

جهود الجزائر في الحد من ظاهرة البطالة Algeria's efforts to reduce unemployment

د.ستي حميد

جامعة ابن خلدون بتيارت، الجزائر

Hamidsetti2013@gmail.com

* د.مداح عبد الهادي

جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر

a.meddah@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2020/10/01

تاريخ القبول: 2020/09/17

تاريخ الاستلام: 2020/06/30

ملخص:

تحاول الدراسة عرض مختلف النظريات التي حاولت تحليل الاختلال في سوق العمل، والتطرق إلى المفاهيم المتعلقة بسوق العمل. كما تهدف الدراسة إلى تحليل تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1962-2018، وكذا عرض الجهود التي بذلتها الجزائر في مواجهة الاختلال في سوق العمل والحد من ظاهرة البطالة. وقد توصلت الدراسة إلى أن: إنشاء العديد من الوكالات على غرار (ANSE)، (ADS)، (ANEM)، و(CNAC) لم يساهم في تخفيض البطالة خلال الفترة 1990-2004؛ وأن تطبيق البرامج التنموية خلال الفترة 2001-2014 قد ساهم في تخفيض معدل البطالة الإجمالي خلال الفترة 2001-2018، إلا أن معدل البطالة لدى الشباب خلال الفترة 2011 - 2018 بقي مرتفعاً.

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، البطالة، البرامج التنموية، أجهزة مواجهة البطالة.

تصنيف JEL: E24, J01, J08, J48.

Abstract:

The study aims to present various theories that tried to analyze the disequilibrium in the labor market, and to provide some concepts related to the labor market. This study also aims to analyze the development of the unemployment rate in Algeria during the period 1962-2018, as well as show the efforts made by Algeria in Address disequilibrium of the labor market and reducing the unemployment rates. The study concluded that: Creating of several Agencies did not contributed to reducing unemployment during the period 1990-2004; But the application of development programs during the period 2001-2014 has contributed In reducing the general unemployment rate during the period 2001-2018, However, the youth unemployment rate during the period 2011-2018 remained high.

Keywords: Labor Market, Unemployment, Unemployment reduction programs.

Jel Classification Codes: E24, J01, J08, J48.

المؤلف المرسل: مداح عبد الهادي

1- تمهيد:

لطالما شكّل سوق العمل محل اهتمام العديد من الباحثين الاقتصاديين، وشغل حيزاً هاماً في الاقتصاد السياسي، نظراً لتأثيره على الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي للأفراد والمجتمعات، وهو ما جعل موضوع سوق العمل كموضوع للبحث في موضع خاص، لكن دراسة هذا الموضوع تتطلب معرفة المفاهيم الخاصة به، ودراية بمؤثراته، كما تتطلب معرفة وجهات النظر المختلفة التي جاءت بها المدارس الاقتصادية لتحليل سوق العمل.

من جهة أخرى؛ كثيراً ما يتم التركيز عند دراسة سوق العمل على ظاهرة الاختلال في سوق العمل المتمثلة في ظاهرة البطالة، نظراً لأهمية هذه الأخيرة باعتبارها فرصة ضائعة على الاقتصاد الوطني من اليد العاملة ومن المهارات والخبرات، ونظراً كذلك للانعكاسات السلبية لهذه الأخيرة. الجزائر بدورها عانت كثيراً من ارتفاع معدل البطالة فيها خصوصاً نهاية التسعينات أين قارب معدل البطالة 30%، لذلك فالجزائر تحاول جاهدة التصدي لهذه الظاهرة من خلال العمل على تخفيض معدلها إلى حدوده الدنيا.

إشكالية الدراسة: بما أن حجم الاختلال في سوق العمل يظهر من خلال مؤشر البطالة فإن الدول عموماً والجزائر خصوصاً تعمل جاهدة من أجل تخفيض حجم هذا الاختلال عبر تطبيق سياسات تشغيلية تساهم في تخفيض معدل البطالة، وعلى هذا الأساس تطرح الإشكالية التالية:

"إلى أي مدى نجحت الجزائر في تخفيض معدل البطالة؟"

وفي سبيل معالجة هذه الإشكالية نطرح مجموعة من الأسئلة:

- كيف يتم تحليل الاختلال في سوق العمل من منظور مختلف النظريات الاقتصادية؟
 - ما هو مسار أو اتجاه معدل البطالة في الجزائر؟
 - ما هي الجهود التي بذلتها الجزائر لمواجهة الاختلال في سوق العمل والحدّ من ظاهرة البطالة؟
- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

- عرض مختلف النظريات المفسرة للاختلال في سوق العمل؛
 - التطرق لمختلف التعريفات والمفاهيم الخاصة بسوق العمل؛
 - عرض تطور معدل البطالة في الجزائر؛
 - التطرق إلى الجهود التي بذلتها الجزائر للحدّ من ظاهرة البطالة.
- منهجية الدراسة: من أجل معالجة هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الاستنباطي وذلك باستخدام أداتي الوصف والتحليل، من خلال عرض مختلف النظريات والمفاهيم وكذا تحليل تطور معدل البطالة والجهود التي بذلتها الجزائر في سبيل مواجهة الاختلال في سوق العمل والحدّ من ظاهرة البطالة
- II- مراجعة الدراسات السابقة: الحديث عن الاختلال في سوق العمل له امتداد تاريخي بعيد، إلا أن التحليلات لهذا الاختلال تختلف بين النظريات القديمة والنظريات الحديثة، فبعد أن كان يُنظر إلى الاختلال في

