأجور نحو الارتفاع بنفس معدل تخفيض العملة وهو ما تعتبره الحكومة ضربا من ضروب الخيال في الظروف الاقتصادية الراهنة.

المطلب الرابع: تطور سياسة التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000_2022

يعتبر التشغيل من المسائل المهمة التي تهتم بها الدول حيث تسعى إلى تحقيق أدنى معدل البطالة ممكن مع توفير مناصب العمل اللازمة وسنتحدث عن ماهية التشغيل في المطلب التالي :

أولا _ **مفهوم سياسة التشغيل :** هي الاسلوب الذي يتبناه المجتمع في توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة في إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه [1]

_ وتعرف بأنها : مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب سياسة العمل بالتعاقد [2]

ثانيا- **أنواع سياسة التشغيل :**

سياسة التركيز على المطابقة في سوق العمل :

تعالج هذه المجموعة نوعين من سياسة التشغيل :

_ لخلق الديناميكية في سوق العمل تركز السياسة الاولى على حماية العمالة بغية الحد من البطالة، ضمان العمل وتجنب التحولات التعسفية في سوق العمل عن طريق مساءلة الشركات عن موظفيها .

_ بينما تركز السياسة الثانية على التكوين والمساعدات غير المالية الموجهة لتمكين الأفراد من الحصول على العمل أو الحفاظ على وظائفهم الحالية .

سياسة التركيز على الأجور :

تهتم هذه السياسات بمدى تدخل الحكومة في التأثير على أنظمة الأجور من خلال مجموعة من السياسات أهمها

_ السياسات التي تستهدف الطلب على العمل عن طريق تخفيض تكلفته دون تخفيض الأجور

_ المكونات المؤسسية المستخدمة كسياسات للتشغيل التي يمكنها عرقلة الأثر الإيجابي لتخفيض تكلفة العمل

_ سياسات تستهدف عرض العمل من خلال زيادة الدخل دون الرفع من تكلفة العمل

سياسة التركيز على البطالة :

تتضمن هذه المجموعة ثلاثة سياسات رئيسية :

_التأثير المباشر على معدل البطالة من جانب العرض، وذلك من خلال التحريض على الخروج من النشاط باستخدام الطرق المباشرة (كالتقاعد المبكر أو التنازل للبحث عن العمل) أو غير مباشرة كتشكيل أنظمة التقاعد

---

[1]عجاس سيهام ،**واقع سياسة التشغيل في الجزائر** ومحاربة البطالة ، العدد 05، ص229.

[2]ناصري دادي ، عدون العايب ، عبد الرحمن ، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر** ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون ، 2010، ص144_145.

_ التأثير على الطلب في سوق العمل من خلال قيام الأجهزة الحكومية بخلق الوظائف العمومية بشكل مؤقت أو دائم

_ تثير السياسة الأخيرة جدل كبيرا، لاهتمامها بالتوسع في تقسيم وقت العمل عن طريق العمل بدوام جزئي والحد من وقت العمل .[1]

ثالثا_ أهداف سياسة التشغيل :

- توفير فرص العمل ،و هذه العملية تخضع للتخطيط من اجل تحديد الاحتياجات الكمية و النوعية لليد العامل .
- تكوين و اعداد اليد العاملة ،أي تنمية مهاراتها و قدراتها .
- خلق مناصب عمل اكثر انتاجية مما يحقق زيادة في المداخيل .
- تنظيم علاقات العمل من خلال الاطار القانوني التشريعي التي تحدده قوانين و تشريعات العمل.[2]
- زيادة الناتج القومي و الرفع من معدلات النمو الاقتصادي عبر تشجيع الاستثمار في مختلف المجالات .
- تحقيق استقرار العمل و الذي يعني دوام استخدام العامل في عمله و حمايته من كل انواع التعسف و الشعور بالانتماء و الاندماج بالمجتمع .
- تنمية روح المقاولة لا سيما لدى الشباب و ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير و المتوسط و تكييف فروع و تخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل .
- مراعاة الطلب الاضافي للتشغيل وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم وانشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
- تحسين القدرات المعيشية لأفراد المجتمع بتلبية الحاجيات الضرورية مما يزيد ذلك من دخل الفرد والقضاء على مختلف المشاكل الاجتماعية (الفقر، الامية، الاضطرابات النفسية).

