

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت-

ميدان: العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير

كلية: العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير

شعبة: اقتصاديات العمل



قسم: علوم اقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة

الماستر

من إعداد الطلبة:

- بدارنية منير
- سدرية نصرالدين

تحت عنوان:

دراسة تحليلية لسوق العمل في الجزائر (1990-2022)

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا
مشرفا و مقرر
مناقشا

أستاذ محاضر ب - جامعة ابن خلدون تيارت-
أستاذ محاضر ب - جامعة ابن خلدون تيارت-
أستاذ محاضر ب - جامعة ابن خلدون تيارت-

د.راشدي فاطيمة
د.لعرفي عودة
د.يحيوي فاطيمة

السنة الجامعية: 2023/2022

كلمة شكر و تقدير

نشكر الله عز وجل و نحمده على توفيقه لنا لإنجاز هذا العمل المتواضع
كما نتقدم بخالص الشكر إلى الأستاذ المشرف الدكتور "لعريفي عودة"
على إرشاداتها و توجيهاتها الحكيمة و الرشيدة ، و على كل ما قدمته لنا
من معلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها
المختلفة ، و إتاحتها طيلة فترة إنجاز هذه المذكرة .
الشكر موصول أيضا إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا
بقراءة هذه المذكرة.
كما لا يفوتنا أيضا أن نشكر كل عمال جامعة ابن خلدون تبارك أساتذة
كانوا أو إداريين.

في الأخير نشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذه المذكرة

الإهداء

ها نحن اليوم والحمد لله بعد ثلاثة مشوارنا بين دفتي هذا العمل المتواضع إلى
من حملتني ووضعتني هنا، إلى من غمرتني بحنانها، إلى التي كانت كل يوم
تنتظر نجاحي و تفوقتي، أكتب هذا الإهداء

إلى أمي الطاهرة حفظها الله ورعاها.

إلى من كان يخرق كالشمعة ليضيء لي الطريق إلى من رباني ومنحني الثقة،
قائدي في الحياة أبي حفظه الله وأطال في عمره.

إلى كل من يملك مكانة في قلبي وأملك مكانة في قلبه، كل من وسعهم قلبي
ولم تسعهم ورقتي

الإهداء

اللهم كفاني فنرا أن تكون لي ربا و كفيتني عزا أن أكون لك عبدا أنته كما تريد
فاجلني كما تريد.

بعد بسم الله و الصلاة و السلام على رسول الله .

اهدي ثمرة جمدي إلى من تحملا مشقة الحياة من اجل أن يوفرا لي سبيل التحصيل
العلمي أبي و أمي حفظهما الله .

والى أساتذتي الكرام الذين أوصلوني إلى درج العلم و البحث .

والى إخوتي و أخواتي

قائمة الجداول

- الجدول رقم 1-2 : تطور نسب البطالة (%) 54
- جدول رقم 2-2 : تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 2000-2022 62
- جدول 2-3: تطور القوة العاملة العاطلة في الجزائر خلال السنوات 1990-1999 62
- الجدول 2-4 : معدل البطالة في الجزائر خلال سنة 2000-2022 63
- الجدول 2-5: البطالة حست المستوى التعليمي لسنة 2008 نموذجا 63

قائمة الأشكال

- الشكل رقم 1-1 منحنى العرض الكلي للعمل 15
- الشكل رقم 2-1 عرض العمل الفردي 16
- الشكل رقم 3-1: تفضيلات الأفراد 18
- الشكل رقم 4-1: منحنى دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية للعمل 27
- الشكل رقم 5-1: اشتقاق دالة الطلب على العمل 30
- الشكل رقم 6-1: الطلب على العمل عند الكلاسيك 30
- الشكل رقم 7-1: منحنى عرض العمل عند الكلاسيك 32
- الشكل رقم 8-1: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك 33
- الشكل رقم 9-1: الطلب على العمل عند كينز 38
- الشكل رقم 10-1 : عرض العمل عند كينز 40
- الشكل رقم 11-1: التوازن في سوق العمل عند كينز 41
- الشكل 1-2 : معدلات البطالة في الفترة 2010-2022 57
- الشكل 2-2 : وضعية الطلب على العمل في الفترة (1990-1999) 66
- الشكل رقم 3-2 : تطورات الطلب على العمل، الفئة النشطة والعاطلون (2000-2009) 67
- الشكل رقم 4-2 : تطورات الطلب على العمل، الفئة النشطة والعاطلون (2010-2019) 69

فهرس الموضوعات

الشكر

الإهداء

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

الفهرس

المقدمة أ

الفصل الأول: سوق العمل و أهم النظريات المفسرة له

المبحث الأول : ماهية سوق العمل 8

المطلب الأول : مفاهيم عامة حول سوق العمل 8

أولاً: مفهوم سوق العمل 8

ثانياً: مؤشرات سوق العمل 11

المطلب الثاني: عرض العمل والطلب عليه 14

أولاً: عرض العمل 14

ثانياً: الطلب على العمل 19

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل 25

المطلب الأول :النظرية الكلاسيكية لسوق العمل..... 25

أولاً:مبادئ المدرسة الكلاسيكية : 25

ثانياً: الطلب على العمل وعرضه عند الكلاسيك 26

33	ثالثا:التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك
35	المطلب الثاني :النظرية الكينزية لسوق العمل
35	أولا:مبادئ المدرسة الكينزية.....
36	ثانيا: الطلب على العمل وعرضه عند كينز
41	ثالثا:التوازن في سوق العمل عند كينز
42	المطلب الثالث :النظريات الحديثة لسوق العمل
43	أولا :نظرية البحث عن العمل
44	ثانيا: نظرية الداخليين والخارجيين.....
44	ثالثا: نظرية أجزاء سوق العمل.....
45	رابعا :نظرية اختلال سوق العمل
47	خلاصة الفصل الاول

الفصل الثاني: سوق العمل في الجزائر خلال الفترة (1990-2022)

50	المبحث الأول : تطور سياسة التشغيل في الجزائر و أهم خصائصها
50	المطلب الأول : ماهية سياسة التشغيل.....
50	أولا: تعريف سياسة التشغيل.....
50	ثانيا: مميزات سوق التشغيل في الجزائر.....
52	ثالثا: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل.....
53	رابعا: أهداف سياسة التشغيل.....

53	المطلب الثاني : مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر (1990-2022)
53	أولاً : مرحلة 1990-2000 :
55	ثانيا : مرحلة 2000-2010
55	ثالثاً : مرحلة 2011-2022.....
57	المطلب الثالث: خصائص سوق العمل الجزائري
58	أولاً: أجزاء سوق العمل
59	ثانيا:جمود سوق العمل
60	ثالثاً: انتشار ظاهرة البطالة
61	المبحث الثاني : تطور الطلب و العرض على العمل في الجزائر في الفترة (1990-2022)
61	المطلب الأول : تطور عرض العمل.....
65	المطلب الثاني : تطور الطلب على العمل في الجزائر
65	أولاً : وضعية الطلب على العمل خلال الفترة(1990 - 1999)
66	ثانيا : وضعية الطلب على العمل في ظل سياسة الإنعاش الاقتصادي (2000-2009)
68	ثالثاً : وضعية الطلب على العمل في ظل سياسة توطيد النمو والإقلاع الاقتصادي 2010-2019:
69	رابعاً : وضعية طلب على العمل في الفترة (2019 - 2022)
70	المطلب الثالث:البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة
70	أولاً : حلول مؤقتة لمكافحة البطالة.....
73	ثانيا : النماذج النظرية لتفسير ظاهرة عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

75 خلاصة الفصل:

77 خاتمة

79 قائمة المصادر و المراجع:

86 الملاحق

مقدمة

مما لا شك فيه أن مسألة التشغيل وخلق فرص العمل يُعتبر تحدياً وهاجساً لمعظم دول العالم لاسيما العربية منها، حيث تسعى هذه الدول وعن كثب إلى رسم سياسات تنموية تهدف إلى مكافحة البطالة وخلق مناصب عمل لائقة ومستدامة ومن بين هذه الدول الجزائر .

تعرضت الجزائر لتحولات هامة من الناحية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. في بداية التسعينيات، شهدت البلاد تحولاً اقتصادياً كبيراً مع فتح الاقتصاد وتبني سياسات اقتصادية جديدة. هذا التحول تسبب في تحرير السوق وتعزيز الاستثمارات وتحسين بيئة الأعمال. ومع ذلك، فإن انخفاض أسعار النفط في منتصف التسعينيات وتداعيات النزاعات السياسية أثرت على الاقتصاد الجزائري وسوق العمل.

في فترة ما بعد التسعينيات، شهدت الجزائر تحسناً في مؤشرات النمو الاقتصادي وتنوع في قطاعات الاقتصاد. تم التركيز على تطوير البنية التحتية وزيادة الاستثمارات في الصناعة والزراعة والسياحة والخدمات. هذا التحول أدى إلى زيادة الفرص الوظيفية وتوسيع سوق العمل.

حيث شهدت سوق العمل في الجزائر تحولات هامة وتحديات عديدة. كانت هذه الفترة تتزامن مع الانتقال من الاقتصاد المركزي إلى الاقتصاد السوقي، والتي شهدت تطبيق سياسات اقتصادية جديدة وإصلاحات هيكلية.

أحد التحديات الرئيسية التي واجهت سوق العمل خلال هذه الفترة كانت معدلات البطالة المرتفعة. تأثرت البطالة بعوامل عدة، مثل نمو سكاني سريع، وتزايد أعداد الخريجين، وعدم توافق المهارات مع احتياجات سوق العمل. كما تأثرت البطالة أيضاً بالتقلبات الاقتصادية وتأثيرات الأزمات المالية العالمية، بما في ذلك انخفاض أسعار النفط.

كما سعت الحكومة على تعزيز الاستثمارات وتنمية الصناعات التحويلية وتعزيز الريادة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة. ومع ذلك، كان هناك حاجة لمزيد من التوجيه والدعم لتعزيز القطاع الخاص وتشجيع الاستثمار.

في فترة ما بعد الألفية تأسست البطالة في الجزائر بسبب تداعيات الأزمة المالية العالمية التي بدأت في عام 2008 و انخفاض أسعار النفط.

تعتبر البطالة مشكلة هامة تواجه سوق العمل الجزائري. رغم التحسن الاقتصادي، لا تزال هناك تحديات فيما يتعلق بتوفير فرص العمل بشكل كافٍ وإدارة المهارات العاملة. ترتفع معدلات البطالة بين الشباب والخريجين.

مع تعدد الأزمات تأثر سوق العمل في الجزائر بشكل كبير في فترة كورونا الممتدة من سنة 2019-2020 مثلما حدث في العديد من الدول الأخرى. تم اتخاذ إجراءات وقائية صارمة في البلاد للحد من انتشار الفيروس، مما أدى إلى تأثير سلبي على الاقتصاد والسوق العمل.

عانى العديد من القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال فترة الجائحة، مثل قطاع السياحة والضيافة والتجزئة. تم إغلاق العديد من المؤسسات والشركات لفترات طويلة، مما أدى إلى فقدان الوظائف وتدهور الظروف الاقتصادية، مما أدى إلى تسريح العمال وتقليص فرص التوظيف الجديدة. كما تأثرت العمليات الإنتاجية والتوريد بسبب قيود الحركة والإغلاق الجزئي للأنشطة التجارية.

ومع ذلك، قامت الحكومة الجزائرية باتخاذ إجراءات لدعم القطاع الاقتصادي والحد من تداعيات الأزمة. تم توفير حزمة من الإجراءات الاقتصادية والتمويلية، بما في ذلك دعم الشركات والمؤسسات المتضررة وتوفير فرص العمل للشباب.

اشكالية الدراسة

وبناء على هذا التقديم، يمكن صياغة السؤال الرئيسي التالي:

كيف تتم مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة 1990-2022؟

الأسئلة الفرعية

و من أجل معالجة هذا السؤال الرئيسي تم تفكيكه الى جملة من الاسئلة الفرعية التالية:

- ما هي سياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر في الفترة (1990-2022)؟

-كيف تطور العرض و الطلب في هذه الفترة؟

- ما هي أهم البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة ؟

فرضيات الدراسة

1- كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية

الكلية وسياسات سوق العمل

2- تطور العرض و الطلب في الجزائر متفاوت حسب الأزمات و أسعار النفط

3- أهم البرامج المعتمدة للتخفيف من البطالة الإدماج و عقود التشغيل.

اهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة اهميتها انطلاقا من الاعتبارات التالية:

-التركيز والاهتمام الكبير والمتواصل بسوق العمل و العرض و الطلب على العمل

- تحليل سوق العمل في فترة الأزمات و الانفراج يقدم حولا تساعد على توفير الشغل بصفة متوازنة ومتكافئة

في مختلف الأوضاع.

أهداف الدراسة :تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها:

- استعراض أهم المحطات التي مر بها وضع العرض و الطلب على العمل في الجزائر، وإلقاء الضوء

على الاختلالات التي حصلت فيه.

- البحث في السياسات المنتهجة وانعكاساتها على وضعية التشغيل، من خلال دراسة أهم خصائص سوق العمل وكذا التحولات الهيكلية في القوى العاملة في الجزائر.
- البحث في أهم العوامل المفسرة لسياسة التشغيل.

صعوبات الدراسة :

1- إن موضوع سياسة التشغيل في الجزائر موضوع مهم خاصة في هذه الفترة و لكن المشكلة متمثلة في قلة المراجع الخاصة بالموضوع.

2- صعوبة إلى الوصول إلى احصائيات و الأرقام الخاصة بهذا الموضوع.

دوافع واسباب اختيار الموضوع

إن اختيارنا لهذا الموضوع يجد مبرارته من خلال الاعتبارات التالية:

1 الأهمية التي يحتلها هذا السوق في الاقتصاد من جهة، ونظرا لارتفاع معدلات البطالة من جهة أخرى.

2. مساعي الدولة للحد من هذه الظاهرة

سعيًا من خلال هذا العمل إلى المساهمة في إثراء رصيد المكتبة.

المنهج المتبع:

قصد الإحاطة بكافة جوانب الموضوع وبهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة، سنتعمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي و المنهج التحليلي وذلك حسب متطلبات الموضوع.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية : دولة الجزائر

- الحدود الزمانية : من فيفري 1990 إلى 2022.

دراسات سابقة:

الدراسة الأولى لبوزيان محمد . 2008 قياس أثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة والتشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل و آفاق تحسينه، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر ،جوان (نقلا عن دادن عبدالغني وبن طجين محمد عبدالوهاب، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر فترة 1970-2008 مجلة الباحث عدد 2012/10 جامعة ورقلة). و أهم نتائج هذه الدراسة بأن التشغيل يساهم بشكل كبير في خلق توازن داخل سوق العمل، وهو ما جسدهت الجزائر إلى حد ما من خلال البرامج المتنوعة والهيئات المستحدثة

خطة الدراسة:

شملت الدراسة على فصلين، الفصل الأول المعنون بـ" سوق العمل و أهم النظريات المفسرة له" مكون من مبحثين حيث المبحث الأول تطرقنا فيه إلى ماهية سياسة التشغيل و في المبحث الثاني أهم النظريات المفسرة له

أما الفصل الثاني الذي كان عنوانه سوق العمل في الجزائر فترة (1990-2022) تكون من مبحثين، تطرقنا في المبحث الأول إلى تطور ساسة التشغيل في الجزائر و أهم الخصائصها (1990-2022)، أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلى العرض و الطلب في الجزائر و أهم البرامج المرافقة للحد من البطالة

الفصل الأول: سوق العمل و أهم النظريات

المفسرة له

المبحث الأول: ماهية سوق العمل

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول سوق العمل

المطلب الثاني: عرض العمل والطلب عليه

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل

المطلب الثاني: النظرية الكينزية لسوق العمل

المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل

تمهيد:

إن تحليلات سوق العمل خضعت للعديد من الدراسات منذ الكلاسيكيين في محاولة منهم لحل العديد من المشاكل المرتبطة بهذا السوق، وقد تناولت التحليلات اللاحقة لسوق العمل العوامل المؤسسية المؤثرة على البطالة مثل الإتحادات التجارية و جمود السوق و التأمين الاجتماعي و حراك العمالة و عبء التوظيف و الوصول إلى المعلومات الخاصة بسوق العمل، و في أعقاب إنفتاح النظم الإقتصادية العالمية اتسع نطاق هذا التحليل ليضم عوامل أخرى كسياسات التحرر و المنافسة و القدرة الإنتاجية و التجارة و سعر الصرف و الإستثمار الأجنبي، فضلا عن هذا، ونظرًا للارتباط بين مسائل البطالة و النمو في المخرجات فقد أصبحت قدرة مُسببات النمو على استحداث عدد كافي من الوظائف الجديدة لإستيعاب التوسع السريع في القوة العاملة من العوامل الرئيسية الأخرى للتحليل، سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى ماهية سوق العمل ذكر مؤشرات و معرفة المفاهيم الخاصة بالعرض و الطلب على العمل في (المبحث الأول)، وفي (المبحث الثاني) سنتعرف على أهم النظريات المفسرة لسوق العمل.

المبحث الأول : ماهية سوق العمل

سننظر في هذا المبحث إلى معرفة بعض المفاهيم الخاصة بسوق العمل ونتطلع إلى عرض العمل و الطلب عليه .

المطلب الأول : مفاهيم عامة حول سوق العمل

استخلف الله تعالى الإنسان في الأرض ليعمل على أعمارها ومنع الفساد فيها، فالإنسان مسخر لهذا الفضل العظيم الذي فضله الله تعالى به على سائر مخلوقاته ، حيث يمتلك من القوة والإرادة في تطوير ذاته ، ويعتبر العمل صفةً أساسية في حياة الإنسان ، فمن خلال العمل يكسب المال لسد حاجاته التي يحتاجها من طعام ، وشراب ، وملبس ، وتعليم ، وصحة ، وحتى يعمل الإنسان لا بد أن يحصل على عمل أو مهنة لكسب المال وتحقيق الذات ، ولا يكون ذلك إلا من خلال سوق العمل.

ان الاقتصاد المبنى على المعرفة يعتمد بصفة اساسية على المعرفة التي يمتلكها الانسان الذي يعد اهم عنصر في العملية الانتاجية من خلال ما يقدمه من عمل، ومعرفة كيفية تأثر سوق العمل بمضامين هذا الاقتصاد لذا وجب اولا التعرف على سوق العمل.

كما تسعى جميع الدول، للتكيف مع متطلبات العولمة ، فيظل مستوياتها الانمائية المتباينة في كل المجالات، التي تتسم باختلاف كفاءة الادارة و انتاجية العولمة و فعالية الهياكل الانتاجية، مقارنة مع المستويات المطلوبة للتنافس في الاسواق العالمية، خاصة تزايد شدة المنافسة بتطبيق اتفاقيات منظمة التجارة العالمية، و التي تؤثر بشكل مباشر و غير مباشر على اسواق العمل مما يزيد من اهمية تحليل خصائص هذه الاسواق و التعرف على مشاكلها و افاق تطويرها.

أولاً: مفهوم سوق العمل

1- تعريف العمل :

أ- لغة: العمل المهنة والفعل، جمع أعمال، وهو في الاقتصاد مجهود يبذله الإنسان لتحصيل منفعة¹.

¹ إبراهيم أنيس، وآخرون، المعجم الوسيط، ج 1 و 2 ، دار الدعوة للنشر والتوزيع، تركيا، 2004، ص 628.

ب-اصطلاحا :العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف، إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشيع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين¹.