سوق العمل على أنه مؤقت وأن حالة التشغيل الكامل هي الحالة المستمرة وهي الأصل، وذلك من خلال أعمال كل من: (AdamSmith, 1776)؛ (Say, 1803)؛ (RICARDO, 1817)؛ (Stuart Mill, 1848)؛ وأيده وسار في نهجه في أغلب الفرضيات تحليل النيوكلاسيك من خلال أعمال كل من: (Marshall, 1890)؛ (Pigou, 1933). أصبح يُنظر إلى الاختلال على أنه موجود ولا يمكن إنكاره من خلال ظهور مفهوم البطالة الإجبارية وجمود الأجور وأن الاقتصاد لا يكون دائما في حالة التشغيل الكامل، وتم توضيح ذلك من خلال أعمال جون مينارد كينز (Keynes, 1936). أما الدراسات الحديثة التي أكدت حقيقة الاختلال في سوق العمل نذكر منها: دراسة (Rosen & Quandt, 1978) دراسة (Glytsos, 1990) دراسة (Devillanova, 2004) دراسة (Freeman, 2006) دراسة (Chiarella & al, 2013) دراسة (Mussida & Francesco, 2015).

من جهة أخرى؛ حاولت العديد من الدراسات البحث عن الأسباب التي تؤدي إلى البطالة، ومن بين الدراسات التي ركزت على محدّدات البطالة في الجزائر نذكر: دراسة (سعدي، 2020) حاولت الدراسة التعرف على محدّدات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1986-2018، وقد توصلت الدراسة إلى أن البطالة تتأثر بكل من نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، عدد السكان الإجمالي، ومعدل التضخم. أما دراسة (صاوي وعبد الرحمان، 2019) فقد حاولت الدراسة تحديد محدّدات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2015 وخلصت الدراسة إلى المتغيرات التي تؤثر على معدل البطالة هي: الناتج المحلي الإجمالي ومعدل النمو السكاني والإنفاق الحكومي. في حين عملت دراسة (بوالكور، 2018) على تحديد العوامل والمتغيرات الاقتصادية المؤثرة على معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2016، وقد توصلت الدراسة إلى أن محدّدات البطالة في الجزائر على المدى القصير هي أسعار النفط، معدل التضخم، الإنفاق الحكومي. أما على المدى الطويل فتتمثل في أسعار النفط، معدل التضخم، الناتج المحلي الإجمالي، المعروض النقدي. بعد أن تبين أن الاختلال في سوق العمل قائم ولا يمكن إنكاره وجب العمل على تدنيه قدر المستطاع من خلال العمل على تخفيض معدل البطالة، ومن الدراسات التي تطرقت لذلك في الجزائر نذكر: دراسة (بوصافي، 2006) حاولت الدراسة معرفة إمكانية التحكم في البطالة الظرفية على الأمد القصير والبطالة الهيكلية على الأمد الطويل، وقد خلصت الدراسة إلى أن السياسة الاقتصادية الظرفية المطبقة في الجزائر خلال الفترة 1990-2004 صاحبها تقلبات كبيرة في البطالة الظرفية أدت إلى عدم الاستطاعة على التحكم في البطالة الظرفية. كذلك دراسة (قصاب وعيدودي، 2016) حاولت الدراسة عرض سياسات التشغيل التي طبقها الجزائر من أجل إعادة التوازن إلى سوق العمل، وخلصت الدراسة إلى ارتفاع بطالة الجامعيين، وتنامي التشغيل غير الرسمي والشغل المؤقت. أما دراسة (صلاح وبن جدو، 2019) فقد قامت بتقييم سياسات سوق العمل النشطة في الحدّ من ظاهرة البطالة المتنامية في الجزائر، وقد خلصت الدراسة إلى أنه على الرغم من الكم الهائل لسياسات سوق العمل النشطة إلا أن مساهمة هذه البرامج في التشغيل الكلي تبقى ضعيفة مما يعني فشل هذه السياسات في معالجة البطالة في الجزائر. بالنسبة لدراسة (زرقاني، 2013) حاولت الدراسة توضيح تأثير وكالة ANSEJ في الحدّ من ظاهرة البطالة في الجزائر وخلصت الدراسة إلى عدم نجاح هذه الوكالة في الحدّ من ظاهرة البطالة في الجزائر رغم ما تقدمه من خدمات. في نفس السياق أظهرت دراسة (بن العايش، 2018) أن

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لا تساهم بشكل كبير في الحدّ من ظاهرة البطالة مقارنة بالتجارب التي عرضتها الدراسة.