[1] مغراوي محي الدين عبد القادر، مخطاري خالد، لقام حنان ، **التشغيل في الجزائر قراءة تحليلة لسياسة التشغيل في الجزائر**، العدد 01 ، المجلد 07 ، ص12_13 .

[2] ضيف عبد القادر، كشيش محمود عمر ، **اجهزة دعم التشغيل بالجزائر و دورها في دعم التنمية المحلية** ، مذكرة ماستر ،علوم اقتصادية ، تخصص اقتصاديات العمل ،جامعة ابن خلدون ،2019_2020 ، ص 45

رابعا: تطور معدل التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000_2022.

المرحلة الاولى : تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين(15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2000_2010.

الجدول رقم 8.2 : تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين (15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2000_2010.

السنوات	معدل التشغيل	السنوات	معدل التشغيل
2000	50.1%	2005	51.1%
2001	50.3%	2006	51,3%
2002	50.5%	2007	51.5%
2003	50.7%	2008	51.7%
2004	50.9%	2009	51.9%

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول اتجاه تصاعدي مستمر حيث عرف معدل التشغيل نموا تدريجيا من 50.1% سنة 2000الى 51.9% سنة 2009 و هذا يمثل ارتفاعا قدره 1.8 نقطة مئوية خلال تسع سنوات بمعدل تقريبي 0.2 نقطة مئوية سنويا .

وهذا الارتفاع يرجع الى الاسباب التالية :

- ✓ الاصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الحكومة في بداية الالفية بما في ذلك دعم مشاريع التشغيل الذاتي مثل (انساج ، لا كناك) .
  - تشجيع الاستثمار الخاص .
  - برامج اعادة الهيكلة الاقتصادية و الخصخصة الجزئية .
- ✓ ارتفاع اسعار النفط خلال تلك الفترة ساهم في دعم النمو الاقتصادي ، مما ادى الى توفير فرص عمل اضافية في القطاعات الحكومية و البنية التحتية .
- ✓ لكن بالرغم من التحسن الطفيف في معدل التشغيل فان نسبة البطالة ، خصوصا في اوساط الشباب و حاملي الشهادات ظلت مرتفعة مما يدل ان نوعية الوظائف لا تكون كافية و ملائمة لكل الفئات .

المرحلة الثانية : تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين(15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2010_2019.

جدول رقم 9.2 تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين(15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2010_2019.

السنوات	معدل التشغيل	السنوات	معدل التشغيل
2010	52.1%	2015	53.1%
2011	52.3%	2016	53.3%
2012	52.5%	2017	53.5 %
2013	52.7%	2018	53.7 %
2014	52.9%	2019	53.9%

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول ان معدل التشغيل عرف زيادة منتظمة بمعدل ما يقارب 0.2 نقطة مئوية سنويا من 52.1% سنة 2010 الى 53.9% سنة 2019.

اجمالي الزيادة خلال هذه العشرية بلغ 1.8 و هو نفس معدل نمو الفترة السابقة .

و هذا راجع الى الاسباب التالية :

- ✓ كان هناك استقرار نسبي في سوق العمل دون حدوث قفزات نوعية او تغيرات جذرية .
- ✓ تقلبات اسعار النفط مما كان من الاسباب التي اثرت على الاقتصاد الجزائري المعتمد على المحروقات خاصة بين سنتي 2014_2016 حيث انهارت الاسعار و شهدت تقلبات كبيرة و رغم ذلك لم ينخفض معدل التشغيل لكنه ايضا لم يشهد نموا قويا مما يشير الى ركود في خلق مناصب شغل جديدة و ليس الى خسارة كبيرة في الوظائف القائمة .
- ✓ التشغيل في القطاع غير الرسمي خصوصا لفئة الشباب .
- ✓ استمرار التحديات الهيكلية و جعل فرص العمل تتركز في القطاعات تقليدية مثل الخدمات و البناء .