كما يمكن التطرق لتعريف آخر الذي يرى العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج اثر نافع سواء أكان مادي محسوسا أو معنويا مجردا².

العمل "هو كل جهد عضلي وذهني يبذله الانسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية" والذي تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عملياتها الإنتاجية، وبالتالي، فهو يعرض من طرف مالكة وهو الفرد ويطلب من طرف فاقده وهي المؤسسة الاقتصادية.

في حين يرتبط الشغل بِشَغْلِ المناصب الشاغرة المنشأة من طرف المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي فهي تعرض من طرف هذه الأخيرة وتطلب من طرف الفرد.

2-تعريف السوق:

أ- لغة :الموضع الذي يجلب إليه المتاع والسلع والابتداع، جمعها أسواق³.

ب-اصطلاحا سوق العمل : هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتري ورب العمل لخدمات العمل، ورب العمل في هذه الحالة هو العامل يرغب في تأجير خدماته والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل⁴.

-سوق العمل هو دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة، وهو المجتمع الذي يضم

¹ - جباللي محمد نعيبي، دراسة العمل في إطار وإدارة الإنتاج والعمليات، ط 1 ، إثراء للنشر والتوزيع، الاردن، 2009 ، ص 17

² - بوحفص مباركي، العمل البشري، ط 2 ، دار الغرب للتوزيع، الجزائر-وهران، 2001 ، ص 43

³ - إبراهيم أنيس، وآخرون، مرجع سابق، ص 464،465.

⁴ - عبد الرحمن زياد جويليس، نموذج مقترح لبناء الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العملية المعاصرة، د ط، 2011، ص 10

أصحاب الأعمال و ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى أصحاب الخبرة أو حديثي التخرج¹.

وسوق العمل (labour market) هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكان أو أجهزة الكترونية كالإنترنت أو الهاتف أو الفاكس².

-يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى انه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وتمتاز بعدة خصائص أن خدمات العمل توجر ولا تباع كما لا يمكن فصلها عن العامل وظروف العمل³.

وسوق العمل كما يرى "منصور احمد منصور" هو : حسيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل ويمكن التنبؤ بالوضعية أو الحالة التي يكون عليها سوق العمل انطلاقا من طرفي المعادلة (عرض، طلب) ففي حالة ما إذا كان العرض اكبر من الطلب فان سوق العمل يشهد حالة من الإشباع والانتعاش والعكس، فإذا كان سوق العمل يشهد حالة انكماش اقتصادي، وبالتالي، تراجع في وتيرة استحداث مناصب شغل جديدة .

يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا ، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف أي "تفاعل لقوى الطلب و العرض على خدمات العمل ، و من أهم ما ميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

* غياب المنافسة الكاملة يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المشابهة و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعامل، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي والمهني حيث الأجور عالية.

* سهولة التمييز بين خدمات العمل : ولو تشابهت سواء الأسباب عنصرية كالجنس و اللون و الدين ولأسباب اختلاف السن أو الثقافة.

¹ - نجاه خيي، أسماء مشري، خريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية، ادرار، الجزائر، 2015 - 2016، ص 39 .

² - مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، ط 1 ، دار وائل للنشر، الأردن، 2007 ، ص 21

³ - نسرین شارف افرول، خريجو الجامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران 02، 2014 - 2015، ص 4

*تأثر عرض العمل : و ذلك بسلوك العمل وتوصيلااتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ مستوى الدخل، نوعية العلاقات الانسانية داخل المؤسسة.)

* تأثر سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي.

* سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصر الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي من مكونات سوق العمل¹.

ثانيا: مؤشرات سوق العمل

وتستخدم هذه المؤشرات لتقييم مدى كفاءة منظومة سوق العمل، كما تستخدم هذه المؤشرات لمقارنة الظواهر بين المناطق الجغرافية المختلفة وبالتالي مقارنة كفاءة منظومة سوق العمل المحلي مقارنة بالأسواق الخارجية،

1. معدل النشاط

يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100) ساكن².

$$100 \times \frac{\text{عدد السكان النشطين}}{\text{عدد السكان الإجمالي}} = \text{معدل النشاط}$$

يعكس هذا المعدل درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود و انتعاش.

¹ - شلالي فارس، محمد صالح، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001/2005 ،

مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2004 ،ص 12

² البشير عبد الكريم، " دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، ص80.

2. معدل الشغل (TO) ومعدل العمالة (TE)

*معدل الشغل (TO):

إن معدل الشغل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، ومقلوبه عبارة عن معدل الإعالة والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة العيش لعيال هذا الشخص ونعبر عنه رياضيا كالآتي:

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

حيث :

TO : معدل الشغل.

PO : عدد الأفراد المشتغلين.

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

أي :

$$PT = PA + PNA$$

حيث:

PNA : عدد السكان غير النشطين (يشمل الأفراد الذين لا يسمح لهم القانون بالعمل والأفراد الذين هم في سن العمل لا يعملون ولا يبحثون عن عمل أو ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم إيقافهم عنها بصفة مؤقتة).

PA : عدد السكان النشطين .

*معدل العمالة (TE): هو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة، ونعبر عنه رياضيا كالآتي:

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

يعرف السكان العاملين حسب المكتب العالمي للعمل بأنهم: « مجموع الأفراد من الجنسين الذين صرحوا أنهم زاولوا نشاطاً اقتصادياً بالمقابل على الأقل ساعة واحدة خلال الفترة المرجعية رغم تصريحهم أنهم عاطلون خلال فترة المسح ».

3. معدل البطالة:

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع عند زمن معين، وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة، حيث:

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}}$$

فمؤشر البطالة يستخدم للحكم جزئياً على أداء منظومة سوق العمل ، فالبطالة المرتفعة تعني أن هناك خلافاً في تلك المنظومة ، قد يكون سببه الخلل في منظومة التعليم¹ . كلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية والعكس فكلما كان هذا المعدل منخفضاً كلما كان الوضع اقرب الى ما يعرف بالتشغيل الكامل² . يعرف السكان العاطلين حسب مفهوم المكتب العالمي للعمل بأنهم مجموع الأفراد القادرين على العمل والذين هم في سن العمل وقد صرحوا خلال المقابلة :

-أنهم بدون عمل بمعنى أنهم لم يزاولوا أي نشاط اقتصادي خلال الفترة المرجعية .

-أنهم مستعدين للعمل خلال فترة لا تتجاوز 15 يوماً، وفي حالة المرض يمدد الأجل إلى شهر .

¹ - مريان نادر، السلامة ممدوح، رداد خميس: دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، الأردن ، 2006 ، ص 06.

² - عبد القادر محمد عبد القادر عطية، " النظرية الاقتصادية الكلية"، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص 310.

–أنهم يبحثون عن العمل بشكل جدي .

–أنهم بدون عمل ومستعدين له وقد وجدوا عملا سيشغلونه لاحقا .

إذا كان هذا المعدل صغير، فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل أما إذا كان هذا المعدل كبير معناه أن سوق العمل في حالة اختلال.

المطلب الثاني: عرض العمل والطلب عليه

أولاً: عرض العمل

1- مفهوم عرض العمل

لقد اجمع أغلب الاقتصاديون على أن المقصود بعرض العمل هو جميع القوة العاملة والأفراد في سن العمل الذين يعملون فعلا والمتعطلين عن العمل.¹

ونعني بعرض العمل عدد العمال القادرين على العمل والراغبين فيه خلال فترة زمنية معينة أو حجم القوة العاملة في المجتمع وقد ينصرف عرض العمل إلى ساعات العمل² .

ويمثل عرض العمل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلا أو عاطلين عن العمل أي أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم قدرة على العمل (أو الرغبة فيه).

أو هو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة.

وعادة ما يتم التمييز بين عرض العمل في المدى القصير والمدى الطويل وذلك تبعا لمحددات عرض العمل في كل منها إذ يعتمد عرض العمل في المدى القصير على عوامل تحدد ساعات العمل المتوفرة بينما يعتمد عرض العمل في المدى الطويل على عوامل تحدد نوعية ساعات العمل المتوفرة.

¹ - هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005، ص 130.

² - منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، الطبعة الأولى، الدار الدولية للنشر والتوزيع- دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1995، جامعة القاهرة، ص 12

2- منحنيات عرض العمل

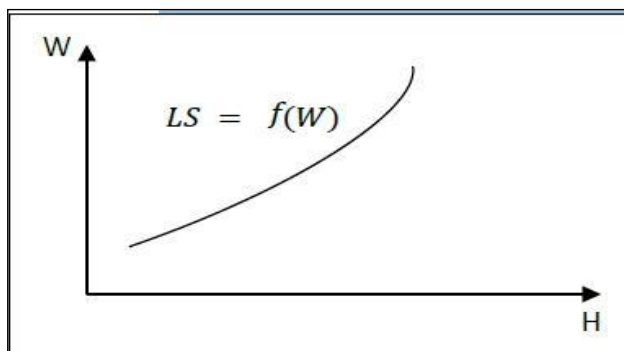
يختلف منحنى عرض العمل للعامل الفرد عن منحنى العرض الكلي بأن الأول يمكن أن يكون راجعاً بحيث يتزايد العرض الفردي للعمل مع ارتفاع الأجر حتى مرحلة معينة ثم يلتف متناقصاً بعدها مع زيادة الأجر. ويرتبط عرض العمل بعوامل عديدة أهمها مستويات الأجور الحقيقية، تكلفة الفرصة البديلة، تفضيلات الأفراد. سنحاول من خلال هذا الفرع استعراض مختلف منحنيات عرض العمل

2-1- منحنى العرض الكلي للعمل:

إن منحنى عرض العمل يعكس العلاقة بين مستوى الأجر وساعات العمل التي يرغب العامل في تقديمها، والمنحنى في العادة موجب الميل ، أي يتجه من الأسفل الى الأعلى نحو اليمين عاكسا العلاقة الطردية بين كمية العمل المعروضة ومستوى الأجر، أي أن إجمالي عدد ساعات العمل المعروضة في السوق ستتزايد بزيادة معدل الأجر¹.

وبذلك يكون منحنى العرض الكلي للعمل كما يلي:

الشكل رقم (1-1) منحنى العرض الكلي للعمل



المصدر :نعمة الله نجيب إبراهيم، أسس علم الاقتصاد-التحليل الوجدوي-، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية مصر، 2001 ، ص281

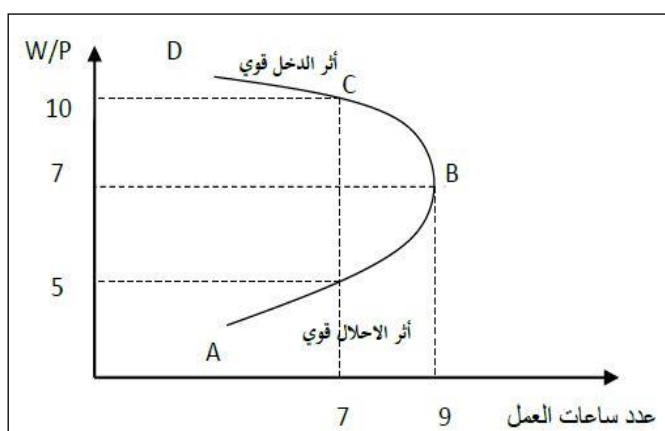
¹ - محمد شريف المان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية- نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن-الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الج زائر ، 1994 ، ص98

يظهر من الشكل أن عرض العمل من طرف العمال هو تابع للأجر الحقيقي، وهو يعبر عن العلاقة الطردية بين كمية العمل ومعدل الاجر الحقيقي، فكلما اريد الحصول على مقدار عرض أكبر للعمل تطلب ذلك معدل أجر حقيقي أعلى.

2-2 منحنى عرض العمل الفردي:

يعكس منحنى عرض العمل الفردي العلاقة بين مستوى الأجر وساعات العمل التي يرغب العامل في تقديمها ويكون شكله كما يلي¹:

الشكل رقم 1-2 عرض العمل الفردي



المصدر : مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2007 ، عمان الأردن، ص78

من الشكل اعلاه يلاحظ ان أثر الاحلال قوي في الجزء الأول من المنحني (AB) بينما يقوى اثر الدخل في الجزء العلوي منه (CD) ويعني ذلك ان الفرد يبادل ساعات الفراغ بساعات العمل كلما ارتفع الاجر ولكن حتى مستوى معين .وبعد ذلك يطلب استعمال أكبر لوقت افراغ كلما زاد الدخل ويتوقف او يتقلص عرض العمل 25 ، وفي مثل هذه الحالة فإن منحنى العرض ABCD يسمى منحنى عرض العمل المنحدر للخلف.

¹ - محمد عدنان وديع، مرجع سبق ذكره، ص 75.

3- محددات عرض العمل:

إن عرض العمل أو ما يسمى قرار المشاركة يعتمد على النظرية النيوكلاسيكية لتعظيم المنفعة و وقت المتعة مأخوذا كسلعة لها سعرها مقاسا بالأجر الضائع الناجم عن عدم المشاركة. يتأثر هذا القرار، خاصة على مستوى الأسرة، بعدة خصائص ديمغرافية، وعلى الخصوص فيما يتعلق بمساهمة الإناث، وكذلك بمستوى الأجر الصافي الحقيقي مما يعطي دورا لضرائب الدخل والتضخم للتأثير على قرار عرض العمل. كما نجد أن المجتمع يتكون من مجموعة أفراد، منها القادرة على العمل ومنها الغير القادرة سواء لصغر سنها أو لعجز ما نتيجة لتقدمها في السن أو إعاقة وبذلك يقسم السكان إلى قسمين: قسم فعال و قسم غير فعال ونجد أن سوق العمل يهتم بالجزء الفعال فقط.

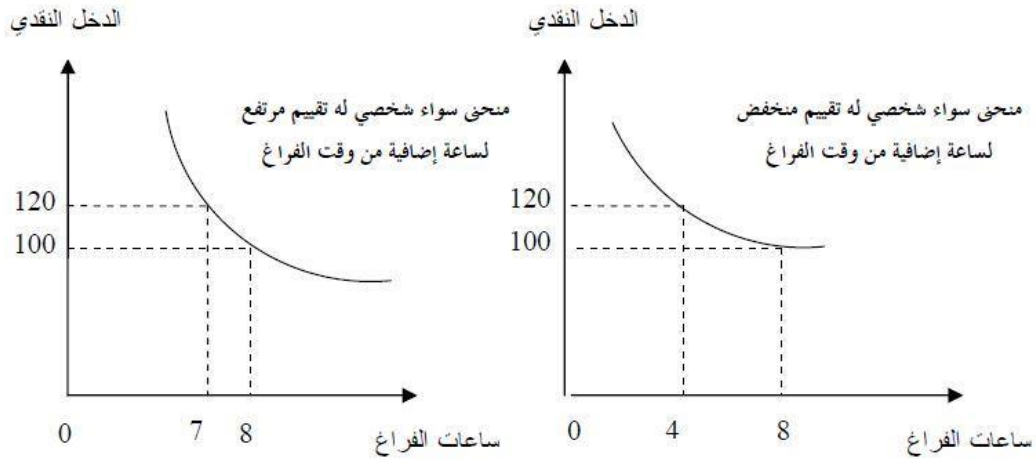
***-السكان و القوى العاملة:**

حسب التعريف المستمد من الديوان الوطني للإحصاء وفيما يتعلق بتصنيف القوى العاملة يمكن تقسيم المجتمع إلى قسمين: فيعرف القسم الأول بالفئة النشطة يتراوح معدل عمرها بين (16-59) سنة وهي تنتمي إلى القوى العاملة و قسم آخر يعرف بالسكان غير النشطين، لم تبلغ بعد السن القانوني للعمل أي أقل من 16 سنة أو أنها تجاوزت 60 سنة، وبغية إضفاء المزيد من التوضيح فانه يندرج تحت كنف القوى العاملة كل شخص في سن العمل ولم يتجاوز بعد سقف 60 سنة. من هنا يمكن أن نعرف القوى العاملة بأنها كل السكان الذين بلغوا سن العمل سواء كانوا يعملون أو عاطلين وبالتالي فالسكان النشطين يمثلون كل القوى العاملة و المستعدة لإنتاج السلع والخدمات أما السكان غير النشطين فهم مجموع الأفراد الذين لم يبلغوا سن العمل أو أنهم استوفوا شروط العمل ولم يتقدموا بأي طلب عليه.

***تفضيلات الأفراد والطلب على وقت الفراغ:**

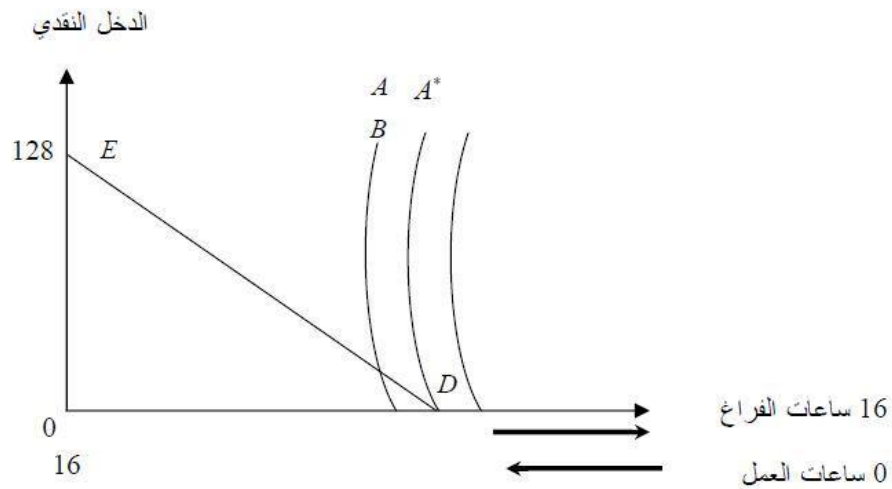
يتحدّد الطلب على أي سلعة بعوامل أساسية و هي: تكلفة الفرصة البديلة، مستوى الدخل و الثروة تفضيلات الأفراد، وينطبق هذا الطلب على وقت الفراغ للأفراد كما أن منحنيات سواء للتبادل بين ساعات الفراغ والدخل النقدي يعبر كل منها عن مستوى معين من الإشباع. و يختلف ميل كل من هذه المنحنيات باختلاف الأفراد. فالأفراد ذوي التفضيل الأكبر لساعة إضافية من وقت الفراغ يكون منحني السواء لديهم أكثر ميلا من الأفراد ذوي التفضيل الأقل لساعة إضافية من وقت الفراغ. وقد يكون للمرء منحنيات سواء شبه شاقولية تصل به إلى ما يعرف بالحل الركني أي قرار عدم العمل. و الشكل التالي يوضح تفضيلات الأفراد

الشكل رقم 1-3: تفضيلات الأفراد



المصدر : محمد وديع عدنان، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الأنترنت معهد العربي

للتخطيط بالكويت www.arab-api.org



المصدر : محمد وديع عدنان، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج تدريب على شبكة الأنترنت معهد العربي

للتخطيط بالكويت www.arab-api.org

* -توزيع السكان حسب القوى التعليمية:

فالتعليم أساس تحقيق التنمية في مختلف المجالات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية... الخ ونجد أن معظم الدول في عصرنا تسعى إلى تحقيق بما يسمى بالتنمية الشاملة والتي من بين أهدافها هو تطوير التعليم وتوفير كل المرافق والوسائل للتوعية والتأهيل العلمي في جميع المناطق .حيث وجدت بعض الدول أن أساس تحقيق التنمية هو الاهتمام بالتعليم والعنصر البشري والبحث العلمي والاعتماد على نماذج تنموية حديثة تقوم على التكنولوجيا.