III- التعريفات والمفاهيم:

1- **تعريف سوق العمل:** تعريف المكتب الدولي للعمل (ILO): سوق العمل هو "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينا". (International Labour Organization, 2009, p. 49)

تعريفات مختلفة لسوق العمل: يعرف سوق العمل بأنه " الآلية (أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف. " (نعمة الله، 2002، صفحة 15) ويعرف سوق العمل أيضا بأنه: " الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتم الاتفاق عليها"، كما يعرف على أنه " المجال الذي يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل". (صالي وفضيل، 2014، صفحة 124)

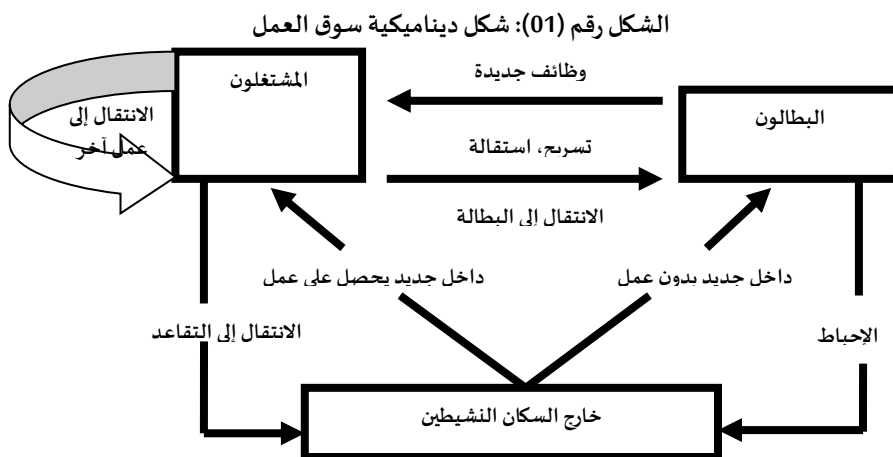
2- **خصائص سوق العمل:** وضّحت دراسة سوق العمل أنه ليس كغيره من الأسواق، فهو يتميز بمجموعة من الخصائص، وفي هذا الصدد يتم ذكر مجموعة من الخصائص ملخصة في الجدول رقم 01.

الجدول رقم (01): خصائص سوق العمل

الخاصية	شرحها
غياب المنافسة الكاملة	يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الأعمال المتشابهة
التمييز بين خدمات العمل	يتم التمييز بين خدمات العمل لأسباب عنصرية أو ثقافية، أو بسبب السن.
ارتباط عرض العمل بسلوك الفرد	يرتبط عرض العمل بتفضيل الأفراد للراحة، ومستويات مختلفة من الأجر، ويرتبط بتأثرهم بظروف العمل، وتوعية العلاقات الإنسانية في العمل.
الطلب على العمل "طلب مشتق"	الطلب على العمل هو "طلب مشتق" من الطلب على السلع والخدمات.
تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم والتغير التقني	تنعكس آثار التقدم التقني على البطالة في سوق العمل في أحد المظهرين: ➤ المظهر الأول: انتشار البطالة عندما تحل الآلة محل اليد العاملة. ➤ المظهر الثاني: تغيير متطلبات بعض الوظائف بظهور خبرات لم تكن موجودة، ومستوى تعليمي أعلى يكفل سلامة التعامل مع الآلة. والبطالة الناتجة في الحالة الأخيرة يمكن التقليل منها بتدريب العمال لإكسابهم الخبرات المطلوبة حتى يمكن إعادة وضعهم في وظائفهم.
الطابع الاجتماعي لسوق العمل	عند دراسة سوق العمل يتم الأخذ بعين الاعتبار الجانب الاجتماعي
المنافسة والاحتكار في سوق العمل	تحديد سعر العمل لا يخضع لنفس معطيات السوقية (العرض والطلب) التي تخضع لها بقية العوامل. إضافة إلى أن تجمع العمال في اتحاد عمالي سيضطرب نتيجته الطلب على العمل وعرضه، فبدل أن تسود المنافسة بين العارضين في العمل سيكون هناك احتكار.

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على: (نعمة الله، 2002، الصفحات 15-19) و (طاقة و عجلان، 2008، الصفحات 35-41)

3- ديناميكية سوق العمل: يمر العارضون لخدمة العمل (الأفراد) بمراحل وحالات مختلفة قبل وأثناء وبعد دخولهم لسوق العمل، وهو ما يجعل سوق العمل يتميز بديناميكية معينة، يمكن تلخيصها في الشكل رقم 01

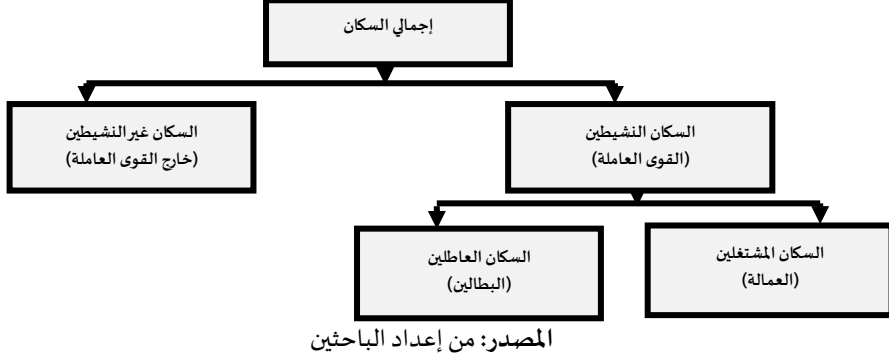


المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (Burda & Wyplosz, 2003, p. 88)