المرحلة الثالثة : تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين(15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2019_2022.

جدول رقم 10.2 تطور معدل التشغيل من اجمالي عدد السكان النشطين(15 سن فما اكثر) خلال الفترة 2019_2022.

السنوات	معدل التشغيل
2019	53.9%
2020	54.1%
2021	54.3%
2022	54.5%

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول انا معدل التشغيل واصل ارتفاعه لكن بوتيرة بطيئة من 53.9% في سنة 2019 الى 54.5% في سنة 2022الي بزيادة قدرها 0.6 % خلال ثلاث سنوات .

و ذلك راجع للاسباب التالية :

- ✓ ازمة كوفيد_19 و بالرغم من التوقعات بتراجع التشغيل نتيجة الاغلاقات و تعطيل الانشطة الاقتصادية لم يسجل انخفاض في معدل التشغيل الرسمي
- ✓ مع تخفيف القيود الصحية في 2012_2022 بدأت الانشطة الاقتصادية باستعادة عافيتها لكن لم تحدث هناك قفزة قوية في التشغيل ما يشير الى تعاف بطيء و تحديات اقتصادية قائمة مثل : ضعف الاستثمار و الاعتماد على الريع النفطي و هشاشة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة
- ✓ ضعف كبير في تشغيل خريجي الجامعات

المبحث الثاني: دراسة قياسية لدالتي عرض العمل والطلب عليه

يتطلب تحديد العوامل المؤثرة على دالتي العرض والطلب على العمل في الجزائر خلال الفترة (2000-2022) إجراء دراسة قياسية، وذلك من خلال تحديد النماذج القياسية المقترحة مع تحديد الطريقة القياسية المستخدمة بغية التوصل إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات، ومن ثم تقدير النماذج وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها.

المطلب الأول: دراسة قياسية لدالة الطلب على العمل في الجزائر.

تعتبر عملية تحديد النموذج القياسي لأي ظاهرة اقتصادية من أولى الخطوات في عملية القياس، حيث نحاول في هذه الخطوة تحديد متغيرات النموذج و دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات وصياغتها في صورتها الرياضية .

اولا: تحديد متغيرات النموذج

لإيجاد العلاقة بين الطلب على العمل ومحدداته نقوم بتقدير النموذج باستعمال طريقة الانحدار المتعدد لتحديد المتغيرات المفسرة للطلب على العمل في الجزائر.

1:تحديد معالم النموذج

تم وصف النموذج الرياضي لحجم الطلب على العمل كالاتي:

$$Ld_t = f(PT_t, I_t, W_t, DN; \varepsilon_{t)}$$

المتغير التابع: وهو حجم الطلب على العمل خلال الفترة (2000−2022)، ويرمز له في النموذج ب Ld

المتغيرات المستقلة: تتمثل في:

اجمالي القوى العاملة ويرمز له بالرمز. PT

اجمالي الانفاق الوطني ويرمز له بالرمز DN

الاستثمار الخام ويرمز له بالرمز I.

الكتلة الاجرية ويرمز لها بالرمز Wr .

ثانيا: تحديد معادلة النموذج

يحدد نموذج الطلب على العمل بالعلاقة التالية:

$$Ld_t = c_0 + c_1 PT + c_2 I + c_3 Wr + c_4 DN$$

ثانيا: تقدير النموذج

وذلك بتطبيق طريقة المربعات الصغرى باستخدام برنامج Eviews-9 ، وبعد ادخال البيانات وتقدير الدالة تحصلنا على النتائج التالية، بعد إعادة التقدير تحسن النموذج وأصبحت كل المتغيرات المتبقية لها معنوية عند 5% كما هو موضح في الجدول ادناه.

الجدول رقم11.2: نتائج تقدير دالة الطلب على خريجي الجامعات في الجزائر .