إن دراسة توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تلقي الضوء على الكثير من الظواهر خاصة إذا درس الهيكل التعليمي للسكان مع بعض المتغيرات الأخرى كالسن، الحالة الزوجية، والنشاط الاقتصادي...فالمستوى التعليمي للسكان يؤثر على مستوى الخصوبة ومدى انتشار برامج تنظيم الأسرة وحركة الهجرة من منطقة لأخرى ، ودراسة المستوى التعليمي مع الحالة المدنية أو نشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلاد. ويمكن دراسة العلاقة أيضا بين مستويات التعليم وبعض الظواهر الاجتماعية مثل الطلاق وتعدد الزوجات وسن الزواج.

* -قرار المشاركة في قوة العمل:

يستند الخيار بين البحث عن عمل أو عدم البحث عنه¹ (أي عدم المشاركة في قوة العمل) إلى المقارنة بين فرص الشغل ومنافع البقاء بالمنزل (الاستمتاع بوقت الفراغ) أو المقارنة بين أجر السوق وأجر القبول. ويسمح هذا الإطار بتفسير الفوارق في معدلات المشاركة في قوة العمل حسب زمر العمر و الجنس و مستوى التعليم..

ثانيا: الطلب على العمل

1- مفهوم طلب العمل

يمثل الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة

¹ - محمد عدنان وديع، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت 2006 ، -www.arab-

عند أجر حقيقي معين ، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال ، والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبته في توظيف عنصر العمل ، عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة وفي مكان معين ، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل.¹

كما يقصد العمل بطلب المؤسسة على نوع معين من العمل ، تلك الكميات المختلفة من وحدات العمل سواء كانت عمل وظائف أو ساعات ، التي تكون مستعدة لشرائها خلال مدة معين عند أسعار مختلفة تمثل مستويات أيجور مختلفة.²

يعتبر الطلب على العمل طلبا مشتقا من الطلب السوقي على السلعة أو الخدمة التي يساهم العمال في إنتاجها ، حيث يحفز طلب الأفراد على السلع والخدمات المؤسسات الإنتاجية على إنتاج السلع والخدمات ، ومن ثم يظهر طلب تلك المؤسسات على مورد العمل ، إذن يمثل الطلب على العمل القرارات التي يتخذها صاحب العمل فيما يخص توظيف العاملين بناء على حجم الطلب على المنتجات التي ينتجها، فإذا ارتفع الطلب على نوع معين من السلع والخدمات يتبعه ارتفاع في حجم العمالة التي تساهم في إنتاجها ، لذا فإن دراسته تتمثل في تحديد عدد المناصب وساعات العمل التي يمكن أن توفرها المؤسسات في اقتصاد ما .

إذن الطلب على العمل هو طلب محول ، فالعمل لا يطلب لذاته بل من أجل إنتاج السلع والخدمات ، وبغرض قياسه يعد عدد الأشخاص العاملين أحد المؤشرات المهمة ، إذ تعطي تغيرات هذا الرقم مؤشرا آخر لاتجاهات الطلب على العمل ، كما يعتبر عدد الوظائف الشاغرة من الإحصائيات المفيدة في هذا المجال.³

يتضح مما سبق أن الطلب على العمل يمثل مجموع فرص العمل المتاحة في جميع أوجه النشاط الاقتصادي في الدولة، إذن فهو يشمل نوعين من الفرص هما الفرص التي تم إشباعها فعلا وهي الفرص المشغولة أي

¹ - مدحت القرشي، مرجع سابق، ص 31.

² - صلاح الدين حسن السبيسي، تخطيط و تنمية الموارد البشرية و الاقتصادية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2013، ص 99.

³ - مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2004، ص 247.

الطلب المشبع أو الجانب الذي يعمل من قوة العمل، والفرص الشاغرة أو الطلب غير المشبع بسبب عدم توفر الأفراد الملائمين لشغلها أو بسبب خروج شاغليها من قوة العمل.

إن حجم الطلب على العمل أكبر دائما من حجم المناصب المستخدمة (عدد العاملين) لأنه يشمل المناصب المملوءة والمناصب الشاغرة ، فحتى تكتمل معرفة مكونات جانب الطلب، ينبغي أن نعرف خصائص المناصب الشاغرة ، وللأسف فإن الديوان الوطني للإحصائيات لا يقوم بهذه المهمة، لكن الوكالة الوطنية للتشغيل تعطي حجم المناصب الشاغرة عن طريق الفرق بين مجموع الطلب على العمل المقدم إلى الوكالة خلال فترة زمنية ومجموع الطلب على العمل المنفذ خلال نفس الفترة (عادة ما تكون فصلية)، لكن هذا الحجم لا يعكس عدد المناصب الشاغرة الفعلية نظرا لوجود عدد لا يستهان به من المؤسسات ومن أصحاب الأعمال لا تمر أصلا من الوكالة الوطنية لملأ وظائفها الشاغرة.¹

يبدأ تحليل الطلب على العمل بنموذج بسيط جدا يمثل المقومات الرئيسية لقانون الطلب على العمل الذي يتم اشتقاقه بناء على أربعة فروض وهي:²

أولا : أن المنتج أو صاحب العمل يرغب في الحصول على أقصى الأرباح الممكنة.

ثانيا : أن المنتج يقوم باستخدام عاملين متجانسين من عوامل الإنتاج هما: العمل ورأس المال، لهذا فإن دالة الإنتاج هي دالة لكل من العمل ورأس المال.

ثالثا : الأجور هي التكاليف الوحيدة للعمل دون النظر إلى تكاليف التدريب أو المزايا التي يحصل عليها العامل مثل: المكافآت وساعات العمل الإضافية، أشكال التأمينات الاجتماعية المختلفة، الإجازات المرضية....

رابعا : سوق العمل وسوق السلعة هي أسواق تنافسية ، هذا يعني ثبات سعر المنتج والأجر الذي تدفعه المؤسسة للعمال.

¹ - البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد السادس، السداسي الأول، 2009، ص ص 178-179.

² - عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، جامعة الملك سعود، السعودية، 1994، ص 15.

2- محددات الطلب على العمل

حسب مختلف التيارات الفكرية فإن طلب اليد العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب العمالة عند مستوى أجر حقيقي معين، مما يعني تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال. و الطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى على حالها. وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل أي عرض مناصب شغل، تصدر عن أصحاب العمل الذين يقسمون إلى ثلاث فئات:

- العائلات وعادة تكون أعمال غير معلنة.
 - الإدارات
 - المؤسسات الخاصة، و العمومية.
- *مدة العمل:

نجد أن أهم التغيرات التي طرأت على مستوى طلب اليد العاملة ، هي المدة. وسبب ذلك هو التطور الذي كان له أثر إيجابي على ميكانيزم سوق العمل وكذلك إلى تحسن المستوى المعيشي والثقافي والتعليمي. وبحلول القرن 19 م سنت قوانين حددت من عمل الأطفال وضبطت مدة العمل على ثلاث مستويات: الأسبوع ، السنة، والحياة المهنية.¹

*التشغيل:

غالبا ما يأخذ التحليل المتعلق بالطلب على العمل، المستوى التجميعي، بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاته من دالة الإنتاج إطارا نظريا وللتبسيط تغفل المعالجة عامل رأس المال والتغيرات فيه في الأمد القصير، ويقتصر على مدخلات العمل وتؤخذ كدالة في الناتج المحلي الإجمالي، ويتم بذلك قياس ما يعرف بمرونة الاستخدام بالنسبة للتغير في الناتج وهي تعبر عن التغير النسبي في الاحتياجات من العمالة الناجم عن تغير

¹ - Jean Pierre Delas, "Economie Contemporaine» Fait Concepts Théories. Ed Ellipses, 2001.P 215

نسبي معين تحقق أو مستهدف تحقيقه في قيمة الناتج¹ وينطلق التحليل هنا بإسناد الإنتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع، وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد و على كفاءة استخدامها الأمثل وعلى الفن الإنتاجي السائد ويمكن التعبير عنها كالتالي:

$$(01) \quad Q = (N', R, K, T)$$

حيث:

Q : الطاقة الإنتاجية

N' : حجم القوة العاملة

K : رأس المال

T : المستوى الفني للإنتاج

R : الطبيعة

وبإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P :

$$P = F (R, K, T)$$

ويمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية:

$$(2) \quad Q = N'P$$

أي أن الطاقة الإنتاجية Q لاقتصاد ما تساوي قيمة الإنتاجية المتوسطة للعمل P مضروبة في حجم القوى العاملة N' بقي بعد ذلك مقارنة الطاقة الإنتاجية للاقتصاد بالمستوى الفعلي للإنتاج وهنا يلاحظ أنه بينما تتوقف حجم الطاقة الإنتاجية للاقتصاد على ما يتوفر لديه من عناصر الإنتاج (كما ونوعاً، في المعادلة (1) فإن المستوى الفعلي للناتج الوطني يتوقف على مدى استخدامه لتلك الموارد. وهذه العلاقة الأخيرة يطلق عليها دالة الإنتاج (المعادلة 3) ويمكن التعبير عنها كما يلي:

$$(3) \quad Q = F (N, R, K, T)$$

ويلاحظ الفرق في المعادلة الأخيرة التي تتشابه إلى حد كبير مع معادلة الطاقة الإنتاجية (المعادلة 1) ، إنه

¹ - أحسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2003 ص

في حين أن العنصر البشري في معادلة الطاقة الإنتاجية هو حجم القوى العاملة كلها N' ، فهو في دالة الإنتاج يتمثل بالمستوى الفعلي للتشغيل N وتتساوى N' مع N عند التشغيل الكامل.

المبحث الثاني: النظريات الاقتصادية المفسرة لسوق العمل

يعرف الفكر الاقتصادي الحديث مدارس عدة يُرجع الاقتصاديون أصولها لفكر مدرستين تقليديتين هما المدرسة الكلاسيكية والمدرسة الكينزية.

أما المدرسة الكلاسيكية فقد سادت الفكر الاقتصادي قبل الثلاثينيات في حين ولدت المدرسة الكينزية على يد رائدها جون مينر كينز صاحب المؤلف الشهير " النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقود" الصادر سنة 1936.

وضمن أفكار هاتين المدرستين نجد أفكارا عديدة عن سوق العمل تتبع من أهمية الدور الذي يلعبه العمل في الحياة الاقتصادية، سواء في مجال الإنتاج أو كمصدر للدخل.

سنحاول في هذا المبحث التطرق لبعض الأفكار الخاصة بهذا السوق من خلال إعطاء نبذة عن آراء الفكر الاقتصادي للمدرستين الكلاسيكية والكينزية لسوق العمل.

المطلب الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل.

يتطلب دراسة التحليل الكلاسيكي معرفة مبادئ هذه المدارس ودراسة كل من دالة الطلب على العمل وعرضه، ثم نتعرض لمستوى الأجر والعمالة التوازنيين اللذان يحددتهما السوق .

أولاً: مبادئ المدرسة الكلاسيكية :

لقد بنيت تحليلات هذه المدرسة من طرف الاقتصاديين «آدم سميث» و« دافيد ريكاردو» و«ساي» ، على مجموعة من المبادئ هي¹:

- 1- إن الاقتصاد تسوده المنافسة التامة .
- 2- المرونة التامة بالنسبة للأسعار والأجور .
- 3- إن السلوك الاقتصادي للفرد يتسم بالرشد، فالمنتج يستهدف تعظيم ربحه، المستهلك يستهدف تعظيم منفعته، ومالكي عوامل الإنتاج يسعون إلى تعظيم دخلهم.

¹ خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994، ص 145-149.

4- إن المجتمع تسوده حرية الملكية الفردية، وأن الدولة لا تستهدف التدخل في الشؤون الاقتصادية .

5- سيادة الاستخدام الكامل، بمعنى آخر أن كل الموارد عند مستوى تشغيلها الكامل أي ليس هناك بطالة إلاً تحت الظروف الطارئة¹، إلا أنهم لم يستبعدوا إمكان حدوث البطالة الاختيارية وهي البطالة التي تنشأ من عدم قبول الأجور السائدة المنخفضة. فإذا حدث اختلال في سوق العمل بين عرضه والطلب عليه فإن مرونة تغير الأجور تعيد الاستقرار من جديد بين العرض والطلب، فلو حدثت بطالة على سبيل المثال بمعنى أن عرض العمل اكبر من الطلب عليه، فإن الأجور تتخفض نتيجة تنافس العاطلين للحصول على فرص التوظيف وهذا يعني انخفاض تكاليف الإنتاج وبالتالي زيادة الأرباح لدى رجال الأعمال وهذا ما يحفزهم على زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمالة لغاية اختفاء البطالة بين صفوف العمال.

وعلى أساس هذه الافتراضات يتم توزيع الموارد لاستخدامها في العملية الإنتاجية، ثم توزيع الإنتاج المسئول عن استخدام هذه الموارد في عملية الإنتاج ما بين مالكيها للحصول على أكبر ربح ممكن .

ثانيا: الطلب على العمل وعرضه عند الكلاسيك .

إن نقطة البداية في دراسة التوازن الكلاسيكي لتحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هي دالة الإنتاج الكلية، وتمثل هذه الأخيرة: «العلاقة بين الكمية المنتجة وعوامل الإنتاج المستخدمة في إنتاج هذه الكمية»².

وبما أننا في فترة قصيرة الأجل نفرض ثبات مخزون رأس المال وكذلك المستوى التقني، وهذا يعني أن حجم الإنتاج الكلي يتحدد بحجم اليد العاملة المستخدمة (L).

رياضيا تكتب دالة الإنتاج على الشكل التالي :

$$Q = Y = f(L)$$

حيث :

Q: حجم الإنتاج الكلي .

¹ سالم توفيق النجفي، أساسيات علم الاقتصاد، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2000، ص 227.

² عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 46.

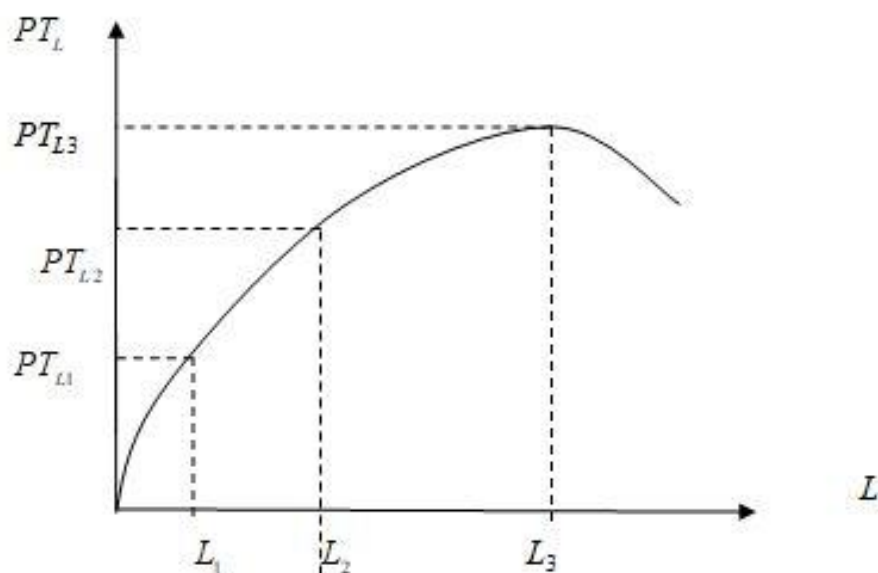
L : حجم العمل المستخدم .

وتحت الشروط التالية :

الشرط الأول : $\frac{dQ}{dL} > 0$ ، بمعنى أن الإنتاج الحدي للعمل يكون موجباً ومنتاقصاً .

الشرط الثاني : $\frac{d^2Q}{dL^2} < 0$ ، بمعنى أن الإنتاج الكلي يتزايد بمعدلات متناقصة .

الشكل رقم 1-4: منحنى دالة الإنتاج والإنتاجية الحدية للعمل



المصدر: بشير الدباغ، البطالة والتضخم، المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية ، الطبعة الأولى،

الأهلية للنشر والتوزيع، 2007، ص 37.

1-الطلب على العمل عند الكلاسيك

إعتقد الكلاسيك أن الإقتصاد يدخل في مسألة التوازن عندما تصبح الموارد منها العمل في حالة التشغيل الكامل، وفي إطار هذه الفرضية فإن الطلب على العمل سوف يتحدد في ضوء الأجر الحقيقي، وبمعنى آخر إن الطلب على العمل في النموذج الكلاسيكي تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ أي أن الطلب على العمل يزداد عندما تنخفض الأجور والعكس صحيح .

رياضيا دالة الطلب على العمل تكتب على الشكل التالي:¹

$$L_d = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

حيث :

L_d : الطلب على العمل .

W : معدل الأجر الاسمي.

P : المستوى العام للأسعار .

$\frac{W}{P}$: معدل الأجر الحقيقي .

إن فرضيات النظرية التقليدية تشير إلى سيادة المنافسة التامة، ولذا فإن المنشأة تتصرف كما تتصرف المنشآت الأخرى إلى تحديد ذلك الحجم من العمل الذي تتساوى عنده الإنتاجية الحدية للعمل مع الأجر الحقيقي .

الطلب على العمل لا يمثل إلا الجزء المتناقص من منحنى الإنتاجية الحدية العينية للعمل والذي هو أسفل من منحنى الإنتاجية المتوسطة العينية المتناقصة. ويمكن أن نبرهن عليها كالاتي :

¹ محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة ، 2006 ، ص 4.

- من شروط الدرجة الأولى لتعظيم الربح، هو أن المشتقة الأولى لدالة الربح بالنسبة للعنصر المتغير تكون معدومة .

$$Max \Pi \Leftrightarrow Max: p_Q \cdot Q - W \cdot L = P_Q \cdot PT_L - W \cdot L$$

P_Q : سعر السلعة المنتجة.

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L} = P_Q \cdot \frac{\partial PT_L}{\partial L} - W = 0 \Rightarrow P_Q \cdot PmP_L = W \Rightarrow \frac{W}{P_Q} = PmP_L \dots (1)$$

PmP_L : الإنتاجية الحدية للعمل .

بتطبيق الشروط الثانية لتعظيم الربح أي المشتقة الثانية تكون أقل من الصفر نجد :

$$\frac{\partial^2 \Pi}{\partial L^2} = P_Q \cdot \frac{\partial^2 PT_L}{\partial L^2} < 0 \Leftrightarrow \frac{dPmP_L}{dL} < 0 \dots (2)$$

هذا يعني أن منحنى الإنتاجية الحدية العينية يكون متناقصاً.

بتطبيق الشروط الأولى والثانية نستنتج أن دالة الطلب على العمل تنطبق على الجزء المتناقص من قيمة الإنتاجية الحدية للعمل PmP_L .