4- تعريف السكان النشطين اقتصادياً: يعرف السكان النشطون حسب المنظمة العربية للعمل بأنهم: "السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و65 سنة، ويطلق عليهم اسم القوة البشرية النشطة (قوة العمل أو القوى العاملة). وتعد قوة العمل البشرية أساساً لدعامة الاقتصاد في أي دولة، لذا تعتمد الدول على وضع الخطط والبرامج المتنوعة لتأهيل وتطوير مواردها البشرية من جانب والاستفادة منها من حيث توسيع مشاركتها وتوظيفها في قوة العمل من جانب آخر". (منظمة العمل العربية، 2010، صفحة 314) أما تعريف المكتب الدولي للعمل: "هم جميع الأشخاص من الجنسين الذين يوفرون الإمداد باليد العاملة خلال فترة زمنية مرجعية محددة". (المكتب الدولي للعمل، 1982). والقوى العاملة: "تشمل جميع الأشخاص الذين هم خلال فترة مرجعية محددة مشغولين أو عاطلين عن العمل. إذا كانت الفترة المرجعية قصيرة، خلال يوم أو أسبوع، يتم استخدام عبارة السكان النشطين حالياً. وإذا كانت الفترة طويلة، مثل سنة، نستخدم عادة عبارة السكان النشطين فقط" (BIT، 2017). أما تعريف ONS: فإن السكان النشيطون اقتصادياً هم كل الأشخاص الذين مارسوا نشاطاً اقتصادياً أو تجارياً ساعة على الأقل خلال الأسبوع المرجعي (حتى إذا صرحوا أنهم بدون عمل)، والذين يبحثون عن عمل. (ONS، 1997، p. 01) وتعرف فئة السكان النشيطين على أنها "تشمل جميع العاملين، والعاطلين عن عمل الذين يبحثون عن عمل، في حين أن معدل النشاط يمثل حاصل قسمة السكان النشيطين على حجم السكان الإجمالي". (BEGG, Fisher, & Dombusch, 2002, p. 13)

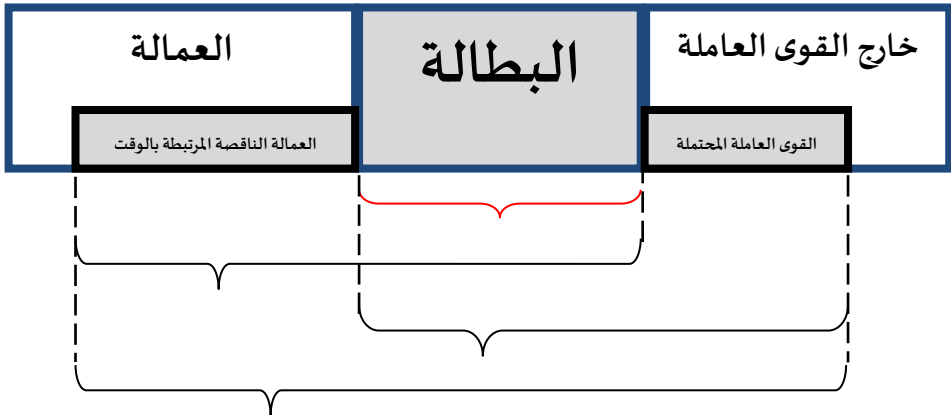
عادة ما يتم تقسيم السكان والقوى العاملة بناء على مفهوم "السكان النشيطين اقتصادياً" المشار إليه سابقاً، ولعرض تقسيم السكان حسب هذا المفهوم يمكن تلخيص ذلك من خلال الشكل رقم 02.

الشكل رقم (02): هيكل السكان بناء على مفهوم السكان النشيطين



أصدر المكتب الدولي للعمل تقسيماً للقوى العاملة بشكل آخر، غير التقسيم التقليدي، وذلك في تقريره لشهر أوت 2018، وقد بيّن التقرير أن مواجهة البطالة لا يكفي لوحده، فهناك أشكال أخرى من الاستخدام الناقص للعمالة إضافة إلى البطالة يتوجب الاهتمام بها، ويمكن توضيح هذا التقسيم في الشكل رقم 03.

الشكل رقم (03): تقسيم السكان حسب حالات نقص استخدام القوى العاملة



Source: (Gammarano, August 2018, p. 02)

من خلال الشكل أعلاه، يظهر أن هناك 04 حالات للاستخدام الناقص للقوى العاملة، حيث يظهر الاستخدام الناقص للعمالة من خلال اللون الرمادي، ويشمل الاستخدام الناقص للعمالة حسب ذات التقرير ما يلي: (Gammarano, August 2018)

- العمالة الناقصة (البطالة الجزئية) المرتبطة بالوقت: الأشخاص العاملون ويكون لديهم وقت، لكنه غير كاف لحالات التوظيف البديلة التي يكونون على استعداد للمشاركة فيها؛
- البطالة: الأشخاص غير العاملين، والمتاحين للعمل، والذين يبحثون عن عمل بنشاط؛
- القوى العاملة المحتملة: الأشخاص غير العاملين، ويبدون اهتماماً بالعمل، ولكن الظروف الحالية تحدّ من بحثهم عن عمل بنشاط، أو تحدّ من إتاحتهم للعمل.