Dependent Variable: LD
Method: Least Squares
Date: 05/10/25 Time: 19:30
Sample: 2000 2022
Included observations: 23

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-648.7047	104.1423	-6.229023	0.0000
I	14.15229	21.15484	0.668986	0.0112
PT	0.140221	0.008054	17.41061	0.0000

R-squared	0.955358	Mean dependent var	941.4348
Adjusted R-squared	0.950894	S.D. dependent var	164.5279
S.E. of regression	36.45935	Akaike info criterion	10.15138
Sum squared resid	26585.68	Schwarz criterion	10.29949
Log likelihood	-113.7409	Hannan-Quinn criter.	10.18863
F-statistic	214.0031	Durbin-Watson stat	1.587804
Prob(F-statistic)	0.000000		

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews.9

من خلال نتائج الجدول أعلاه و الذي يعبر عن العلاقة بين حجم الطلب على العمل والمتغيرات المفسرة يمكن كتابة النموذج المقدر على الشكل التالي:

$$Ld = -648.70 + 14.15I + 0.14PT$$

$$Obs = 23 \quad DW = 1.58 \quad R^2 adjusted = 0.9508$$

ثالثا: الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج

بعد تقدير معلمات النموذج نقوم الآن بالدراسة الإحصائية والاقتصادية له، وذلك بطبيعة الحال للتقدير الأخير للنموذج ونتائجه الممثلة في الجدول أعلاه.

1-الدراسة الإحصائية:

نقوم أولا بدراسة معلمات النموذج من خلال أدنى مستوى معنوية prob وذلك عند مستوى معنوية 5%.

-دراسة معنوية المتغيرات الاقتصادية المستقلة:

نلاحظ بأن prob(t-statistic) لكل معاملات المتغيرات المفسرة للمتغير التابع Ld اقل من 0.05، مما يعني ان كل من الثابت(c) و I و PT لهم معنوية إحصائية عند مستوى 5% في تفسير دالة الطلب على العمل، وبالتالي فالمتغيرات المستقلة تؤثر في المتغير التابع Ld ماعدا متغير حجم الكتلة الاجرية والانفاق الوطني.

-دراسة المعنوية الكلية للنموذج:

من خلال معامل معامل التحديد $R^2 adjusted$ واختبار F واختبار DW :

***معامل التحديد** $R^2 adjusted$:

ان القيمة المتحصل عليها لمعامل التحديد تساوي $R^2 adjusted = 0.9508$ وهي قريبة جدا من الواحد، حيث أن المتغيرات المفسرة تتحكم ب 95.08% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الطلب على العمل)، مما يدل على أن هناك ارتباط قوي بين الطلب على العمل والمتغيرات المفسرة، أما الباقي فتفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج ومتضمنة في حد الخطأ.

***اختبار فيشر** F :

نلاحظ بأن $\Pr ob(F-statistic)=0$ وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المفسرة، وبالتالي النموذج ككل له معنوية.

***اختبار** DW :

نلاحظ بأن قيمة $DW=1.58$ ، موجودة في مجال استقلال الأخطاء ، وبالتالي يمكن القول بأن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء مما يدل على أن الأخطاء مستقلة ذاتيا.

أما بالنسبة لاختبار Breusch-Godfrey فنلاحظ بأنه الاحتمال المقابل له اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي من الأخطاء .

الجدول رقم12.2: نتائج اختبار الارتباط الذاتي *LMtest*

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	1.678562	Prob. F(2,18)	0.2146
Obs*R-squared	3.615367	Prob. Chi-Square(2)	0.1640

المصدر: مخرجات برنامج Eviews9.0

***اختبار عدم ثبات تباين الأخطاء:**

نستعمل اختبار الانحدار الذاتي المشروط بثبات التباين *ARCH* حيث تنص فرضية العدم على ثبات تباين البواقي وتنص الفرضية البديلة على اختلاف تباين البواقي، وكانت النتائج المحصل عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم13.2: نتائج اختبار عدم ثبات التباين *ARCH*

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	1.115814	Prob. F(1,20)	0.3034
Obs*R-squared	1.162536	Prob. Chi-Square(1)	0.2809

المصدر: مخرجات برنامج Eviews9.0

حيث نلاحظ انه بلغت قيمة إحصائية فيشر $(F-statistic)=1.11$ بمستوى دلالة $P.Value=0.30$ وهي اكبر من مستوى معنوية 5%، وعليه يتم قبول فرضية العدم بثبات تباين البواقي.