إذا اشترطنا تحقيق أرباح موجبة من طرف المنشأة فإننا نضيف شرطاً ثالثاً وهو :

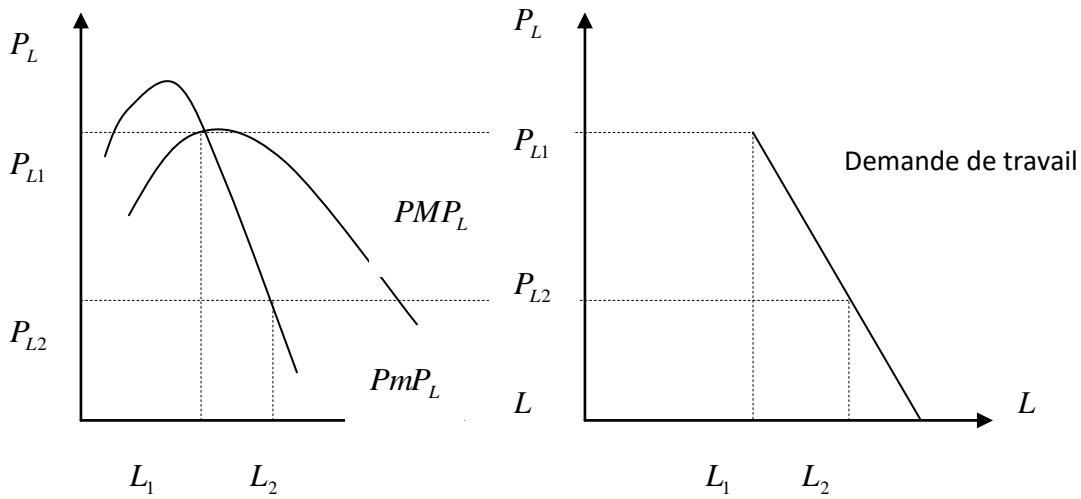
$$\Pi > 0 \Rightarrow P_Q \cdot PT_L - W \cdot L > 0 \Rightarrow P_Q \cdot \frac{PT_L}{L} > W \Rightarrow \frac{PT_L}{L} > \frac{W}{P_Q} \Rightarrow PMP_L > PmP_L \dots (3)$$

من العلاقات السابقة، الأولى، الثانية والثالثة، نستنتج أن دالة الطلب على العمل تنطبق على الجزء

المتناقص من منحنى الإنتاجية الحدية للعمل PmP_L الذي يقع أسفل منحنى الإنتاجية المتوسطة

للعمل PMP_L ، ويكون على الشكل التالي:

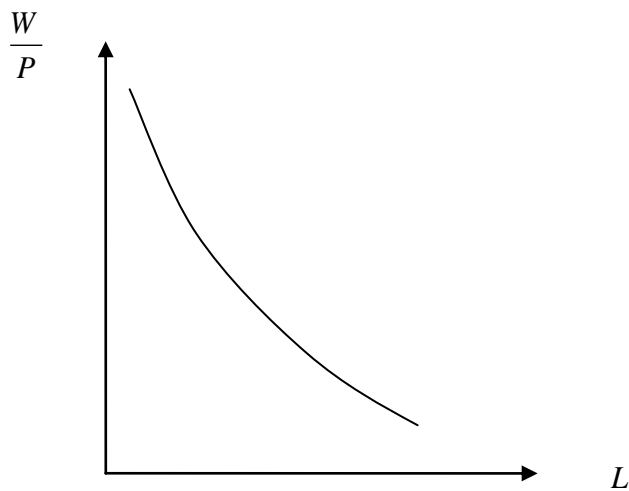
الشكل رقم 1-5: اشتقاق دالة الطلب على العمل



المصدر : عبد الكريم البشير، الاقتصاد الجزئي، دار الأديب للنشر والتوزيع، 2005، ص 24

إن منحنى الطلب الكلي للعمل هو عبارة عن المجموع الأفقي لمنحنيات طلب المنشآت المفردة، لذلك يمكن القول: أن حجم العمالة المطلوبة يرتفع في الاقتصاد عندما ينخفض المستوى الحقيقي للأجور، كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل رقم 1-6: الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص 4.

-ماذا يحدث للطلب على العمل إذا زاد معدل الأجر ؟

-إن الزيادة في الأجور تعني زيادة في تكاليف الإنتاج وعادة ماتؤدي هذه الزيادة إلى زيادة في أسعار المنتج النهائي، وبالطبع فإن المستويات المنخفضة من الإنتاج تعني مستويات منخفضة من العمالة .

-كلما زادت الأجور كلما كان هناك حافز لدى أصحاب الأعمال لخفض التكاليف عن طريق تبني أساليب الإنتاج التي تعتمد على رأس المال بدرجة أكبر من اعتمادها على عنصر العمل، ولذا فإذا زادت الأجور فإن العمالة المطلوبة تنخفض بسبب التحول إلى أساليب الإنتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية .

2-عرض العمل عند الكلاسيك

إن عرض العمل لايعني فقط عدد العمال الراغبين في العمل بل ساعات العمل التي يقدمها المشتغلون، ويصدر هذا العرض عن العمال وقد إفترض الإقتصاديون الكلاسيكيون أن الأفراد يحاولون تعظيم المنفعة أو الإشباع. ومستوى المنفعة يتحدد طردياً بواسطة كلا من الدخل الحقيقي ووقت الفراغ¹. فقد وضع الاقتصادي «Gary Becker» في عام 1965 درجة 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 الدخل².

في الغالب ينظر إلى عرض العمل الكلي وقوة العمل على أنهما يعبران عن شيء واحد. ولكن قوة العمل تعرف بأنها«مجموعة الأشخاص البالغين من العمر 18 سنة فأكثر، ممن يعملون لحسابهم الخاص أو يشتغلون لحساب الآخرين أو العاطلين عن العمل أو الذين يمارسون الخدمة العسكرية»³.

أما عرض العمل الكلي ماهو إلا تجميع للعروض الفردية، فكلما ارتفع معدل الأجر زاد عدد الأفراد الذين يقدمون خدمات عملهم عند هذا المستوى ويترتب عن ذلك زيادة حجم العمل. وبشكل عام يرتبط عرض العمل الكلي طردياً بمعدل الأجر الحقيقي أي أنه دالة متزايدة لمعدل الأجر الحقيقي⁴ :

¹ صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 108.

² Jean-Michel Cousineau, Economie du travail, Gaétan Morin, Canada, 1981, p74.

³ ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص339.

⁴ محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص4.

$$L_s = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

بحيث :

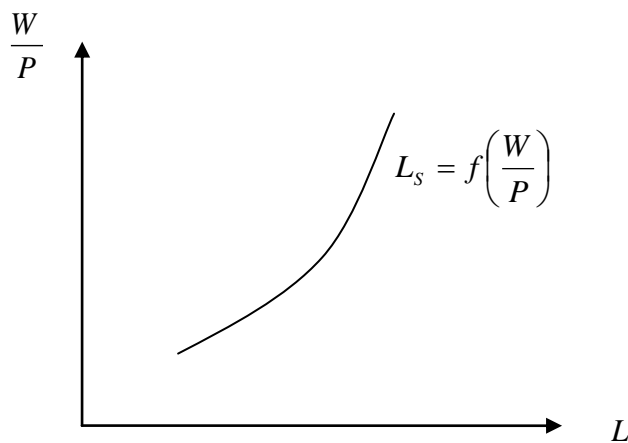
$$\frac{dL_s}{d\left(\frac{W}{P}\right)} > 0$$

هناك خاصيتين هامتين في النموذج الكلاسيكي لعرض العمل وهما ¹:

1- يعتبر الأجر الحقيقي المحدد الرئيسي لحجم العمل المعروض، والذي يجعل العامل في النهاية يتخذ قراره الخاص بتوزيع وقته بين الراحة والعمل، وذلك بمقارنته لمقدار السلع والخدمات التي يستطيع الحصول عليها بمقابل وحدة من عمله.

2- تكون العمالة المعروضة أكبر عند أجور حقيقية أعلى، والذي يجعل العامل يختار راحة أقل، أي منحنى عرض العمل له انحدار موجب. ويمكن تمثيل دالة عرض العمل كما يلي :

الشكل رقم 1-7: منحنى عرض العمل عند الكلاسيك

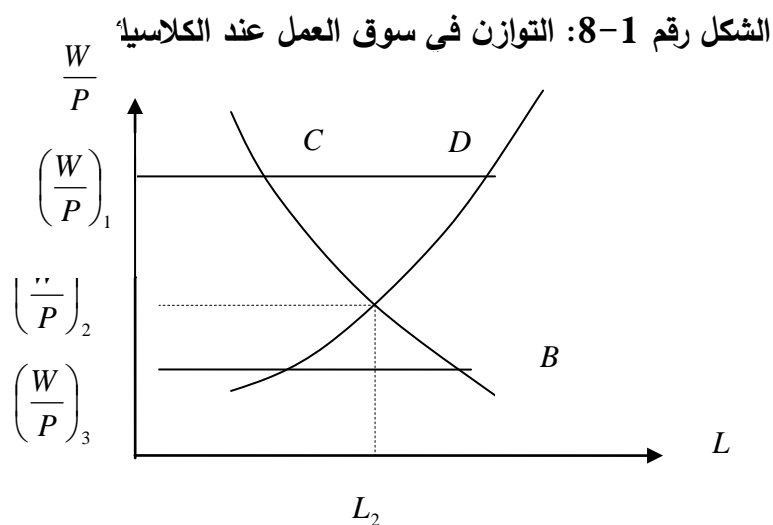


المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره،

¹ صالح تومي، مرجع سبق ذكره، ص 108.

ثالثاً: التوازن في سوق العمل عند الكلاسيك

يتحقق التوازن في سوق العمل عند نقطة إلتقاء منحنى العرض مع منحنى الطلب، هذه النقطة تحدد لنا حجم التوازن للعمالة ومعدل التوازن للأجر الحقيقي كما هو موضح في الشكل التالي:



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره،

عند معدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P_3}\right)$ 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 $\frac{W}{P_2}$ ويحدث توازن بين العرض والطلب على العمل عند هذا الأجر، أما عند معدل الأجر الحقيقي $\frac{W}{P_1}$ فإن عرض العمل أكبر من الطلب عليه، أي أن سوق العمل يعاني من فائض كبير في اليد العاملة ومن الشكل يقدر بالمسافة CD.

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.

وحسب النموذج الكلاسيكي فإن مستوى التوازن للعمل (L) يمثل المستوى الذي يكون فيه الإقتصاد في حالة التشغيل التام وفي حالة التوازن فإن البطالة التي يمكن أن تظهر فيما بعد ما هي إلا بطالة إرادية¹ وهذا راجع لسببين :

السبب الأول: إذا وجد عند التوازن عمالا لا يشتغلون فإن هذا يرجع إلى أن هؤلاء العمال لا يرغبون في العمل بالأجور السائدة وإنما يرغبون في رفع هذه الأجور بالنسبة للإنتاجية الحدية للعمل، وبالتالي فإن بطالتهم تعتبر بطالة إرادية إذا قبلوا فقط بتخفيض بسيط في أجورهم الاسمية، وبالتالي فإن معدل الأجر الحقيقي سوف ينخفض وبالتالي يسمح بزيادة الطلب على العمل .

السبب الثاني: باستطاعة العمال عن طريق التنظيم النقابي فرض مستوى معدل أجر حقيقي أكبر من أجر التوازن أو تثبيت مستوى عرض العمالة والذي يؤدي إلى تحديد مستوى العمالة من طرف المنتجين.

إن الأجر الحقيقي هو العامل الوحيد المحدد للعمالة في الفكر الكلاسيكي. أي أن حجم العمالة لا يزداد إلا إذا انخفض معدل الأجر بالنسبة للإنتاجية الحدية للعمل.

بمساواة معادلة الطلب على العمل مع معادلة عرض العمل نحصل على معدل الأجر الحقيقي الذي يحقق التوازن في سوق العمل وبالتالي نحصل على حجم التوظيف، وبتعويض حجم التوظيف في دالة الإنتاج نحصل على ناتج التوظيف الكامل .

¹ أحمد فريد مصطفى، التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000، ص206.

المطلب الثاني: النظرية الكينزية لسوق العمل

بعد نهاية الأزمة الاقتصادية الكبرى التي اجتاحت العالم نهاية الثلاثينات، أصبحت النظرية الكلاسيكية عاجزة عن تفسير الكثير من الظواهر الاقتصادية وخاصة مشكلة البطالة، مما أدى إلى انهيار تلك النظرية ونشوء نظرية جديدة وهي النظرية العامة «لكينز» وذلك في عام 1936.

لذا سنتناول في هذا المطلب مبادئ المدرسة الكينزية، وسوق العمل وتوازنه .

أولاً: مبادئ المدرسة الكينزية

من الضروري أن نذكر في البداية المبادئ التي تركز عليها نظرية كينز في العمالة، فقد أوضح كينز أوجه النقص في نظرية الإستخدام الكلاسيكية ووضع نظرية بديلة لتفسير كيفية تحديد مستوى الاستخدام حيث يبين أن الاقتصاديين الكلاسيك لا ينطبق تحليلهم إلا في حالة الاستخدام الكامل، في حين ينطبق تحليله على جميع مستويات الاستخدام، وذلك تحت الفرضيات التالية¹:

الفرضية الأولى: يقتصر كينز على دراسة أداء الإقتصاد القومي في الزمن القصير إذ ينصب إهتمامه على تشغيل ما هو قائم من قوى إنتاجية .

الفرضية الثانية: يفترض كينز أن معدلات الأجور النقدية والأسعار ثابتة، أي أن قيمة النقود لا تتغير

الفرضية الثالثة: في حالة الاختلال يكون التعديل الإقتصادي بواسطة الكميات .

في حالة النموذج الكينزي تكون الأسعار جامدة في الأجل القصير، بحيث أن المشتريات المرغوبة والتي تفوق الإنتاج المخطط تدفع المؤسسات للزيادة في الكميات المنتجة بدون الرفع في الأسعار، وفي نفس الوقت إذا كانت المشتريات المرغوبة أقل من الإنتاج المخطط، فإن المؤسسات تقوم بتقليص حجم الإنتاج بدون تخفيض السعر لأن تكاليف الإنتاج تكون ثابتة في الأجل القصير .

¹ صالح تومي، مرجع سبق ذكره، ص 181-182.

الفرضية الرابعة: يفترض كينز سيادة المنافسة التامة في إقتصاد يسعى فيه المنظمون إلى تحقيق أقصى ربح¹

الفرضية الخامسة: يفترض كينز أن المشروعات متكاملة في هذا الإقتصاد، بمعنى أن المشروع يقوم بكل العمليات اللازمة للإنتاج من إنتاج المواد الأولية حتى تجارة التجزئة في ناتج من المنتجات .

ثانيا: الطلب على العمل وعرضه عند كينز

يتطلب دراسة التحليل الكينزي التعرف على كل من دالة الطلب على العمل وعرضه، وهذا ما سوف نوضحه من خلال النقاط التالية:

1-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 :

أي أن :

$$Y = f(L)$$

مع الشروط التالية :

$$\frac{dy}{dL} > 0$$

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

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 بالقيمة². تتمثل التكلفة الحدية في معدل الأجر

¹ محمد دويدار، مبادئ الإقتصاد السياسي، الإقتصاد النقدي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص376.

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية- التحليل الإقتصادي الكلي-، مرجع سبق ذكره، ص317.

الاسمي 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 المنتج إذن هو:¹

$$PMP_L.P = W$$

يمكن كتابة هذه المعادلة كما يلي :

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

أي أن المنتج يستمر في الطلب على العمل حتى تتساوى إنتاجية العمل الحدية العينية بمعدل الأجر الحقيقي. وعليه تصبح دالة الطلب على العمل تابعاً متناقصاً لمعدل الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ أي أن :

$$L_d = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

حيث :

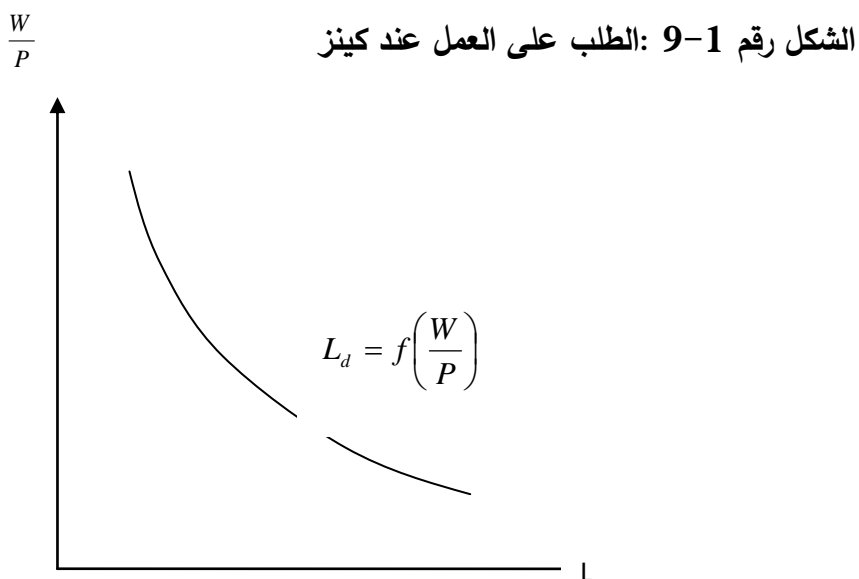
L_d : الطلب على العمل .

W : معدل الأجر الإسمي.

P : المستوى العام للأسعار.

يمكن تمثيل الطلب على العمل بيانياً على الشكل التالي :

¹ Gregory N. Mankiw, Macroéconomie, 3^{ème} édition, Paris, France, 2003, p63.



المصدر: عمر صخري، مرجع سبق ذكره، ص 273

2- عرض العمل عند كينز

يكمن الفرق الأساسي بين كينز وأسلافه التقليديين في دالة عرض العمل بإختلافين أساسيين هما :

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 الاسمي W ويمكن تلخيص رأي كينز في نقطتين أساسيتين هما:¹

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

¹ محمد شريف ألمان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1982، ص 137-

يرى كينز أن هذا غير أكيد وأن الرأي الأكثر واقعية هو أن العمال معرضون لظاهرة الخداع النقدي، وأن سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساساً بمعدل الأجر الاسمي، أي أن معدل إرتفاع الأجر الاسمي 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 تغيير الأجر الحقيقية والأجر الإسمية بشكل متناسب، ولكن من الواضح أنه ليس هناك أية حتمية في أن يكون الأمر كذلك نظراً لكون أن المستوى العام للأسعار يتحدد بكمية النقد المتداولة بينما يتحدد معدل الأجر الإسمي في سوق العمل .

الاختلاف الثاني: يتعلق بوضع معدل الأجر حيث يعتبر الكلاسيك أن معدل الأجر الحقيقي مرن أي أنه يتغير نحو الارتفاع ونحو الانخفاض، أما كينز فإنه يرى بأن معدل الأجر الإسمي غير مرن نحو الإنخفاض ولكن مرن في إتجاه واحد نحو الإرتفاع فقط مما يؤدي إلى وجود نوع من البطالة لم تعرف من قبل الكلاسيك وهي البطالة غير الإرادية (حالة الإستخدام غير الكامل)¹.