$$Lu_1 = \text{معدل البطالة} = \frac{\text{البطالة}}{\text{القوى العاملة}} \times 100$$

$$Lu_2 = \text{المعدل المشترك للعمالة الناقصة المرتبطة بالوقت والبطالة} = \frac{\text{البطالة} + \text{العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت}}{\text{القوى العاملة}} \times 100$$

$$Lu_3 = \text{المعدل المشترك بين البطالة والقوى العاملة المحتملة} = \frac{\text{البطالة} + \text{القوى العاملة المحتملة}}{\text{القوى العاملة}} \times 100$$

$$Lu_4 = \text{المقياس المركب للاستخدام الناقص للعمالة} = \frac{\text{العمالة الناقصة المرتبطة بالوقت} + \text{البطالة} + \text{القوى العاملة المحتملة}}{\text{القوى العاملة}} \times 100$$

IV- النظريات المفسرة للاختلال في سوق العمل

1- النظرية الكلاسيكية والنيوكلاسيكية:

اختلفت المدارس الاقتصادية في تحليل اختلال سوق العمل، ففي البداية؛ اشتهر التحليل الكلاسيكي لسوق العمل من خلال أعمال كل من: (Adam Smith, 1776)؛ (Say, 1803)؛ (RICARDO, 1817)؛ (Stuart Mill, 1848)؛ وأيده وسار في نهجه في أغلب الفرضيات تحليل النيوكلاسيك من خلال أعمال: (Marshall, 1890)؛ (Pigou, 1933)

ويمكن تلخيص أهم الفرضيات التي قام عليها تحليل الاختلال في سوق العمل عند الكلاسيك والنيوكلاسيك

كما يلي:

- سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق (حتى في سوق العمل)؛
- سيادة المرونة التامة للأجور والأسعار؛
- سيادة ظروف التوظيف الكامل لعناصر الإنتاج كافة، بما فيها عنصر العمل؛
- يُحدّد مستوى العمالة بتقاطع منحني الطلب وعرض العمل، مما يحدّد أوتوماتيكياً مستوى الإنتاج؛
- يحدث التوازن في سوق العمل من خلال الأجر الحقيقي وليس الأجر النقدي؛
- مستوى الإنتاج يكون عند التشغيل الكامل الذي يشكّل الوضعية الطبيعية للنظرية الكلاسيكية؛

- لا يمكن أن يوجد هناك فائض في الإنتاج ولا نقص في الاستهلاك ما دام كل ما ينتج يجب أن يستهلك، من خلال ما يعرف بقانون ساي (كل عرض يخلق الطلب الخاص به)؛ وافترض الحرية الاقتصادية وعدم تدخل الدولة؛
- لا تلعب النقود أي دور باستثناء دورها كوسيلة للتبادل، ونظراً إلى أن مستوى التشغيل الكامل يثبت الكمية القصوى للسلع والخدمات، فإن زيادة عرض النقود يتحول بسرعة إلى ارتفاع في المستوى العام للأسعار، وهو ما يعمل على الاستقرار المستمر الأوتوماتيكي للنظام الاقتصادي، كما أن تدخل الحكومات قد يؤدي إلى عرقلة عمل هذا الميكانيزم ويشجع على بروز عدم الفعالية في الإنتاج، البطالة (الاختلال في سوق العمل) والتضخم.
ومن خلال هذه الافتراضات يرى الكلاسيك والنيوكلاسيك أنه "لا توجد بطالة مستمرة في سوق العمل" وانما الاختلال في سوق العمل هو اختلال مؤقت وأن التوازن يعود ألياً والاختلال الموجود هو اختلال مرتبط بالبطالة الاحتكاكية المؤقتة الناتجة عن انتقال الأفراد من وظيفة إلى وظيفة أخرى.

2- النظرية الكينزية:

حقيقة لا يمكن إنكار أن التحليل الكلاسيكي والنيوكلاسيكي قد دام لفترة طويلة من الزمن، إلا أن هذا التحليل فشل في تفسير البطالة التي تفشت في الاقتصاد الأمريكي خلال أزمة الكساد الكبير 1929، وهو ما كشف الستار عن أوجه القصور التي تكتنف هذا التحليل، وسمح بظهور أفكار جديدة متمثلة في النظرية الكينزية التي جاء بها جون مينارد كينز من خلال كتابه "النظرية العامة في التوظيف، الفائدة، والنقود" (Keynes, 1936). ويمكن تلخيص أهم الفرضيات التي جاءت بها النظرية الكينزية لتحليل الاختلال في سوق العمل نذكر:
- الطلب يخلق العرض عكس التحليل الكلاسيكي، وتوضيح أهمية الطلب الفعال في زيادة مستوى التشغيل؛
- أهمية الأجور النقدية في تحليل سوق العمل عوض الأجور الحقيقية لأن الأفراد يهتمون بالأجر النقدي؛
- هناك جمود في الأجور نحو الانخفاض نتيجة مقاومة الأفراد لانخفاض أجورهم من خلال المفاوضات والنقابات؛
- وجود نوع ثالث من البطالة وهي البطالة الإجبارية (والتي تعني أنه رغم رغبة الأفراد في العمل وبحتم عنه وقبولهم بالأجر المنخفض إلا أنهم لا يجدونه) وهي الحالة التي انتشرت عقب أزمة الكساد الكبير؛