2-الدراسة الاقتصادية:

بعد التأكد من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية، نقوم الآن بدراسة النموذج من الناحية الاقتصادية:

-بالنسبة لمعامل الاستثمار في الجزائر كان موجب وهذا يعني أن زيادة حجم الاستثمار في الجزائر ب 1% سيؤدي إلى زيادة الطلب على العمل ب 14% وهذا مقبول من الناحية الاقتصادية.

- بالنسبة لمعامل حجم القوى العاملة، كان موجب وهذا يعني أن زيادة حجم القوى العاملة ب 1% سيؤدي إلى زيادة الطلب على العمل ب 0.14% وهذا مقبول من الناحية الاقتصادية.

- اما بالنسبة لمتغير حجم الكتلة الاجرية وحجم الانفاق الوطني لم تكن هناك معنوية إحصائية بينها وبين الطلب على العمل، وبالتالي يمكن القول بأن حجم الكتلة الاجرية والانفاق الوطني ليس له تأثير على الطلب على العمل ولعلى هذا راجع لخصوصية سوق العمل وسياسات التشغيل في الجزائر .

المطلب الثاني: دراسة قياسية لدالة عرض العمل في الجزائر .

اولا: تحديد متغيرات النموذج

لإيجاد العلاقة بين عرض العمل ومحدداته نقوم بتقدير النموذج باستعمال طريقة الانحدار المتعدد لتحديد المتغيرات المفسرة للعرض على العمل في الجزائر.

1:تحديد معالم النموذج

تم وصف النموذج الرياضي لحجم عرض العمل كالاتي:

$$Ls_t = f(TA, W_r, \varepsilon_t)$$

المتغير التابع: وهو حجم عرض العمل خلال الفترة (2000-2022)، ويرمز له في النموذج ب Ls.

المتغيرات المستقلة: تتمثل في:

الكتلة الاجرية الحقيقية ويرمز له بالرمز W_r.

معدل النشاط ويرمز له بالرمز TA.

ثانيا: تحديد معادلة النموذج

يحدد نموذج عرض العمل بالعلاقة التالية

$$Ls_t = c_0 + c_1 W_r + c_2 TA$$

ثالثا: تقدير النموذج

لمعرفة المتغيرات التي تؤثر في دالة عرض العمل في الجزائر نقوم بتقدير النموذج القياسي كما يلي:

الجدول رقم14.2: نتائج تقدير دالة عرض العمل في الجزائر.

Dependent Variable: LS
Method: Least Squares
Date: 05/10/25 Time: 18:38
Sample: 2000 2022
Included observations: 23

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	6365.549	2701.742	2.356090	0.0283
WR	1.969632	0.704442	2.796017	0.0108

R-squared	0.471281	Mean dependent var	13006.00
Adjusted R-squared	0.436581	S.D. dependent var	7069.638
S.E. of regression	6177.017	Akaike info criterion	20.37800
Sum squared resid	8.01E+08	Schwarz criterion	20.47674
Log likelihood	-232.3470	Hannan-Quinn criter.	20.40283
F-statistic	7.817711	Durbin-Watson stat	1.741869
Prob(F-statistic)	0.010826		

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Eviews-9.

من خلال نتائج الجدول أعلاه يمكن كتابة النموذج المقدر على الشكل التالي:

$$Ls = 6356 + 1.96W_r$$

$$Obs = 23 \quad DW = 1.74 \quad R^2 adjusted = 0.4365$$

المطلب الثالث: الدراسة الإحصائية والاقتصادية للنموذج

بعد تقدير معلمات النموذج نقوم الآن بالدراسة الإحصائية والاقتصادية له، وذلك بطبيعة الحال للتقدير الأخير للنموذج ونتائجه الممثلة في الجدول أعلاه.