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

رياضياً عرض العمل يكتب على الشكل التالي :

$$L_s = f(W)$$

تحت الشروط التالية :

$$\frac{dL_s}{dW} \geq 0 : \text{الشرط الأول}$$

$$W \geq \bar{W} : \text{الشرط الثاني}$$

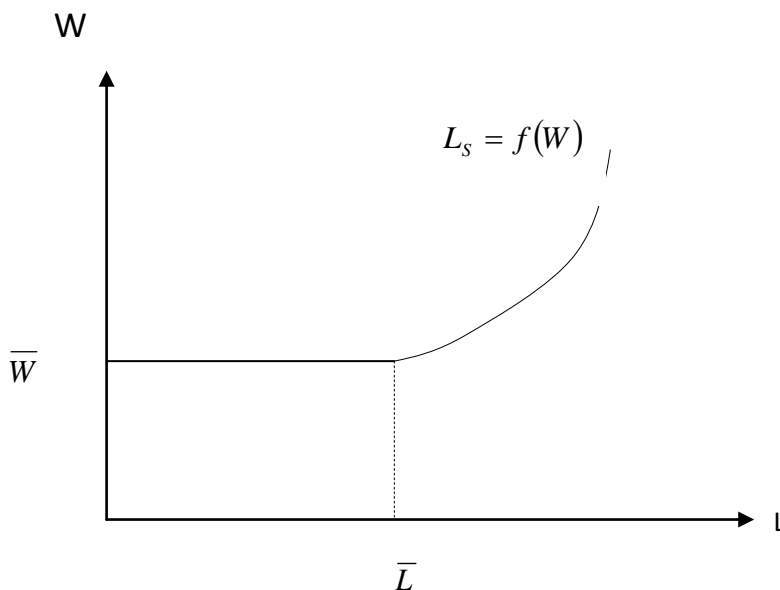
حيث \bar{W} حد أدنى لعرض العمل

¹ Michel Devoly, Théories macroéconomiques, fondement et controverses paris, édition, 1993,

بالنسبة للشرط الأول فهو يعني أن عرض العمل هو تابع متزايد لمعدل الأجر الاسمي، أما بالنسبة للشرط الثاني فهو يعني أن هناك حد أدنى للأجر \bar{W} لا يمكن تعديده.

يمكن تمثيل منحنى عرض العمل كما في الشكل التالي:

الشكل رقم 10-1 : عرض العمل عند كينز



المصدر: محمد العربي ساكر، مرجع سبق ذكره، ص 45.

نلاحظ من الرسم البياني أعلاه أن :

$$l_s = f(W) \Leftrightarrow W = \bar{W} + W(L) \dots (*)$$

بحيث: $W'(L) = 0$ إذا كان $0 < L < \bar{L}$

و $W'(L) > 0$ إذا كان $\bar{L} < L < \infty$

حسب الشكل السابق نلاحظ أنه عندما يتناقص معدل الأجر الاسمي فإن الكمية المعروضة من العمل تنقص حتى تصل إلى النقطة (\bar{W}, \bar{L}) .

أما على باقي المنحنى نرى أن مستوى معدل الأجر الإسمي ثابت مهما تكن الكمية المعروضة من العمل أي مهما تكن: $(0 < L < \bar{L})$.

ثالثا: التوازن في سوق العمل عند كينز

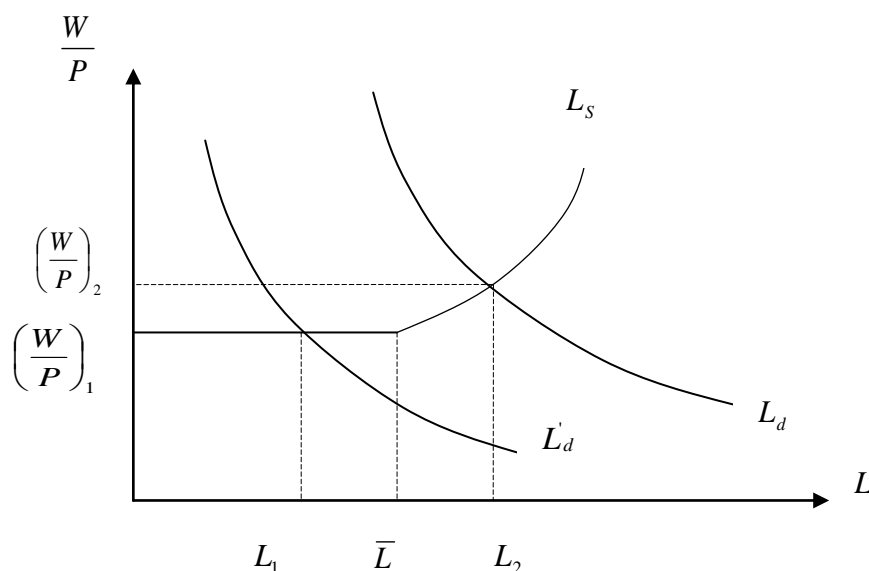
يتحقق التوازن عندما تتساوى الكمية المعروضة من العمل مع الكمية المطلوبة

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

$$\frac{W}{P} = \frac{\bar{W}}{P} + \frac{W(L)}{P} \Leftrightarrow L_s = f\left(\frac{W}{P}\right).$$

فحصل على الشكل التالي:

الشكل رقم 1-11: التوازن في سوق العمل عند كينز .



- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L_d ، فإن نقطة التوازن هي $\left(L_2, \left(\frac{W}{P}\right)_2\right)$ التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الإقتصاد في حالة الإستخدام الكامل .

-إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L'_d ، فإن نقطة التوازن هي $\left(L_1, \left(\frac{W}{P} \right)_1 \right)$ التي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي، في هذه الحالة يكون الإقتصاد في حالة الاستخدام غير الكامل، ومستوى البطالة يساوي: $(\bar{L} - L_1)$.

نلاحظ من الشكل عندما ينخفض مستوى الإستخدم من (L_2) إلى (L_1) وهذا ما أدى إلى إنخفاض الأجر الحقيقي من: $\left(\frac{W}{P} \right)_2$ إلى $\left(\frac{W}{P} \right)_1$ وهذا بإنتقال منحنى الطلب على العمل لليساار، وبالتالي فسوق العمل يواجه فائضا من عرض العمل قدره $(L_1 L_2)$ أي أن سوق العمل يعاني من البطالة والعكس صحيح يحدث عند إنتقال منحنى الطلب على العمل إلى اليمين وهذا بإرتفاع الطلب الكلي .

بالإرتكاز على النظريتين السابقتين النظرية الكلاسيكية والنظرية الكينزية نستطيع القول أن الإستخدم الكامل هو حالة إقتصادية تمثل التوظيف الكامل لليد العاملة الموجودة والتي تعرض قوة عملها من أجل معدل أجر حقيقي موجود في السوق. ومن هنا ندرك أن البطالة الإرادية يشكلها أولئك الذين لا يقبلون قانون السوق (الأجر السائد في السوق) وبالتالي فهم خارج سوق العمل ولا يعتبرون من السكان النشطين وبالتالي لا يؤثرون على حجم الإستخدم الكامل. أما إذا كان الأجر \bar{W} هو السعر السائد في السوق (السعر الأدنى المضمون)، توجد بطالة غير إرادية في حالة تجاوز هذا الأجر أجر التوازن، وفائض في الطلب على العمالة في حالة العكس .

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

المطلب الثالث: النظريات الحديثة لسوق العمل

ويشمل هذا المنظور عدد من النظريات التي سعت لتغيير الاختلال في سوق العمل إعتقاداً على صياغة بعض الفرضيات المتعلقة بآلية التوازن نتيجة بروز ظاهرة البطالة ومن أبرز هذه النظريات: نظرية البحث عن العمل، نظرية الداخليين والخارجيين، نظرية تجزؤ سوق العمل ونظرية اختلال سوق العمل .

أولا: نظرية البحث عن العمل

ترتكز هذه النظرية على تغيير فرض أساسي من فرضيات 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 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 أنها عملية تستغرق فترة زمنية من الوقت وتستند هذه النظرية على هاتين السمتين في تفسير ظاهرة وجود كم 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 ملائمة لقدراتهم وحسب هيكل الأجور وبالتالي فالبطالة في هذه الحالة هو سلوك اختياري، كما أن هذه البطالة تعتبر ضرورية من أجل الحصول على التوزيع الأمثل لقوة العمل بين الاستخدامات المختلفة¹.

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، كما أن الداخليين الجدد في سوق العمل وخاصة الفئة الشبانة نظرا لانعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، وبالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول من غيرهم .

والواقع أن نظرية البحث عن العمل لا تفسر حقيقة البحث على معلومات فرص العمل وتلاعب معدلات البطالة المرتفعة، فلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، وبالتالي فهي عاجزة عن تفسير ظاهرة البطالة، كما أن الواقع الميداني أثبت أن البحث عن العمل الجديد يكون للفرد المشتغل وليس البطال وأن نسبة كبيرة من البطالة ترجع إلى تخلي المشروعات عن العمل وليس الفكر .

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 245.

ثانيا: نظرية الداخليين والخارجيين

يُبين 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 الإطلاق لسببين، يتمثل الأول في أنه يستطيع العمال المهددون الاستسلام للاقتطاع من الأجر مقابل التفاعل السلبي معه من خلال اللامبالاة ثم تخفيض المجهود المبذول في العملية الإنتاجية. أما الثاني فيتمثل في مغادرة العمال الحاليين لمناصبهم، لذا ستلجئ المؤسسة إلى توظيف عمال كانوا في عداد البطالين بأجور أقل ليصبحوا بعد ذلك داخليين¹، فعلى المؤسسة وأولى لها أن تحافظ على الداخليين الأوائل بأجور أعلى وخبرة وإنتاجية أكبر من خارجيين يصبحون داخليين جدد بأجور دنيا وكفاءة أقل .

ثالثا: نظرية تجزؤ سوق العمل

تقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية وهي أن سوق العمل ينقسم إلى سوقين: سوق رئيسية وأخرى ثانوية. ويتصف المشتغلون بالسوق الرئيسية بمهارات عالية وفرص للترقي جيدة، ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار وشروط عمل جيدة، وتكون فئة الأعمار ما بين 25-45 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 للبطالة وأكثر هشاشة وضعفاً أمام تقلبات السوق، ولا توجد تشريعات وقوانين تحمي العاملين في هذه السوق².

¹ عبد القادر خليل، دراسة اقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص 57.

² عالية المهدي، ظاهرة البطالة: الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، المجلد الرابع، البعد الاقتصادي، المحرر ألبر داغر، العربية للعلوم - ناشرون، بيروت، 2007، ص 136.

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

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

رابعا: نظرية اختلال سوق العمل

تفترض هذه النظرية على عكس النموذج الكلاسيكي و النيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير. ويرجع هذا الجمود من وجهة نظر 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 أن وقوع البطالة يأتي نتيجة لاختلال سوق العمل بمفرده، بل إنها 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 أن يكون سبباً ونتيجة لقصور الطلب في سوق السلع بوجه عام، فعندما ينخفض إجمالي الطلب الفعال تتكدس المنتجات ويزداد المخزون من السلع، وهذا ما يدفع المنتجين ورجال الأعمال إلى تقليص نشاطهم ووقف التوظيف بل إلى التخلص من بعض العمالة 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 طبقاً لهذه النظرية يمكن أن يحدث بفعل

ارتفاع الأجور التي تقلل من ربحية المنشآت، مما يقود أرباب العمل والمنظمين إلى عدم زيادة مستوى التشغيل، وربما إلى خفض عدد العمال في المنشآت، واللجوء إلى تكنولوجيا إنتاج كثيفة رأس المال .

خلاصة الفصل الاول

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى النتائج التالية:

-تحتاج البلدان إلى مؤسسات دائمة لسوق العمل من أجل إدارة التغيير، و تكيفها حسب الظروف الخاصة بكل دولة؛ وذلك بدعم الوظائف الإنتاجية القائمة، على نحو ما يشهد به العدد المتزايد من الإتفاقات الإجتماعية بشأن العمالة .

-الحاجة إلى مؤسسات مصممة جيدا للوفاء بالهدف المزدوج المتمثل في التنسيق بين المرونة في العمل؛ و الحماية الإجتماعية للعمالة الموظفة (الأمن الوظيفي).

-تطوير دور المؤسسات الوسيطة في سوق العمل، لإدماج الشباب في سوق العمل؛

-معرفة كيفية تطور الأسواق والتنبؤ بالتغيرات من أجل إعداد السياسات المصاحبة للتغيير؛ بوجود نظم لمعلومات السوق أكثر فعالية؛ للتنسيق الفعال بين طالبي العمل و عارضيه.

-تطوير العلاقة بين القطاع الرسمي و القطاع غير المنظم حيث يمكن إستخدام سياسات سوق العمل النشطة، كالتدريب، في تحسين إنتاجية عمال القطاع غير المنظم، في حين يمكن أن توفر الأشغال العامة، خاصة إذا أدمجت في التدريب، أول خطوة صوب إضفاء الطابع المنظم في القطاع غير المنظم وإدخالهم في سوق العمل.

الفصل الثاني :

سوق العمل في الجزائر فترة (1990-2022)

المبحث الأول : تطور سياسة التشغيل في الجزائر و أهم خصائصها

المطلب الأول : ماهية سياسة التشغيل:

المطلب الثاني : مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر (1990-2022)

المطلب الثالث: خصائص سوق العمل الجزائري

المبحث الثاني : تطور الطلب و العرض على العمل في الجزائر في الفترة

(1990-2022)

المطلب الأول : تطور العرض على العمل.

المطلب الثاني : تطور طلب على العمل في الجزائر

المطلب الثالث:البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة

تمهيد:

أصبحت مسألة التشغيل من أكبر التحديات التي تواجهها مختلف الدول في العالم ومن بينها الجزائر التي عرفت اختلالات كبيرة في سوق الشغل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل.

حيث بداية التسعينات وحتى نهاية هذه الحقبة، شهدت الجزائر تضاعفا لمعدل البطالة التي أنهكت وأثقلت عاتق الاقتصاد الجزائري، خاصة أمام فشل الجهود التنموية، النمو الديمغرافي المتزايد، الأزمات السياسية وارتفاع حجم الديون في هذه الفترة، وهو ما صعب مهمة علاج هذه الأزمة ومواجهتها بفعالية. وما نتج عن هذه الأخيرة عجز الاقتصاد الجزائري عن توفير فرص العمل الكافية أمام الداخلين الجدد في سوق العمل. إلا أنه مع دخول الألفينيات بدأ معدل البطالة بالانخفاض كنتيجة للدور الصارم الذي لعبته المؤسسات المتخصصة في تنظيم سوق العمل، وسياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة.

سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى تطور سياسة التشغيل في الجزائر بين الفترة (1990-2022) و أهم خصائصها في المبحث الأول، ثم تطرقنا في المبحث الثاني إلى تطور العرض و الطلب على العمل في الجزائر بين الفترة (1990-2022) وفي الأخير تطلعنا إلى البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة.

المبحث الأول : تطور سياسة التشغيل في الجزائر و أهم خصائصها

تكتسي سياسات التشغيل أهمية بالغة في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و تدرج ضمن الانشغالات الأولى للسلطات الجزائرية بسبب تزايد مستوى الطلب على العمل

المطلب الأول : ماهية سياسة التشغيل

سنتعرف من خلال هذا المطلب على سياسة التشغيل عن طريق تعريفها و ذكر مميزاتا و أهم أبعادها الرئيسية.

أولاً: تعريف سياسة التشغيل.

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل "في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج". وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض، كما يمكن التأثير على الجهتين معا. وتعرف أيضا بأنها: هي 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 بالتعاقد¹.

ثانياً: مميزات سوق التشغيل في الجزائر

تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30% ، بسبب الأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها البلاد خلال هذه الفترة، والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط، مما أدى إلى تقليص فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات

¹ - ناصر دادي، عدون، العايب، عبد الرحمان .البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، د.ط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 2010 ، ص ص. 145 - 144

الاقتصادية التي باشرت الجزائر وشرعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال.

تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية، وارتفعت نسبة البطالة بشكل كبير حيث كانت:

- سنة 1995 في حدود 28%

- سنة 1999 في حدود 30%

معدلات البطالة المرتفعة هذه دفعت الحكومة للشروع في إجراءات استثنائية للتخفيف من حدتها وذلك من خلال وضع برامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها، وقد ساعد على ذلك عودة الهدوء والأمن والاستقرار إلى كامل التراب.

وبالموازاة مع البرامج التي وضعت للتطبيق في مجال التشغيل فإن الفترة من 1999 إلى 2009 عرفت انتعاشا اقتصاديا معتبرا حيث تم تجنيد إمكانيات مالية كبيرة سواء عن طريق الاستثمار المباشر للدولة أو بمساهمة الاستثمار الخاص الوطني والأجنبي، وكانت لكل هذه الجهود نتائج إيجابية في مجال التشغيل كما كانت البداية لإعادة التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل. ويظهر ذلك جليا من خلال نسبة البطالة التي تراجعت كثيرا حيث:

- سنة 1999 في حدود 30%

- سنة 2004 في حدود 17.7% حسب معايير المكتب الدولي للعمل.

- سنة 2007 في حدود 21.3%

- سنة 2008 في حدود 11.3%

- سنة 2009 في حدود 10.2% وخلال نفس هذه السنة تم تسجيل 300.000 طلب إضافي سنويا من بينهم 120.000 طلب من طرف خريجي التعليم العالي.

- سنة 2010 بلغت في حدود 10.0% وتم تقديرهم ب 1.076.000 بطال، كما بلغ عدد العاملين لسنة

2010 ب 9735000 وبنسبة 37.6% على المستوى الوطني شغلت النساء نسبة 11.5% والرجال بنسبة

63.3%، أما توزيع العمالة حسب النشاط نجد أن قطاع الخدمات والتجارة شمل أكبر نسبة من العمالة ب

55.2% تليه قطاع البناء بنسبة 19.4% ثم قطاع الصناعة بنسبة 13.7% وأخيرا نجد قطاع الزراعة بنسبة 11.7%.¹

ثالثا: الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

يمكننا القول أن أبعاد سياسة التشغيل الحالية متعددة الجوانب ، منها ما هو اجتماعي، و منها ما هو اقتصادي، و ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، و ما إلى ذلك من الجوانب الأخرى.

أ. البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، و إبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس و التهميش و الإقصاء.²

ب. البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري و يقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح باحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية مستدامة للبلاد، و تطوير أنماط الإنتاج، و تحسين النوعية و المردودية³ و منافسة المنتج الأجنبي، و ربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور .

ج. البعد التنظيمي و الهيكلي: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية ، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة و وضع السياسات الخاصة بالتشغيل و تنفيذها، و التي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى.⁴

¹ - سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 13، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 13 ديسمبر 2017.

² - أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 26 و 27 افريل، 2009، ص 3

³ - أحمية سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، المرجع نفسه، ص 4.

⁴ - ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الأول، 2006، ص 166

رابعاً: أهداف سياسة التشغيل

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب.
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم أساليب ومواعيد ادخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- تكوين واعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.¹

المطلب الثاني : مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر (1990-2022)

يمكن أن نميز في مسيرة تطور التشغيل في الجزائر المراحل الأساسية التالية:

أولاً : مرحلة 1990-2000 :

تميزت هذه المرحلة بتبني الجزائر مجموعة من التعديلات الهيكلية و الإصلاحات الاقتصادية الكبيرة نتيجة سياسة الانفتاح على اقتصاد السوق التي تقررت في أواخر عقد الثمانينات، وقد أدى هذا إلى ضعف في التشغيل وارتفاع في البطالة بلغ مستويات قياسية مثلما يوضحه الجدول 1 - عبر أرقام معدلات البطالة المتزايدة خلال هذه الفترة.

¹ - بن أشنهو، عبد اللطيف. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1980 - 1962 ، د.ط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982 ، ص 125.