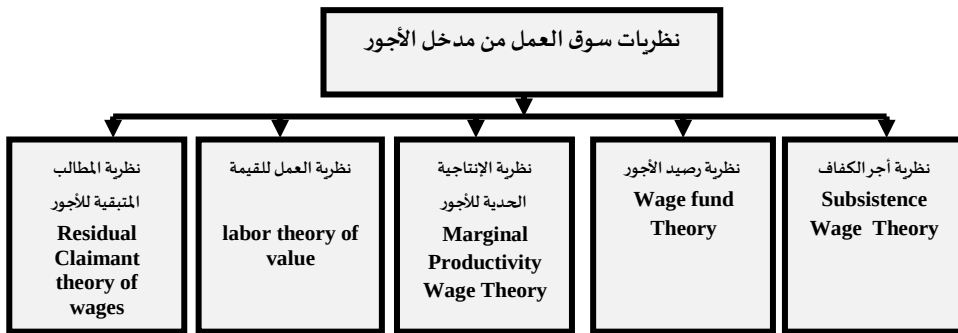
3- النظرية النقدية:

عقب التحليل الكينزي اتضحت أهمية النقود في تحليل الاختلال في سوق العمل، وبذلك ظهرت العلاقة بين البطالة والأجور النقدية متمثلة في علاقة فيليبس البسيطة، ثم العلاقة التفاضلية بين البطالة والتضخم (التحكيم بين البطالة والتضخم) متمثلة في علاقة فيليبس المطورة. بعد ذلك جاءت نظرية "المعدل الطبيعي للبطالة" The natural rate of unemployment (NRU) والتي ترى أن معدل البطالة الذي يتحقق في الوضع التوازني لسوق العمل في الأجل الطويل هو المعدل الطبيعي للبطالة. ثم جاءت بعد ذلك نظرية "معدل البطالة غير المسرع للتضخم" Non Acceleration Inflation Rate of Unemployment -NAIRU

4- تحليل الاختلال في سوق العمل من خلال مدخل الأجور:

تم تحليل سوق العمل من مدخل الأجور من قبل العديد من النظريات، فقد كان ينظر إلى الأجور أنها السبب في تحقيق التوازن في سوق العمل لكن بتحليلات تختلف من نظرية إلى أخرى، ويمكن تلخيص النظريات التي حاولت تحليل سوق العمل من مدخل الأجور من خلال الشكل رقم 04.

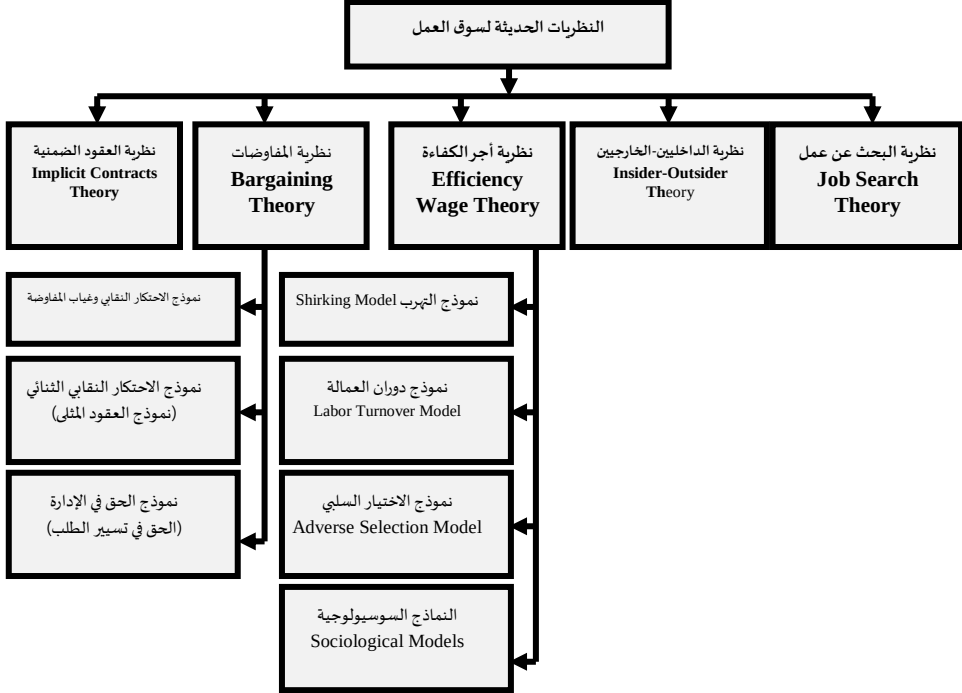
الشكل رقم (04): النظريات المفسرة للاختلال في سوق العمل من مدخل الأجور



المصدر: من إعداد الباحثين

5- النظريات الحديثة لتحليل سوق العمل: بالنسبة للنظريات الحديثة التي حاولت تحليل سوق العمل يمكن تلخيصها من خلال الشكل رقم 05.