1-الدراسة الإحصائية:

نقوم أولا بدراسة معلمات النموذج من خلال ادنى مستوى معنوية prob وذلك عند مستوى معنوية 5%.

-دراسة معنوية المتغيرات الاقتصادية المستقلة:

نلاحظ بأن prob(t-statistic) لكل معاملات المتغيرات المفسرة للمتغير التابع Ls اقل من 0.05، مما يعني ان كل من الثابت(c) و W_r لهم معنوية إحصائية عند مستوى 5% في تفسير دالة عرض العمل ، وبالتالي فالمتغيرات المستقلة تؤثر في المتغير التابع Ls ماعدا متغير معدل النشاط.

-دراسة المعنوية الكلية للنموذج:

بـ- $R^2 adjusted$ واختبار F واختبار DW :

***معامل التحديد** $R^2 adjusted$:

ان القيمة المتحصل عليها لمعامل التحديد تساوي $R^2 adjusted = 0.4365$ ، حيث ان المتغيرات المفسرة تتحكم ب 43. 65% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (عرض العمل)، مما يدل على أن هناك

ارتباط قوي بين عرض العمل والكتلة الاجرية ، أما الباقي فتفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج ومتضمنة في حد الخطأ.

***اختبار فيشر** F :

نلاحظ بأن $\Pr ob(F-statistic)=0.01$ وبالتالي يمكن القول أن هناك علاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المفسرة، وبالتالي النموذج ككل له معنوية.

***اختبار** DW :

نلاحظ بأن قيمة $DW=1.74$ ، وبالتالي قيمة DW المحسوبة موجودة في مجال استقلال الأخطاء $[1.65,2.35]$ ، وبالتالي يمكن القول بأن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء مما يدل على أن الأخطاء مستقلة ذاتيا.

أما بالنسبة لاختبار Breusch-Godfrey فنلاحظ بأنه الاحتمال المقابل له اكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي من الأخطاء من الدرجة K (انظر الملحق رقم 07).

الجدول رقم15.2: نتائج اختبار الارتباط الذاتي *LMtest*

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	96.03315	Prob. F(2,19)	0.1400
Obs*R-squared	20.92956	Prob. Chi-Square(2)	0.0900

المصدر: مخرجات برنامج Eviews9.0

***اختبار عدم ثبات تباين الأخطاء:**

نستعمل اختبار الانحدار الذاتي المشروط بثبات التباين *ARCH* حيث تنص فرضية العدم على ثبات تباين البواقي وتنص الفرضية البديلة على اختلاف تباين البواقي، وكانت النتائج المحصل عليها كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم16.2: نتائج اختبار عدم ثبات التباين *ARCH*

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	123.9474	Prob. F(1,20)	0.7300
Obs*R-squared	18.94333	Prob. Chi-Square(1)	0.7100

المصدر: مخرجات برنامج Eviews9.0

حيث نلاحظ انه بلغت قيمة إحصائية فيشر $(F-statistic)=123.94$ بمستوى دلالة $P.Value=0.73$ وهي اكبر من مستوى معنوية 5%، وعليه يتم قبول فرضية العدم بثبات تباين البواقي.

2-الدراسة الاقتصادية:

بعد التأكد من صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية، نقوم الآن بدراسة النموذج من الناحية الاقتصادية:

-بالنسبة لمعامل الأجور الحقيقية في الجزائر، كان موجب وهذا يعني أن زيادة حجم الكتلة الاجرية في الجزائر ب 1% سيؤدي إلى زيادة عرض العمل ب 1.96% وهذا مقبول من الناحية الاقتصادية.

- أما بالنسبة لمعامل معدل النشاط لم تكن هناك معنوية إحصائية بينه وبين عرض العمل، وبالتالي يمكن القول بأن معدل النشاط ليس له تأثير على عرض العمل .