الجدول رقم 2-1 : تطور نسب البطالة (%)

السنة	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
نسبة البطالة	19.7	21.2	23.8	23.2	24.4	28.1	28	28	28	29.2	29.5

Source : Talahite.op.2010. p 142

وتميزت هذه المرحلة بتناقص التشغيل في القطاع العام نتيجة التعديلات الهيكلية والخصوصية والإغلاق الذي مس الكثير من المؤسسات العمومية في مختلف القطاعات، بينما عرف القطاع الخاص نموا محسوسا في التشغيل نتيجة نمو هذا القطاع الذي كانت السياسة العامة المتبعة تشجعه بمختلف الآليات ، و إن كان معدل النمو متفاوتا بين القطاعين إلا أن القطاع العام بقي الموفر للأكثرية الغالبة من مناصب الشغل حيث كان يوفر % 78 من مناصب الشغل بينما يوفر القطاع الخاص % 17.8 وكان قطاع المؤسسات الأجنبية يوفر % 4.2 من المناصب¹.

وقد مست الإصلاحات الهيكلية التي تبنتها الدولة بناء على تعليمات صندوق النقد الدولي من خلال بعض الاتفاقيات المبرمة معه في هذه الفترة (اتفاقية 03 جوان 1991 واتفاقية أبريل 1994 ومارس 1995) العديد من المؤسسات العمومية، كما بدأ العمل في برنامج التعديل الهيكلية الذي كان له أكبر الأثر على تقلص عروض التشغيل نتيجة تقلص الاستثمارات العمومية خاصة في مجال التجهيز والتوقف عن دعم المؤسسات العمومية مما يؤدي إلى تقليص عروض العمل وتصفية من لم يستطع الاستمرار من بينها مما يعني مزيدا من تقلص مناصب العمل و توجب على الدولة مواكبة هذا التقلص ببرامج دعم اجتماعي (آيت عيسى، 2010) وقد بلغ التناقص في عروض العمل نتيجة هذه الإصلاحات نسبة

¹ - بن بوزيان محمد وآخرون، . 2008 قياس أثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة والتشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل و آفاق تحسينه، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر ،جوان (نقلا عن دادن عبدالغني وبن طجين محمد عبدالوهاب، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر فترة 1970-2008ظن مجلة الباحث عدد 2012/10 جامعة ورقلة).

50%، وكانت أغلب عروض العمل مؤقتة حيث بلغت % 74.5 من عروض العمل السنوية¹

ثانيا : مرحلة 2000-2010

تميزت هذه المرحلة بعودة الدولة الحامية (Etat Providence) بالاعتماد على الرخاء الاقتصادي المسجل من الفترة 2000 إلى 2014 نتيجة ارتفاع أسعار المحروقات حيث تقوم الدولة بتطبيق معايير اقتصاد السوق مع المحافظة على حماية الجانب الاجتماعي بدعم الرعاية الصحية والتعليم والعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر والبطالة... ومن هنا تم استحداث آليات جديدة للتشغيل وهيئات للمساعدة على إنشاء المؤسسات (المصغرة خاصة، باعتبار المؤسسة أهم أداة لإنشاء مناصب الشغل) (الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ، الوكالة الوطنية للقرض المصغر ANGEM،

الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC ...) الهدف منها إنشاء مناصب شغل دائمة وحقيقية.²

ثالثا : مرحلة 2011-2022.

بعد انتهاء الجزائر سياسة الاقتصاد الحر طبقت مخططات تنموية لتأهيل اقتصادها كما سعت الحكومات المتتالية لمنح سياسات التشغيل أهمية قصوى من حيث المخططات المالية. تميزت الفترة الممتدة من 2011/2022 بتطبيق الجزائر للمخططات التالية :

- برنامج توطيد النمو الاقتصادي " برنامج الاستثمارات العمومية" 2010/2014 خصصت له الدولة 350 مليار دج لمرافقة خريجي الجامعات و التكوين المهني و دعم انشاء المؤسسات الصغيرة و تمويل آليات مناصب الشغل بهدف استحداث 3 ملايين منصب شغل لسنة 2014 و بذلك تراوحت معدلات البطالة من 10 %، 9.6 %، 9% لسنوات " 2011، 2013، 2014".

- برنامج النمو الجديد 2015/2019 طبق البرنامج لتجسيد النهوض بالاقتصاد الوطني، خصص للبرنامج مليار دولار بهدف تسهيل اندماج الاقتصاد الوطني عالميا، أعد البرنامج لاستكمال المشاريع التنموية باستغلال تحسن المؤشرات الاقتصادية حيث بلغ معدل احتياطي الصرف 200 مليار دولار أمريكي، تمحورت أهداف برنامج النمو الجديد بتحقيق نمو اقتصادي قدر بـ 7 % "2019"، السعي لتطوير وعصرنة القطاعات

¹ - بن بوزيان محمد وآخرون، مرجع سابق.

² - CNES (Conseil National Economique et Social), **Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015**, publié Février 2016, www.cnes.dz

خارج المحروقات، ترقية قطاع الخدمات و محاربة الآفات الاجتماعية، عصنة الإدارة و تشجيع الاستثمار و إنشاء المؤسسات المصغرة.

- أكدت وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي انشاء 1207539 منصب شغل و استطاعت المؤسسات المصغرة انشاء 532451 منصب شغل في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب " أونساج" و الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة " كناك"، رغم الجهود المبذولة من طرف الحكومة لامتصاص البطالة إلا أن نسبتها ارتفعت إلى 11.2 %، 11.7 % و 11.1 %، 11.5 % لسنوات 2015، 2017، 2022، 2019 بعد تراجع أسعار البترول كما سنبينه في الشكل.¹

إن المتتبع للإحصائيات المقدمة سابقا بخصوص سياسات التشغيل في الجزائر يلاحظ أن عدم استقرار معدلات البطالة يوضح جهود الدولة لامتصاص البطالة، إلا أن مناصب الشغل الموفرة ليست دائمة مما يجعل الأفراد معرضين للتسريح خاصة باعتبار الاقتصاد الوطني ريعي يتعلق بتقلبات أسعار النفط، ومن هنا كان الخلل في الاقتصاد الجزائري و الذي يستمر في هشاشته بالاعتماد على مداخيل المحروقات، إن انتعاش الأوضاع الاقتصادية ترتب عنها إطلاق مشاريع لامتصاص اليد العاملة دون وضع استراتيجية للشغل و تلبية احتياجات سوق العمل.

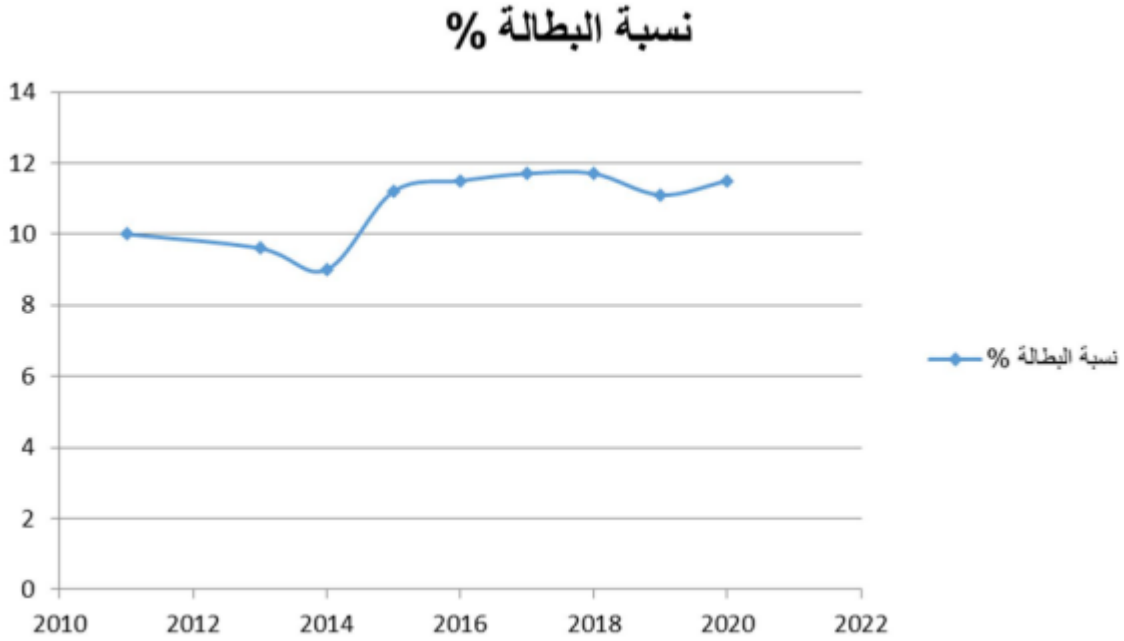
شكلت جائحة كورونا 2019 تحدي للاقتصاد العالمي و الاقتصاد الوطني حيث لجأت الحكومة الجزائرية لاتخاذ سياسة تقشفية صارمة كتأجيل المشاريع الاقتصادية و الاجتماعية ما ترتب عنه تسريح بعض العمال، وبحلول 2020 تمت صياغة مخطط استراتيجي لمواجهة الصعوبات الاقتصادية التي تعرض لها الاقتصاد الوطني و في هذا الصدد يدعو المختصين و الخبراء لتنويع الاقتصاد الوطني خارج المحروقات لمواجهة الأزمات الاقتصادية العالمية باستغلال الامكانيات الوطنية " ثروات طبيعية"، طاقات بشرية واعتماد الاستشراف لصياغة المخططات.²

¹ - جلطي غانم، قوري ستي، سياسة التشغيل و الاستقرار السياسي و الاجتماعي في الجزائر، مجلد الدفاتر الاقتصادية،

جامعة أبي بكر بلقاسم تلمسان، المجلد 13، العدد 01، 2022: ص 293

² - جلطي غانم، قوري ستي، مرجع نفسه، ص 294

الشكل 1-2 : معدلات البطالة في الفترة 2010-2022



المصدر : جلطي غانم، قوري ستي، مرجع سابق ، ص 294

المطلب الثالث: خصائص سوق العمل الجزائري

تعاني الجامعات الجزائرية من مشكلة عدم توافق محتويات المناهج الجامعية مع خصائص الشغل في السوق المحلي، وهذا ما ينعكس من خلال وجود فجوة كبيرة بين المعارف الأكاديمية التي يتلقاها الطلبة و المكاسب المهنية التي يحتاجون إليها في سوق العمل، كما أن خريجي الجامعات يجدون صعوبة كبيرة عند محاولتهم الاندماج في عالم الشغل، و عند تحقيق هذا الاندماج يكون مردود المورد البشري أقل كفاءة وجودة و لا يسهم في تحقيق التنمية المحلية.

من هذا المنطلق ظهرت الحاجة و بشكل ملح إلى إعادة النظر في هذه المناهج و تطويرها بما يتناسب مع احتياجات سوق الشغل في الجزائر و بما يحقق أغراض التنمية المحلية في الاقتصاد المحلي، و لا يتحقق ذلك إلا بالاستفادة القصوى من الكفاءات البشرية التي تم إعدادها تربويا و علميا و مهنيا بالشكل المناسب.

لذا يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها تجزؤه إلى أسواق رئيسية التي تنفرع إلى أسواق فرعية وجموده وظهور البطالة فيه .

أولاً: أجزاء سوق العمل

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية .

1- سوق العمل الرسمي: وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد ومن بينها:¹

1-1- القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة وتوفر قدر كبير من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية .

1-2- قطاع المؤسسات العمومية: لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دوراً كبيراً في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام وبفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرار البطالة في الجزائر .

1-3- القطاع الخاص: وهي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين .

يشارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقاً للسياسة الاقتصادية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق خصخصة المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 285.

وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة، ويتميز القطاع الخاص بثلاث أنواع من أسواق العمل:

1-3-1 سوق القطاع الخاص التقليدي: ويستخدم هذا القطاع تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال 4 أشخاص وبه رأس مال منخفض .

1-3-2 سوق القطاع الخاص الحديث: يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به 15-20 عامل .

1-3-3 القطاع الأجنبي: يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال وهو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة ذات خبرة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويتميز العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التكوين.

2- سوق العمل الغير رسمي: إنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة وأن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود. ولقد مس هذا العمل الغير رسمي حتى الدول الصناعية¹.

ثانيا: جمود سوق العمل

إن ضعف الانتقال من وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصبح جامدا ويكون ذلك إما جمودا أفقيا أو جموداً رأسياً² .

¹ سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية، 2005، ص371.

² إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان، الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 1989، ص41.

ثالثا: انتشار ظاهرة البطالة

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينيات ومع بداية الثمانينات ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر أو بالتسريح الجماعي ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا .

لذ يمكن أن نختصر خصائص سوق العمل الجزائري في النقاط التالية¹:

- *عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرف.
- *عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- *ضعف الوساطة في سوق الشغل و وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- *عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- *انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- *ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- *صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- *ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- *ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل، لاسيما في المناطق المحرومة (في الجنوب والهضاب العليا).

¹ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008، ص01.

المبحث الثاني : تطور الطلب و العرض على العمل في الجزائر في الفترة (1990-2022)

تفاوتت الأرقام من حيث العرض و الطلب على العمل في الجزائر في الحقب الأخيرة وذلك لتفاوت الأزمات و التغيرات التي تطرأ على أسعار النفط الذي يشكل المورد الأساسي في الجزائر.

المطلب الأول : تطور عرض العمل.

ان مجموع السكان يتكون من القوة العاملة مضافا اليها السكان خارج القوة العاملة، و بعبارة اخرى يشمل السكان النشطين و غير النشطين. كما ان القوة العاملة هي الاخرى تشمل قوة عاملة مشغلة و اخرى عاطلة.

يتأثر حجم هذه القوة بعدة عوامل منها العامل الديمغرافي، لذا ارتأينا التطرق في هذا الجزء الى تطور القوة العاملة طيلة الفترة الممتدة بين 2000 و سنة 2022 و ذلك بعد التذكير بالسياق.

1- السياق الديمغرافي: تميز معدل النمو الديمغرافي في الجزائر بوتيرة نمو سريعة منذ الاستقلال، فحسب الديوان الوطني للإحصائيات ارتفع المعدل السنوي ما بين 1962 و سنة 1986 ، الى ما يزيد عن 03 % مما ادى خلال العشرين سنة الى تضاعف عدد السكان، الذي انتقل من 12 مليون نسمة، حسب احصاء 1966 ، الى 23 مليون نسمة سنة 1987 ليبلغ سنة 2008 34.8% اعتبر الانفجار الديمغرافي الذي عرفته الجزائر طيلة الثلاثين سنة الاولى التي عقت استقلالها كأكبر عائق يقف امام تحقيق اهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، ما ادى بالسلطات العمومية الى تبنى و تنفيذ البرامج الوطنية للتحكم في النمو الديمغرافي الهادف الى التخفيض من النمو الطبيعي للسكان ليصل الى 1.9 % سنة 2000 و إلى 10 % سنة 2015.¹

وفعلا تمكنت الجزائر من تخفيض معدل النمو الطبيعي لعدد السكان، ليصبح هذا المعدل مستقرا عند

¹ - سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990/2004، 9002 ، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل دكتوراة دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2006/2005، ص 57.

مستوياته الدنيا منذ سنة 1999 أي في حدود 107 % و هو ما يظهره جدول تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 2022/1990.

جدول رقم 2-2 : تطور عدد السكان في الجزائر خلال الفترة 2000-2022

الوحدة :مليون نسمة

السنوات	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2022
عدد السكان الإجمالي	25.022	28.06	30.416	32.906	35.978	39.963	44.244	45.729

Source : MAEP/point focal national, rapport sur l'état de mise en oeuvre du programme d'action national en matière de gouvernance

شهد تطور عدد السكان في الجزائر في الفترة الأخيرة الممتدة من سنة 2010 إلى 2022 إلى ارتفاع كبير لعدد السكان مقارنة بفترتي (1990-2000) و (2001-2010) حيث ازداد عدد السكان بنحو 9 مليون نسمة مقارنة بفترتي (1990-2000) و (2001-2010) بـ 5 مليون نسمة و ذلك ناجم عن استقرار السياسي و الأمني في البلاد.

2-معدلات البطالة فترة (1990-1999).

جدول 2-3: تطور القوة العاملة العاطلة في الجزائر خلال السنوات 1990-1999

السنة	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
معدل البطالة %	19.7	20.2	21.3	23.1	24.3	28.1	27.9	27.9	28	29.3

Source :enquête ONS « emploi et chômage »2001/2005/2010,sur le site www.ONS.dz

إن الظرف الزمني المحدد بـ (1990-1999) هو فترة تاريخية خاصة جدا بالنسبة لسوق العمل في الجزائر، لأن هذا الأخير عرف تغيرا ملحوظا حسب المعطيات الإحصائية الرسمية ، و تسمح النظرة العامة حول

الاتجاهات الحديثة لتطور حجم الفئة الناشطة (actifs) بتحديد نمو هذه الفئة ب مليوني عامل، بحيث بلغت سنة 1999 29.3% بطل وهذا نتيجة الاضطرابات التي عاشتها البلاد في تلك الفترة

الجدول 2-4 : معدل البطالة في الجزائر خلال سنة 2000-2022

نسبة البطالة	2022	2021	2020	2015	2010	2005	2000
معدل البطالة %	11.1	13.4	13	15.4	12.2	14.0	13.7

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على موقع الاحصاء ONS.

يبين الجدول اعلاه أن نسبة البطالة شهدت ارتفاعا في خمس سنوات الأولى للألفية و انخفضت النسبة سنة 2010 إلى 12.2% نتيجة المشاريع الكبرى في تلك الفترة التي شهدتها البلاد، لكن هذا المعدل شهد صعودا في الفترة الممتدة من سنة 2010 إلى 2015 نتيجة نمو الديمغرافي الكبير و نقص مخططات التشغيل المبرمجة من الحكومة لكن في الفترات الأخيرة شهدت أيضا انخفاضا ولكن بنسبة قليلة بسبب مساعي الدولة للحد منها عبر مختلف سياسات التشغيل المبرمجة.

الجدول 2-5: البطالة حست المستوى التعليمي لسنة 2008 نموذجا

المستوى التعليمي	معدل البطالة (%)
بدون مستوى	2.6
ابتدائي	6.8
متوسط	10.6
ثانوي	9.5
عالي	16.7
من دون شهادة	7.5
شهادة التعليم العالي	17.7
شهادة التكوين المهني	16

المعدل	10.5
--------	------

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ONS

هذه النسب و الأرقام تمثل تطورا جديدا، ففي عام 2008، لأول مرة تتجاوز نسبة بطالة الشباب حاملي الشهادات الجامعية، نسبة البطالة لدى الفئات من دون تحصيل علمي و المضاف إليها الفئة ذات التعليم الابتدائي .هذه الوضعية العميقة تمثل حالة من عدم الكفاءة الاقتصادية في تخصيص الموارد و ذلك لثلاثة أسباب نوجزها فيما يلي¹ :

-التعليم العالي أصبح يشكل هدرا للموارد التي تم استثمارها في تراكم رأس المال البشري، دون أن تساهم هذه الأخيرة في تكوين النمو الاقتصادي.

-بطالة الشباب المؤهل تؤثر سلبا على حافز لدى الشباب للاستثمار في رأس المال البشري .و بالتالي فهم علي دراية علي انهم لا يمكنهم تقدير قيمة هذا الاستثمار و بالتالي يفضلون تخصيص الوقت المتاح لهم في العمل سواء ضمن القطاع الرسمي او غير الرسمي، الامر الذي سيحد من تراكم راس المال البشري في حين أن هذا الأخير يشكل عاملا أساسيا في تكوين النمو الاقتصادي.

-بطالة الخريجين حاملي الشهادات، تخلق صدمة اجتماعية لدى الفئات الشابة المقبلة على مواصلة التعليم، فهي تولد التوقعات المتشائمة لديهم.

تعتبر البطالة بين فئة المتعلمين من أهم التحديات التي تواجهها السلطات في الجزائر، حيث تختلف حالة الجزائر عن الافتراضات السائدة و التي ترى أن زيادة التعليم من شأنه أن يقلل احتمال الوقوع في البطالة فتكون حينها نسبة المتعلمين بين المتعلمين قليلة .و تشير بطالة المتعلمين إلى وجود خلل هيكل في علاقة أنظمة التعليم و سوق العمل حيث ينتج عدم التوافق بين المهارات و الكفاءات التي تطرحها أنظمة التعليم والتدريب . كما يدل ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين علي ان سياسات التنمية و النمو الاقتصادي في الجزائر متحيزة لغير المتعلمين.

¹ - European Commission, (2010), Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects? National Background Papers Maghreb, (Morocco, Algeria, Tunisia), Volume 2, Occasional Papers No. 60, The European University Institute. Chapter II – National Background Paper Labour Markets Performance and Migration Flows in ALGERIA (Rafik Boukli-Hassane &Fatiha Talahite), PP 132

توقف تحقيق الاستقرار الاجتماعي على توفير فرص العمل، وخاصة للداخلين الجدد إلى سوق العمل. وقد قطعت الجزائر شوطا طويلا % 80.1 وهو مستوى لا يزال مرتفعا إلى حد غير مقبول، حيث أن أعدادا أكبر بكثير من البالغين صغار السن ستضم قريبا إلى فئة الباحثين عن عمل. ومن ثم فإن إصلاح سوق العمل هو مطلب ضروري للاستمرار في خلق فرص العمل.

المطلب الثاني : تطور الطلب على العمل في الجزائر

مرت الجزائر بعدة مراحل في الطلب على العمل خلال الفترة الممتدة من سنة 1990 إلى سنة 2022 سنتطرق في هذا المطلب إليها.

أولا : وضعية الطلب على العمل خلال الفترة (1990 - 1999)

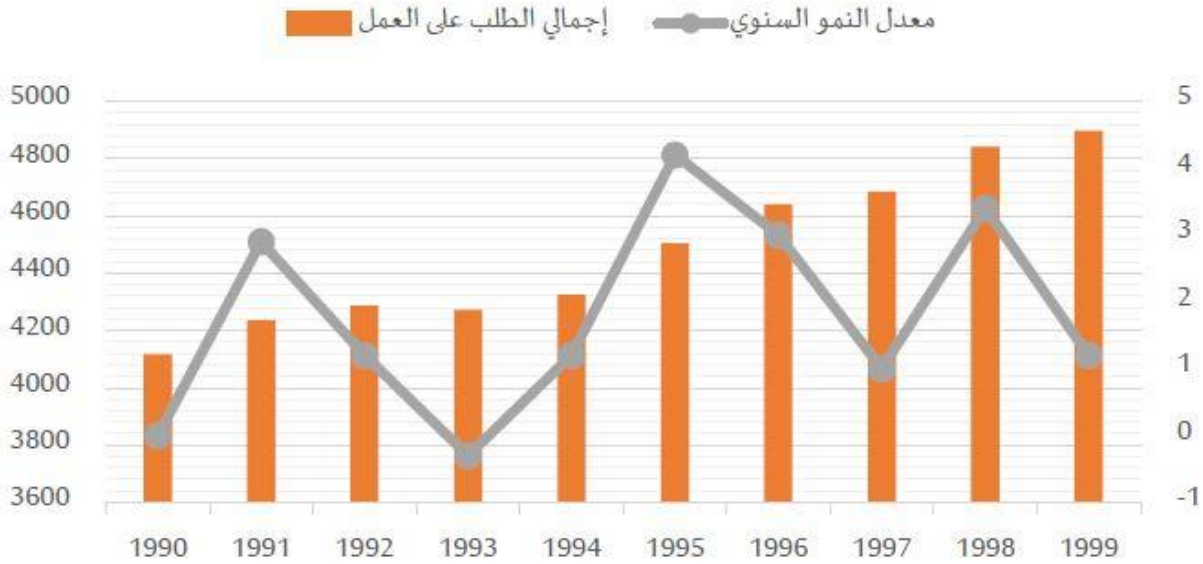
كان للوضع الاقتصادي الذي ميز هذه الفترة وما صاحبه من برامج الإصلاح الاقتصادي المختلفة التي تبنتها الجزائر مطلع التسعينات دور بازر في إعادة بناء وتشكيل النسيج الاقتصادي للبلاد، هذه الإصلاحات وإن وقفت نسبيا في استرجاع التوازنات الاقتصادية الكلية والمالية، فإن النتائج المحققة على صعيد الجانب الاجتماعي جاءت معاكسة تماما خاصة فيما يخص وضع التشغيل وسوق العمل. فقد عرفت هذه العشرية تزايد حدة الاتجاهات التي سجلت في أواخر فترة الثمانيات، إذ أن تردي الوضع الاقتصادي والتراجع في أدائه وتأثر الاستثمارات نتيجة لتراكم الديون الخارجية، بالإضافة إلى الطبيعة الانكماشية التي ميزت السياسات المكونة لبرامج الإصلاح الاقتصادي نتج عنه تراجع كبير في خلق مناصب شغل جديدة، خاصة في القطاع العمومي المصدر الأول للتوظيف في البلاد.

شهد وضع الطلب على العمل خلال الفترة (1990 - 1999) ما يلي :

تراجعا كبيرا وسجل نموا متواضعا مقارنة بما تم تحقيقه سنوات السبعينات والثمانينات قدر ب % 1.95 ، فحجم الطلب على العمل الإضافي المحقق بلغ ب781 ألف منصب عمل فقط بمتوسط قدرة 78 ألف منصب عمل سنويا، إن هذا الوضع المتأزم لسوق العمل العاجز عن تحقيق التنمية المرجوة حيث بات من الواضح عدم التوازن بين طلب وعرض العمل، يكشف حقيقة مفادها أن هناك تراجع في مستويات الطلب

على الواضح عدم التوازن بين طلب وعرض العمل، يكشف حقيقة مفادها أن هناك تراجع في مستويات الطلب على العمل وكذا معدلات النمو السنوية خلال الفترة 1990 - 1999 .¹

الشكل 2-2 : وضعية الطلب على العمل في الفترة (1990-1999)



Source: ONS, annuaire statistique de l'Algérie, No19, Edition 2001, P: 80.
Banque d'Algérie, Rapport annuel de la banque d'Algérie, 2002.

ثانيا : وضعية الطلب على العمل في ظل سياسة الإنعاش الاقتصادي (2000-2009)

لقد كان للظروف المواتية، والنتائج المحققة ضمن مختلف برنامج الاستثمارات العمومية المطبقة خلال هذه الفترة دور معتبر في إعادة الديناميكية المطلوبة لسوق العمل، فالأرقام ورغم تضاربها تشترك في أن وضعية الطلب على العمل سجلت نقلة نوعية وتحسنا معتبرا، فوفقا للأرقام المستقاة من الديوان الوطني للإحصاء فإن حجم الطلب على العمل الإضافي المحقق خلال الفترة (2000 - 2009) قارب 3.3 مليون عامل أي ما يعادل 330 ألف منصب عمل محقق سنويا، متجاوزا بذلك كل الأرقام المسجلة خلال فترة

¹ - يوسف الحسين، الطلب على العمل في سوق إنتاج غير تنافسية (حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كلي مطبق، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2022، ص 65.

الثمانينات وحتى خلال فترة السبعينات إن هذا الوضع قد رافقه تحسن مؤشرات سوق العمل عموما، ففي حين عرف معدل النشاط استقرارا نسبيا تراوح بين 40.2% و 41.4% بين سنتي (2000-2009) على التوالي، فإن معدل التشغيل قد ارتفع بالمقابل بشكل معتبر منتقلا من 71% سنة 2000 إلى 90% سنة 2009 بفعل الزيادة المحققة في حجم الطلب على العمل الذي انتقل من 6.180 مليون عامل سنة 2000 ليصل سنة 2009 إلى 9.472 مليون عامل وهو ما يوافق معدل نمو متوسط قدره % 4.9 سنوي، متوقفا بذلك على معدل نمو حجم الفئة النشطة التي ارتفعت من 8.699 مليون إلى 10.544 مليون بين سنتي (2000-2009) وهو ما يوافق معدل نمو قدرة حوالي % 2.2 في المتوسط سنويا، كنتيجة لذلك فإن حجم الفئة النشطة العاطلة هو الآخر بدأ بالتراجع ولأول مرة بعد أن كان يقدر بحوالي 2.5 مليون بطلان نهاية سنة 1999 وهو ما يظهر من خلال الشكل رقم (8 - 2) أدناه ويؤكد الاتجاه نحو الانخفاض في معدلات البطالة بنسبة حددت بين 29.5% و 10.2% بين سنتي (200-2009) على التوالي الشكل الموالي يعرض لنا تطورات الطلب على العمل الإجمالي وكذا حجم الفئة النشطة وعدد العاطلين خلال الفترة (2000-2009).¹

الشكل رقم 2-3 : تطورات الطلب على العمل، الفئة النشطة والعاطلون (2000-2009)



Source : ONS, EMPLOI ET CHOMAGE (au 07-09-2001).

ONS, ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN SEPTEMBRE 2014, N° 683, P: 12.

CNES (2004), Conjoncture Economique et Sociale du Deuxième Semestre 2003, op-cit, P: 293.

¹ -CNES (2004), 5ème Rapport National sur le Développement Humain année 2003, 25eme Session Plénière, P:34.

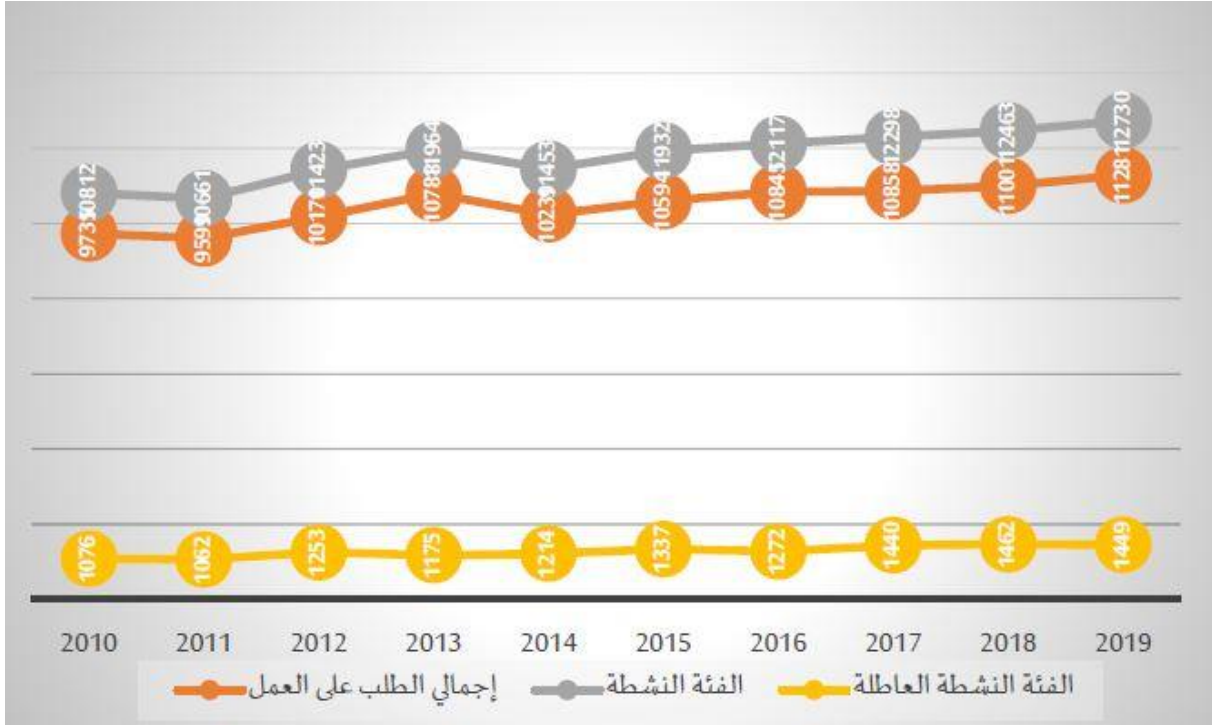
ثالثا : وضعية الطلب على العمل في ظل سياسة توظيف النمو والإقلاع الاقتصادي 2010-2019:

إن بلوغ نمو قوي للنتائج المحلي الخام بمعدل سنوي قدره 7% مع حلول سنة 2019 والعمل على استحداث مناصب الشغل ومواصلة جهود مكافحة البطالة وتشجيع الاستثمار المنتج المحدث للثروة ومناصب العمل، إلى جانب إيلاء عناية خاصة للتكوين ونوعية الموارد البشرية من خلال تشجيع وترقية تكوين الأطر واليد العاملة المؤهلة ، كانت من ضمن الأهداف المحورية للبرنامج، غير أن ال واقع يقر بأن النتائج المحققة على صعيد سوق العمل لم ترقى إلى ما كان منتظرا خاصة إذ ما قورنت مع حجم التوسع في الإنفاق الحكومي وضخامة المشاريع المسطرة في ظل سياسة الانخراط في المشاريع الكبرى المتبناة والتي مست عديد القطاعات .انتقل حجم الطلب على العمل من حوالي 9.7 مليون عامل سنة 2010 إلى حوالي 11.3 مليون عامل سنة 2019 ؛ أي بزيادة قدرها 1.55 مليون عامل بمتوسط سنوي يقدر بحوالي 155 ألف عامل أي ما يوافق معدل نمو متوسط قدره 1.7% سنويا، وهو الرقم الذي يبقى ضعيفا جدا مقارنة بمعدل النمو المحقق في حجم القوى العاملة خلال العشرية السابقة¹. كما أن مؤشرات سوق العمل المرصودة خلال هذه الفترة عرفت اتجاهها مغايرا، ففي حين سجل معدل النشاط ارتفاعا نسبيا تراوح بين % 41.7 و % 42.2 بين سنتي (2019 - 2010) على التوالي، فإن معدل التشغيل قد سجل تراجعا معتبرا قدر بحوالي 10 نقاط مئوية منتقلا من % 90 سنة 2010 إلى % 80 سنة 2019 مما انعكس في ارتفاع معدل البطالة الذي انتقل من % 10 سنة 2010 إلى % 11.4 نهاية سنة 2019 ؛ وللوقوف على أبرز مؤشرات سوق العمل ووضعية الطلب على العمل خلال هذه الفترة ندرج الشكل الموالي الذي يعرض لنا تطورات الطلب على العمل الإجمالي وكذا حجم الفئة النشطة وعدد العاطلين خلال الفترة. 2010 - 2019 .²

¹ - مسعودي زكرياء، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال مربع كالدور السحري دراسة للفترة 2001-2016 ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 6 ، الجزائر: جامعة ورقلة، 2017، ص: 221 .

²- مرجع نفسه

الشكل رقم 2-4 : تطورات الطلب على العمل، الفئة النشطة والعاطلون (2010-2019)



.Source : ONS (2019), Activité, Emploi & Chômage en Mai 2019, N° 879, P: 12

رابعا : وضعية طلب على العمل في الفترة (2019 - 2022)

شهدت هذه الفترة انتشار فيروس كورونا الذي كان عائقا جديدا على اقتصاديات العالمية و اقتصاد الجزائر بالأخص، مع توقف بعض الأشغال و الحجر الصحي انخفض مستوى العمالة بسبب استغلال معظم أرباب العمل لهذه الجائحة ، تسبب ذلك في رفع نسبة البطالة إلى أكثر من 13.4 في المائة¹، (2020) ، كما أن توقف نشاط عدد من المؤسسات الاقتصادية بالأخص الصغيرة والمتوسطة كان عاملا مهددا لزيادة نسبة البطالة، خاصة وأن تضرر هذا النوع من المؤسسات جراء الأزمة يعد أهم عنصر مسبب للبطالة ، مع بداية سنة 2022 و مرور فترة الكورونا استرجعت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة عمالها الموقوفين و شهدت بداية أشغال جديدة و برمجة الدولة مشاريع جديدة تحد من أزمة البطالة، كما أطلقت الدولة منحة جديدة

¹ -enquête ONS « emploi et chômage », sur le site www.ONS.dz

تسمى بمنحة البطالة تهدف من خلالها احصاء الدقيق لعدد البطالين لدراسة توفير الشغل و معرفة مستوى و شهادات البطالين و خبراتهم و امكانياتهم عبر توفير هذه المعلومات لووكالة التشغيل عبر الوطن.

المطلب الثالث: البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة

إن الفائض في عرض العمل وندرة مناصب الشغل وعدم استقرارها غيرت من سلوكيات البطالين، ففكرت الجزائر في حلول مؤقتة لمكافحة البطالة

أولا : حلول مؤقتة لمكافحة البطالة

1-برنامج تشغيل الشباب:

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة من قبل الجماعات المحلية والإدارات والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة والري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية، إن برنامج تشغيل الشباب الممول من قبل الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني الأدنى المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب .

2-جهاز الإدماج المهني للشباب :

تأسس منذ مطلع التسعينيات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، ويهدف هذا البرنامج إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر وإثنى عشر شهرا، إلا أنّ حصيلة جهاز الإدماج المهني بالشباب لم تُرقى إلى طموح السلطات فيما يخص وجود صفة عمل دائم حيث لم يستفيد من هذه الصفة إلا نسبة ضئيلة تتراوح ما بين 3% إلى 4% من عدد الشباب المستفيدين وقد استفاد قرابة 33200 شخص من منصب عمل لمدة 6 أشهر في مختلف القطاعات حيث كانت :

-الإدارة والقطاعات الاجتماعية والتربوية 45%.

-البناء والأشغال العمومية 34,6% .

-الفلاحة وخاصة قطاع الغابات 17,7%.

القطاع الصناعي 2,7% .

نلاحظ أن قطاع الإدارة يتصدر عملية الإدماج وذلك لسياسة الحكومة في إنشاء مناصب عمل ضمن التدابير الرامية إلى تحسين مستوى الإدارة العمومية، أما أضعف نسبة نجدها في قطاع الصناعة حيث لم تتعدى 3%، وذلك نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية الممولة من قبل الهيئات المالية العالمية .

3-الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة :

أنشئ هذا الجهاز على أساس القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمواً بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطور وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية، أشغال الغابات وصيانة شبكة المياه ومشاريع أخرى خاصة بالإصلاحات الحضرية، وتم إنجاز هذه الأشغال على مرحلتين¹:

*المرحلة الأولى (1997-2000):

في هذه المرحلة سمح بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب عمل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والري .

وقد خصصت الجزائر قيمة 4.13 مليار دينار، ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير وذلك من أجل إنشاء 3846 ورشة بقيمة مالية قدرها 1.075.958 لكل ورشة، وخلال هذه المرحلة نجد أن أغلب المشاريع تم إنجازها خلال سنتي (1998-1999) أما بالنسبة لسنة 2000 لم يبق إلا الأشغال التكميلية في إطار الأموال المتبقية التي لم تصرف مما أدت إلى تشغيل 140.000 شخص ومنه تم إنشاء 42.000 منصب شغل دائم .

*المرحلة الثانية(2001-2004):

وتخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد خلال المرحلة (2001-2004) من أجل إنشاء 22000 منصب شغل ثابت سنويا لغلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار، إن جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة قد يسمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة قدرت ب 108406 دج سنويا وذلك نتيجة التنافس ونسبة ضئيلة للمواد والمعدات مع كثافة عالية لليد العاملة .