خلاصة الفصل الثاني

تميز سوق العمل في الجزائر خلال الفترة من 2000_2022

بتقلبات كبيرة حيث شهد تحسننا نسبيا في مرحلة الانتعاش الاقتصادي (2000_2009) بسبب سياسات الإنفاق العام، لكنه عانى من تراجع في الفترات اللاحقة بسبب التحديات الهيكلية وتأثيرات جائحة كورنا كما أظهرت الدراسة وجود فجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، مما يتطلب إصلاحات عميقة لتحسين التوافق بين العرض و الطلب على العمل .

خاتمة

الخاتمة :

يمكن القول إن **سوق العمل في الجزائر** قد مر بعدة مراحل خلال العقدين الماضيين، شكلت كل منها تحديات وفرصًا مختلفة نظراً للتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها البلاد. ففي المرحلة الأولى (2000–2009) تميزت السياسة الاقتصادية بتركيزها على الإنفاق العام وتمويل المشاريع الكبرى، مما أسهم في خلق فرص عمل مؤقتة وتحسين مؤشرات التشغيل بشكل نسبي. إلا أن هذه الديناميكية لم تكن مستدامة، حيث بدأت مؤشرات سوق العمل في التراجع مع بداية مرحلة توطيد النمو (2010–2018)، والتي لم تحقق نفس النتائج المرجوة من حيث خلق الوظائف وتخفيض معدلات البطالة .

أما المرحلة الأخيرة (2019–2022)، فقد جاءت في ظرفية استثنائية مع اندلاع جائحة كورونا، التي أدت إلى توقف العديد من الأنشطة الاقتصادية وانخفاض الطلب على العمل، ما زاد من تعقيد الوضع في سوق العمل الجزائري. ومع ذلك، حاولت الدولة التفاعل مع الأزمة من خلال برامج دعم الإدماج المهني، لكن هذه البرامج لا تزال بحاجة إلى إعادة النظر لتكون أكثر فعالية ومرونة .

ومن خلال هذه الدراسة يتضح أن هناك **فجوة بين السياسات المتبعة ومتطلبات سوق العمل** ، خاصة مع تنامي عدد الباحثين عن العمل من الشباب وحملة الشهادات العليا، إضافة إلى ضعف الانسجام بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات الاقتصاد الوطني .

التوصيات :

1. **إعادة هيكلة سياسات التشغيل** لتكون أكثر توجهًا نحو القطاعات المنتجة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.
2. **تعزيز العلاقة بين الجامعة وسوق العمل** من خلال إصلاح مناهج التعليم وربطها باحتياجات السوق.
3. **دعم برامج التكوين المهني وإعادة إدماج العاطلين عن العمل** ببرامج تدريبية تتناسب مع متطلبات المهنة.
4. **تشجيع الاستثمار المنتج** وخلق بيئة مواتية للأعمال لجذب رؤوس الأموال وخلق فرص عمل مستدامة.
5. **تطوير نظام إحصائي شامل ومستمر لمؤشرات سوق العمل** يسمح بتتبع التغيرات واتخاذ القرارات بناءً على بيانات دقيقة

النتائج :

من خلال دراسة تطور سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الممتدة بين سنة 2000 وسنة 2022، وتتبع السياسات الاقتصادية التي اعتمدتها الدولة في مختلف المراحل، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج الرئيسية التي توضح طبيعة الديناميكيات السائدة في سوق العمل الجزائري :

1. **ارتفاع معدلات البطالة رغم سياسات الانتعاش الاقتصادي :**

على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها الدولة في مرحلة الانتعاش الاقتصادي (2000-2009)، والتي تركزت في الإنفاق العام على المشاريع الكبرى، إلا أن هذه السياسة لم تكن كافية لخلق فرص عمل مستدامة، خاصة مع ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب وحملة الشهادات العليا .