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل -التجربة الجزائرية-، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص170.

4- عقود ما قبل التشغيل: نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية، ولحد من ظاهرة تفشي البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل في شهر جويلية من سنة 1998 وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل وتشجيعها وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، كما يمكن أن يستفيد منه العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن تقلدوا مناصب عمل في إطار برنامج العمل المؤقت مثل برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية أو الأنشطة ذات المنفعة العامة وتبلغ مدة العقد سنة، ويمكن امتدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر وذلك بطلب من المستخدم ويلتزم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية .

5- برنامج المساعدات لإنشاء المؤسسات المصغرة :

أصبح هذا الجهاز عمليا منذ السداسي الثاني من سنة 1997 ووضع خصيصا لفئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات ذات طابع إنتاجي أو خدماتي من أجل إيجاد مناصب شغل من جهة، والسعي لبروز هؤلاء الشباب كأفراد مهمين في المجتمع يساعد في تحقيق مشاريع معتبرة ومنه القضاء على التهميش الاجتماعي، كما أن هذا الجهاز يتحمل جزء من العمال الذين تعرضوا للتسريح جراء عمليات تصفية المؤسسات العمومية الاقتصادية، بحيث يتراوح سن الشباب من 19 إلى 35 سنة، ويُمول هذا الجهاز من قبل الصندوق الوطني لتشغيل الشباب.

6- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

إن ارتفاع مستوى البطالة نتيجة تطبيق سياسة الاستقرار الاقتصادي الذي نتج عنه ضعف مستوى الاستثمار وزيادة الطلب على العمل، مضافا إليه البطالة التقنية الناجمة عن غلق المؤسسات العمومية حيث تقلص الشغل الدائم في القطاع الوطني إلى 3% أي 7580 منصب عمل في الفترة 1993-1994 مما أدى بالجزائر إلى إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، هذا الجهاز في بلد في طريق النمو يعد تحدياً كبيراً وفي مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق .

7- التكوين:

يقترح الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة متابعة سياسة التكوين لتثمين مستوى التشغيل وذلك من أجل تحسين مؤهلاتهم المهنية وإدماجهم في الحياة الاقتصادية.

8- مساعدة المؤسسات لمواجهة للصعوبات:

ويدخل ذلك في إطار علاقة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ومحيطه وخاصة المؤسسات الاقتصادية لمواجهة للصعوبات والهدف من ذلك دعم هذه المؤسسات في الحفاظ على مناصب الشغل لديها لعملية إعادة التأهيل، وهذا الإجراء وقائي لحماية الشغل حيث نجد أن المؤسسات تواجه بدرجات متفاوتة صعوبات ظرفية سواء كانت هذه المؤسسات عامة أو خاصة .

ثانيا : النماذج النظرية لتفسير ظاهرة عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

هناك أربعة نماذج نظرية أساسية لتفسير ظاهرة ضعف توافق الأولويات التعليمية وملائمتها لاحتياجات سوق العمل وهي:¹

1-نظرية البحث والموائمة:

تركز هذه النظرية على حالة ضعف التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل نتيجة لعدم وجود معلومات كافية ودقيقة عن سوق العمل والعمالة في البلاد والعكس صحيح. حيث الملتحقين بسوق العمل أو الراغبين في الالتحاق به وفقا لهذه النظرية قد يشغلون وظائف لا تتناسب قدراتهم ولا تتناسب مؤهلاتهم، نتيجة لعدم تطرق السوق لبيانات دقيقة عن الوظائف المتاحة أو لأي سبب يتعلق بضعف توصيل المعلومات عن الوظائف المطروحة في سوق العمل ومؤهلاتها ومهاراتها.

2-نظرية رأس المال البشري:

تعني هذه الظاهرة من شأن أنواع معينة من مكتسبات رأس المال البشري أو ما يتمتعون به من مواهب مثل التعليم، التدريب، الخبرة السابقة والمهارات المطلوبة. ويرى أصحاب هذه النظرية أن بعض المكتسبات يُكمل العجز في بعضه الآخر، فمثلا إذا وجدت العمالة الماهرة المدربة التي تتمتع بخبرة كافية في العمل وتؤدي إلى الإنتاج كان في ذلك كفاية عن الشهادات . ومن خلال العديد من الدراسات والبحوث حول سوق العمل بالوطن العربي أشارت النتائج إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين التعليم وبين الأجور حيث تشير أسواق العمل التنافسية إلى أن الأجور تدفع للعمالة في مقابل

¹ احمد الكندري، دراسة العلاقة بين المعرفة باحتياجات سوق العمل وجودة الخدمات التعليمية الجامعية-دراسة تطبيقية على جامعة الكويت-، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة عين شمس، القاهرة، 2010، ص 71.

إنتاجيتهم، وعلى افتراض أن الإنتاجية تتحسن بالتعليم والتدريب المهني فإن هذه الأجور ترتفع إذا زاد التأهيل والتدريب لرأس المال البشري .

3-نظرية التغير التكنولوجي:¹

ويرى باحثوا هذه النظرية أن مهارات العمل المكتسبة من خلال التمدرس النظامي يمكن أن تتحسن وتتطور وينبغي أن يتم تحسينها بالتدريب أثناء الخدمة أو الحصول على الدورات التدريبية استعدادا للتحرك الوظيفي لمواكبة التغيرات التقنية والعلمية والوظيفية التي تتطور بمعدلات خفى متسارعة نتيجة ثورة المعلومات والاتصالات، وهذا يعني انه إن لم يتم تدريب العمال أثناء الخدمة على ما هو جديد في مهنتهم فإن ذلك سيؤدي إلى تدني مستويات أدائهم الوظيفي أو الأداء التنظيمي للمؤسسات الملتحقين بها.

4-نظرية التعيين:

تركز هذه النظرية على تعيين الأفراد وفق ما يكتسبونه من مهارات وتدريب وتعليم كُلى في مجال تخصصه وبقدر من التدريب والتعليم.

أي يعني ذلك ضرورة اعتناء النظام التعليمي بتوفير فرص الإعداد والتدريب المهني وفق ما هو متاح من وظائف وان تطلب ذلك طرح النظام التعليمي بالتعاون مع قطاع الأعمال بحزم من البرامج للتدريب التحويلي أو الإعداد في مجالات عملية ووظيفية نادرة في السوق أو يحتاجها السوق الوطني من العمالة.

ونجد انه لوحظ بالآونة الأخيرة تزايد مخرجات التعليم عن احتياجات سوق العمل في بعض التخصصات، هذا بالإضافة إلى وجود رغبة لدى كثير منهم في الالتحاق بأعمال تختلف عن تخصصاتهم سعياً وراء العائد المادي الأكثر، كذلك انخفاض معايير الكفاءة الخارجية للنظام التعليمي التي تعتمد أساساً على مدى إسهام رأس المال البشري في التنمية، والتي تتبلور في عدم وجود ارتباط بين تدفقات الخريجين وبين احتياجات خطة التنمية من العمالة من مختلف التخصصات .

¹ Kiker, B,Santos M& Mendes de Oliveira ,M, The role of human capital and technological change in Overeducatio, Economics Of Education Papers, 2000, p95.

خلاصة الفصل:

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن ربط التعليم بواقع سوق العمل الجزائري، يعتبر مطلباً هاماً ويرجع ذلك إلى:

أن القطاعات العامة والخاصة تأمل في توظيف كوادر بشرط أن تتوفر لديها المهارات والخبرات بجانب التعليم بالإضافة إلى هذا نجد أن القطاعات العامة والخاصة مازالت تتردد في توظيف الشباب، ويرجع ذلك إلى عدم موائمة تخصصات الطالب المتخرج مع احتياجات سوق العمل، ولذلك فإن بناء ووضع خطة مستقبلية لتوفير الكوادر الوطنية المؤهلة على ضوء احتياجات سوق العمل الجزائري سوف يتسبب في الاستمرار في إلقاء اللوم على سوء جودة التعليم.

خاتمة

تبين لنا من خلال موضوع الدراسة أن سياسة التشغيل في الجزائر عرفت تزايدا في الفترة الممتدة من سنة (1990-2020) تميزت بتذبذب أرقام العرض و الطلب على العمل بالإضافة إلى تقات في معدلات البطالة وذلك بسبب الأزمات التي عاشتها البلاد منها أزمة السياسية في التسعينات و الأزمة الاقتصادية العالمية في سنة 2008 ثم تلتها أزمة كورونا 2019 التي كانت فترة تغير اقتصادي عالمي و انتشار البطالة على مستوى العالم بشكل أكثر، ولكن سعت الجزائر في الفترة المدروسة و رغم كل الأزمات إلى التخفيف من البطالة و توفير مناصب الشغل و ذلك بإتباع برامج الإصلاح الإقتصادي و الذي كان له أثر كبير على مستوى التشغيل، وبالموازاة تمكنت تدريجيا من استعادة مؤشراتنا الاقتصادية الكلية، لذلك سعت الحكومة الجزائرية علاج مشاكل التشغيل من خلال مجموعة من السياسات، تمثلت في أجهزة التشغيل و التي كانت مسيرة من الوزارة المكلفة بالعمل و أخرى مسيرة من قبل وكالة التنمية الإجتماعية أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أو أجهزة دعم الشباب إضافة إلى برامج لدعم النمو الاقتصادي، حيث وجدنا أن تلك الأجهزة حققت نتائج إيجابية فيما يخص توفير مناصب الشغل.

توصيات و اقتراحات:

- تهيئة البيئة الإستثمارية بوضع إطار تشريعي ملائم يكون متسم بالشمولية و المرونة و الوضوح.
- الاهتمام بالقطاعات المولدة للثروة و مناصب الشغل.
- تطوير السوق المالية باعتبارها وعاء ضروري لبناء الإدخار وقاعدة لحفز الإستثمارات.
- تطوير الإطار التشريعي و المؤسسي و التنظيمي من خلال مراجعة التشريعات و القوانين الاقتصادية كقانون الإستثمار و الشركات و قانون الجمارك و الضرائب و قانون المنافسة و منع الإحتكار و استقلال القضاء... الخ.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

الكتب:

1. إبراهيم أنيس، وآخرون، المعجم الوسيط، ج 1 و 2 ، دار الدعوة للنشر والتوزيع، تركيا، 2004.
2. أحمد فريد مصطفى، التحليل الاقتصادي الكلي، مؤسسة شباب الجامعة، الأردن، 2000.
3. إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان، الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية، جمهورية مصر العربية، 1989.
4. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة و العمالة و مصداقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد السادس، السداسي الأول، 2009.
5. بن أشنهو، عبد اللطيف. التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962 - 1980 ، د.ط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
6. بوحفص مباركي، العمل البشري، ط 2 ، دار الغرب للتوزيع، الجزائر-وهران، 2001.
7. جيلالي محمد نعيمي، دراسة العمل في إطار وإدارة الإنتاج والعمليات، ط 1 ، إثراء للنشر والتوزيع، الاردن، 2009.
8. خليل سامي، نظرية الاقتصاد الكلي، المفاهيم والنظريات الأساسية، الطبعة الأولى، الكويت، 1994.
9. سالم توفيق النجفي، أساسيات علم الاقتصاد، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، 2000.
10. سعاد كمال رزق، السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جمهورية مصر العربية، 2005.
11. صالح تومي، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

12. صلاح الدين حسن السيسي، تخطيط و تنمية الموارد البشرية و الاقتصادية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2013.
13. ضياء مجيد، النظرية الاقتصادية، التحليل الاقتصادي الجزئي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
14. عاصم بن طاهر عرب، اقتصاديات العمل، جامعة الملك سعود، السعودية، 1994.
15. عبد الرحمن زياد جويلس، نموذج مقترح لبناء الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العملية المعاصرة، د ط، 2011.
16. 2002.
17. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، "النظرية الاقتصادية الكلية"، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.
18. عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
19. مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2004.
20. محمد العربي ساكر، محاضرات في الاقتصاد الكلي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
21. محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، الاقتصاد النقدي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
22. محمد شريف ألمان، التحليل الاقتصادي الكلي، مطبوعة جامعية، مكتبة معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1982.
23. محمد شريف المان، محاضرات في النظرية الاقتصادية الكلية -نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن-الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الج زائر ، 1994.

24. محمد عدنان وديع، سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، المعهد العربي للتخطيط بالكويت 2006 ،
www.arab-api.org
25. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط 1 ، دار وائل للنشر، الأردن، 2007 .
26. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل -التجربة الجزائرية-، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
27. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 245.
28. مريان نادر، السلامة ممدوح، رداد خميس: دليل مؤشرات سوق العمل، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، الأردن ، 2006.
29. منى الطحاوي، اقتصاديات العمل، مكتبة نهضة الشرق، الطبعة الأولى، الدار الدولية للنشر والتوزيع - دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1995 ، جامعة القاهرة.
30. ناصر دادي، عدون، العايب، عبد الرحمان. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، د.ط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 2010.
31. هوشيار معروف، تحليل الاقتصاد الكلي، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2005.
32. وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008.

مجلات:

1. أحسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، العدد 16، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، 2003.
2. البشير عبد الكريم، "دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقيتهما في تفسير فعالية سوق العمل"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس.

3. جلطي غانم، قوري ستي، سياسة التشغيل ة الاستقرار السياسي و الاجتماعي في الجزائر، مجلد الدفاتر الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقاسم تلمسان، المجلد 13، العدد 01، 2022.
4. سعدية زايدي، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية، العدد 13، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 13 ديسمبر 2017.
5. عالية المهدي، ظاهرة البطالة :الأزمة والعلاج، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، الطبعة الأولى، المجلد الرابع، البعد الاقتصادي، المحرر ألبر داغر، العربية للعلوم -ناشرون، بيروت، 2007.
6. ماجدة أبو زنت و عثمان غنيم،التنمية المستدامة-دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى-،مجلة المنارة، المجلد 12 ،العدد الأول، 2006.
7. مسعودي زكرياء، تقييم أداء برامج تعميق الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر من خلال مربع كالدور السحري دراسة للفترة 2001 -2016 ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 6 ، الجزائر: جامعة ورقلة، 2017.

مذكرات:

1. احمد الكندري، دراسة العلاقة بين المعرفة باحتياجات سوق العمل وجودة الخدمات التعليمية الجامعية- دراسة تطبيقية على جامعة الكويت-، مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة عين شمس، القاهرة، 2010.
2. سعدية قصاب، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990/2004، 9002 ، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل دكتوراة دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2006/2005.
3. شلالى فارس، محمد صالح، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001/2005 ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، سنة 2004 .

4. عبد القادر خليل، دراسة اقتصادية قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-
5. نجاه خيي، أسماء مشري، خريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة احمد دراية، ادرار، الجزائر، 2015 - 2016.
6. يوسف الحسين، الطلب على العمل في سوق إنتاج غير تنافسية (حالة الجزائر)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ل.م.د في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كلي مطبق، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2022.
7. نسرين شارف افول، خريجو الجامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران 02، 2014 - 2015.

ملتقيات:

1. بن بوزيان محمد وآخرون، 2008 . قياس أثر الإصلاحات الاقتصادية المنتهجة من طرف الجزائر على مشكلة البطالة والتشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل و آفاق تحسينه، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر ،جوان (نقلا عن دادن عبدالغني وبن طجين محمد عبدالوهاب، دراسة قياسية لمعدلات البطالة في الجزائر فترة 1970-2008ظن مجلة الباحث عدد 2012/10 جامعة ورقلة).
2. أحمية سليمان،السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع،جامعة الطاهر مولاي،سعيدة، 26 و 27 افريل، 2009.

المراجع بالفرنسية

1. CNES (2004), 5ème Rapport National sur le Développement Humain année 2003, 25eme Session Plénière..

2. CNES (Conseil National Economique et Social), Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015, publié Février 2016, www.cnes.dz
3. enquête ONS « emploi et chômage », sur le site www.ONS.dz
4. European Commission, (2010), Labour Markets Performance and Migration Flows in Arab Mediterranean Countries: Determinants and Effects? National Background Papers Maghreb, (Morocco, Algeria, Tunisia), Volume 2, Occasional Papers No. 60, The European University Institute. Chapter II – National Background Paper Labour Markets Performance and Migration Flows in ALGERIA (Rafik Boukha-Hassane & Fatiha Talahite).
5. Gregory N. Mankiw, Macroéconomie, édition, Paris, France, 2003..
6. Jean Pierre Delas, "Economie Contemporaine» Fait Concepts Théories. Ed Ellipses, 2001
7. Jean-Michel Cousineau, Economie du travail, Gaétan Morin, Canada, 1981, p74.
8. Kiker, B, Santos M & Mendes de Oliveira, M, The role of human capital and technological change in Overeducation, Economics Of Education Papers, 2000,
9. Michel Devoly, Théories macroéconomiques, fondement et controverses Paris, édition, 1993.

الملاحق

الملحق رقم (01): تطورات الطلب على العمل، الفئة النشطة والعاطلون (2000 - 2009)

السنوات	إجمالي الطلب على العمل	الفئة النشطة	الفئة لنشطة العاطلة
2000	6180	8699	2511
2001	6229	8568	2339
2002	6917	9305	2388
2003	7275	9540	2262
2004	7798	9470	1672
2005	8044	9493	1448
2006	8869	10110	1241
2007	8594	9969	1375
2008	9145	10315	1170
2009	9472	10544	1072

الوحدة : 1000 عامل

المصدر :أعد بالاعتماد على:

ONS, EMPLOI ET CHOMAGE (au 07-09-2001).

ONS, ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN SEPTEMBRE 2014, N° 683, P: 12.

CNES (2004), Conjoncture Economique et Sociale du Deuxième Semestre 2003, op-cit, P: 293.

الملحق رقم (02): تطورات الطلب على العمل، الفئة النشطة والعاطلون (2010 - 2019)

السنوات	إجمالي الطلب على العمل	الفئة النشطة	الفئة لنشطة العاطلة
2010	9735	10812	1076
2011	9599	10661	1062
2012	10170	11423	1253
2013	10788	11964	1175
2014	10239	11453	1214
2015	10594	11932	1337
2016	10845	12117	1272
2017	10858	12298	1440
2018	11001	12463	1462
2019	11281	12730	1449

الوحدة : 1000 عامل

المصدر : أعد بالاعتماد على:

ONS (2019), *Activité, Emploi & Chômage en Mai 2019*, N° 879, P: 12.

ملخص

تناولت دراستنا تحليل سوق العمل في الجزائر في الفترة ما بين (1990-2022) حيث تطرقنا إلى ماهية سوق العمل و أهم النظريات المفسرة له، كما تناولنا تطور سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة المدروسة، لاحظنا تفاوت في الأرقام نظر للأزمات التي شهدتها البلاد ولكن كانت هناك جهودا متواصلة لتوفير مناصب شغل عبر برامج مختلفة اقتصادية، كما تطرقنا إلى العرض و الطلب في هذا الفترة و أهم البرامج المرافقة للتخفيف من حدة البطالة.

كلمات مفتاحية : سوق العمل - سياسة التشغيل - العرض - الطلب

Abstract:

Our study dealt with the analysis of the labor market in Algeria in the period between (1990-2022), where we touched on the nature of the labor market and the most important theories explaining it. We also dealt with the development of employment policy in Algeria during the period studied. There are continuous efforts to provide job positions through various economic programmes. We also touched on supply and demand in this period and the most important accompanying programs to alleviate unemployment.

Keywords: labor market - employment policy - supply - demand