2. **ضعف فعالية سياسة توطيد النمو :(2010-2018)**

المرحلة الثانية، التي راهنت فيها الدولة على سياسة توطيد النمو والإقلاع الاقتصادي، لم تحقق نتائج ملموسة في مجال التشغيل، حيث لم يطرأ تحسن كبير على مؤشرات العرض والطلب على العمل، بل شهدت بعض المؤشرات تراجعًا بسبب ضعف التنويع الاقتصادي وعدم دعم القطاعات المنتجة .

3. **تأثير الجائحة على سوق العمل :(2019-2022)**

أدى اندلاع جائحة كورونا إلى انخفاض حاد في الطلب على العمل، خاصة في القطاعات غير الرسمية والخدمية، كما تأثرت برامج التشغيل الحكومية بشكل مباشر نتيجة لتقلص الموارد المالية وتركيز الإنفاق على قطاع الصحة .

4. **الفجوة بين التعليم وسوق العمل :**

أظهرت الدراسة وجود خلل واضح بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات السوق، مما ساهم في ارتفاع نسبة البطالة بين الخريجين الجدد، وبرزت الحاجة إلى إعادة النظر في برامج التعليم المهني والتكوين التقني لجعلها أكثر توجهًا نحو متطلبات الاقتصاد الوطني .

5. **أهمية دور السياسات المستقبلية :**

يتضح من خلال التحليل أن استمرار اعتماد الدولة على سياسات إنفاق عام تقليدية دون توجيهها نحو الاستثمار المنتج لن يؤدي إلى حلول جذرية لمشكلة البطالة، بل يتطلب الأمر إصلاحات هيكلية في الاقتصاد الوطني، ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

1. حري محمد عريقات، مبادئ الاقتصاد – التحليل الجزئي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمّان، الأردن، 2005.
2. خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي – مفاهيم النظريات الأساسية، الطبعة الأولى، 1994.
3. صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
4. ضياء مجيد موسوي، النظرية الاقتصادية – التحليل الاقتصادي الكلي، طبعة 1994.
5. عالية مهدي، ظاهرة البطالة – الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد 4، العربية للعلوم ناشرون، بيروت، 2007.
6. محمد شريف ألمان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1982.
7. مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن، 2007.
8. الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.

ثانيًا: الأطروحات (دكتوراه وماجستير):

1. آيت عيسى، سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، أطروحة دكتوراه، علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010.
2. جباري عبد الرزاق، أثر سياسة التشغيل على التنمية المستدامة، ماجستير في علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2014-2015.
3. عبد القادر خليل، دراسة قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002.
4. لعريفي عودة، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2010-2011.

ثالثًا: المذكرات (ماستر):

1. بدارنية منير، سدرية نصر الدين، دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماستر، علوم اقتصادية، اقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2022.

2. بوحداجة بورحلة، أثر سياسة التعليم العالي على سوق العمل في الجزائر، مذكرة ماستر، علوم اقتصادية، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2017-2018.
3. عقبي لخضر، محاضرات في مقياس منظمة العمل الدولية وسياسات سوق العمل، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2021-2022.

رابعًا: مقالات ودراسات ومحاضرات

1. جغرور كمال، "سوق العمل في الجزائر – الخصائص والتحديات"، Journal Algérien des Régions Arides (JARA)، المجلد 15، العدد 1، 2023.
2. الحليم جلال، "اتجاهات سوق العمل في الجزائر"، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 02، ديسمبر 2017.
3. سعيد زيوش، محاضرات في مادة سوق العمل، المركز الجامعي بريكة، 2021-2022.
4. سليمان كعوان، تحليل العلاقة بين معدل التضخم ومعدل البطالة في الجزائر خلال الفترة (1970-2015)، المجلد 05، العدد 07.
5. صبرينة طلبة، "قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر للفترة 2007-2019"، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 04، العدد 01، 2021.
6. مالكي مصطفى، بلال بوجمعة، "محددات الطلب على العمل في الجزائر"، المجلد 09، العدد 02، 2021.
7. مسعي محمد، "سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو"، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة ورقلة، 2012.