الشكل رقم (05): النظريات الحديثة لتفسير الاختلال في سوق العمل



المصدر: من إعداد الباحثين

V- تحليل تطور معدل البطالة في الجزائر

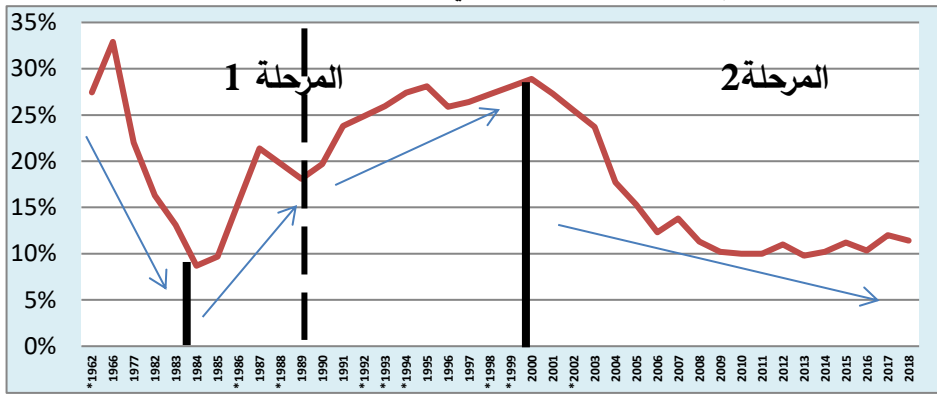
مرّ سوق العمل في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية 2018 بمراحل عدّة تبعاً لتطور النشاط الاقتصادي، وتبعاً للمراحل التي شهدتها الاقتصاد الجزائري، وهنا نميّز بين مرحلتين أساسيتين هما: مرحلة تبني النظام الاشتراكي (1962-1989) ومرحلة التوجه إلى اقتصاد السوق (1990-2018).

في المرحلة الأولى عرف مسار معدل البطالة اتجاهين مختلفين، فقد حقق معدل البطالة انخفاصاً ملحوظاً عقب الاستقلال وصولاً إلى بداية الثمانينات، ولعلّ السبب في ذلك يرجع إلى الثورة الصناعية والثورة الزراعية المنتهجة والسياسة الاستثمارية المطبقة من قبل السلطات العمومية في تلك الفترة، ثم عاود معدل البطالة الارتفاع بعد ذلك ليسلك بذلك اتجاهاً تصاعدياً إلى غاية نهاية هذه المرحلة حيث تجاوز معدل 20% في سنة 1987. في بداية المرحلة الثانية واصل معدل البطالة اتجاهه الصعودي وقد تجاوز المرحلة السابقة بكثير حيث ناهز 30% في نهاية التسعينات، وقد تصادفت بداية هذه المرحلة مع مرحلة الإصلاحات الاقتصادية التي طبقتها الجزائر في سبيل التحول إلى اقتصاد السوق مما قادها إلى تغيير السياسة المنتهجة في سوق العمل والتخلي عن الدور الاجتماعي للمؤسسات (انتشار البطالة المقنعة) المتبع في الفترة السابقة، أما بعد سنة 2000 أي خلال نفس

المرحلة الثانية فقد عرف معدل البطالة الإجمالي انخفاضاً كبيراً ليصل إلى أدنى قيمة له خلال هذه المرحلة حيث بلغ 9,8% سنة 2013، وجاء هذا الانخفاض نتيجة مجموعة من البرامج طبقتها الجزائر خلال هذه المرحلة وهي:

- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (PSRE) خلال الفترة 2001-2004؛
 - البرنامج التكميلي لدعم النمو (PCSC) خلال الفترة 2005-2009؛
 - برنامج توطيد النمو الاقتصادي (PCCE) خلال الفترة 2010-2014؛
- ويمكن توضيح اتجاه معدل البطالة في الجزائر من خلال الشكل رقم 06.

الشكل رقم (06) : اتجاه معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 1962-2018



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على إحصائيات (ONS) (* تقديرات الباحثين)

يظهر من خلال الشكل أن معدل البطالة شهد اتجاهين متعاكسين في المرحلة الأولى وفي المرحلة الثانية.

VI- الجهود التي بذلتها الجزائر في الحدّ من ظاهرة البطالة

حاولت السلطات الجزائرية الحدّ من تفاقم ظاهرة البطالة، وفي سبيل تحقيق ذلك طبقت مجموعة من البرامج للمساعدة على تشغيل العاطلين عن العمل، وكذا العمل على مساعدتهم في الالتحاق بسوق العمل سواء من خلال التكوين أو الترتيب أو الإدماج، ومن بين الجهود التي بذلتها الجزائر في الحدّ من ظاهرة البطالة نذكر:

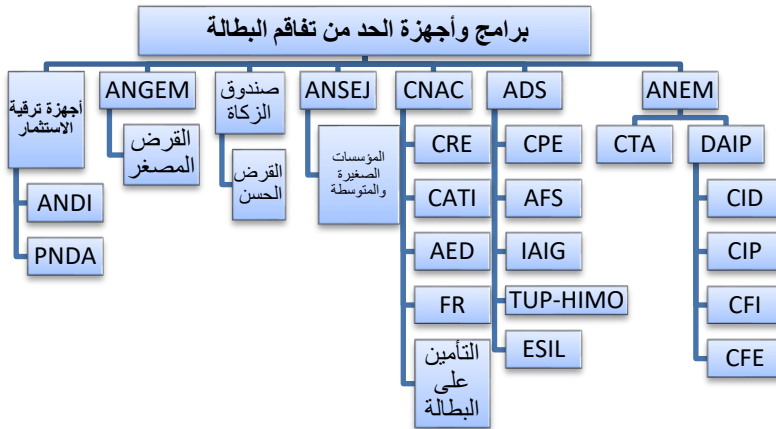
- تطبيق الخدمة العمومية للتشغيل بالجزائر يوم 29 نوفمبر 1962 وإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)*.

- إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) 1 في 1990، ومن بين البرامج والأجهزة التابعة لها نذكر:

- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)؛ وعقود إدماج حاملي الشهادات (CID)؛
- عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للحاصلين على التعليم الثانوي والمتنسين إلى التكوين المهني؛
- عقود تكوين- إدماج (CFI) وهي عقود تهدف إلى تكوين الأفراد لمعرفة سوق العمل والاندماج فيه؛

- عقود تكوين-تشغيل (CFE) وهي عقود تكوين تنتهي بالتشغيل؛
 - برنامج عقد العمل المدعّم (CTA)؛
 - إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) في 1994؛ ومن بين البرامج التابعة لها نذكر:
 - جهاز مراكز البحث عن العمل (CRE)؛ جهاز مراكز المساعدة على العمل المستقل (CATI)؛
 - برنامج مساعدة المؤسسات التي تعاني من صعوبات (AED)؛
 - برنامج إعادة التكوين أو التدريب كإجراء فعال وسريع لإعادة التشغيل (FR)؛
 - إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في 1996؛
 - إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) في 1996 ومن بين البرامج والأجهزة التابعة لها نذكر:
 - جهاز المنحة الجزافية للتضامن (AFS)؛ برنامج التعويض مقابل نشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG)؛
 - جهاز أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO)؛
 - برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)؛ وبرنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)؛
 - إنشاء الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI) في 2001 والبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA)؛
 - إنشاء صندوق الزكاة في سنة 2003 ومن بين أهدافه تقديم القروض الحسنة؛
 - إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) في 2004؛
- يمكن تلخيص البرامج والأجهزة التي استحدثتها الجزائر للحدّ من تفاقم مشكلة البطالة في الشكل رقم 07.

الشكل رقم (07): الأجهزة والبرامج المنجزة للحدّ من تفاقم مشكلة البطالة



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: (دحماني، 2013، صفحة 219)، (MERZOUK, 2005).

التحليل البسيط يظهر لنا نجاح البرامج التي وضعتها الجزائر للحدّ من ظاهرة البطالة من خلال انخفاض معدل البطالة الإجمالي من 28,9% سنة 2000 إلى 9,8% كأدنى نسبة طيلة الفترة وذلك سنة 2013 وهذا الاستنتاج صحيح، لكن التحليل الأكثر عمقاً يقودنا إلى المقارنة بين كل من معدل البطالة ومعدل التشغيل، لأنه

بالضرورة إذا قلنا أن معدل البطالة انخفض كثيراً فيجب أن يكون معدل التشغيل ارتفع كثيراً حتى نحكم على نجاح سياسات التشغيل، لأنه قد يكون معدل البطالة انخفض لأسباب أخرى غير توفير العديد من مناصب الشغل الجديدة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول رقم 02.

الجدول رقم (02) : تطور معدلات البطالة والتشغيل والنشاط خلال الفترة 2000-2018

السنوات	2000	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
معدل البطالة	28,90	27,30	23,7	17,7	15,3	12,3	13,8	11,3	10,2
معدل التشغيل	30,5	29,8	30,4	34,7	34,7	37,2	35,3	37,0	37,2
السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
معدل البطالة	10	10	11	9,8	10,6	11,2	10,5	12,3	11,7
معدل التشغيل	37,6	36,0	37,4	39,0	36,4	37,1	37,4	36,9	36,8

(المصدر: (ONS Rapports, 2000-2018)

يظهر لنا من خلال الجدول رقم (02) أن معدل البطالة انخفض بين سنة 2000 و 2003 إلا أن معدل التشغيل قد انخفض ولم يرتفع، كذلك هو الحال في سنوات 2011 و 2018، أما بالنظر إلى الوتيرة التي انخفض بها معدل البطالة فليست هي نفسها التي ارتفع بها معدل التشغيل، وهذا يعني أنه يمكن أن تكون هناك أسباب أخرى ساهمت في انخفاض معدل البطالة في الجزائر والتي من بينها نذكر:

- طريقة جمع البيانات أو طريقة المسح حيث أنه يتم الاعتماد على مسح العينة وسؤال الأفراد عن العمل خلال فترة مرجعية توافق آخر أسبوع من شهر سبتمبر من كل سنة، وهذا يعني أن أي شخص قد عمل خلال هذا الأسبوع ولو ساعة فهو يعبر عاملاً في نظر من يعدّ الإحصائيات ولا يعتبر عاطلاً وهو ما يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة الإجمالي؛

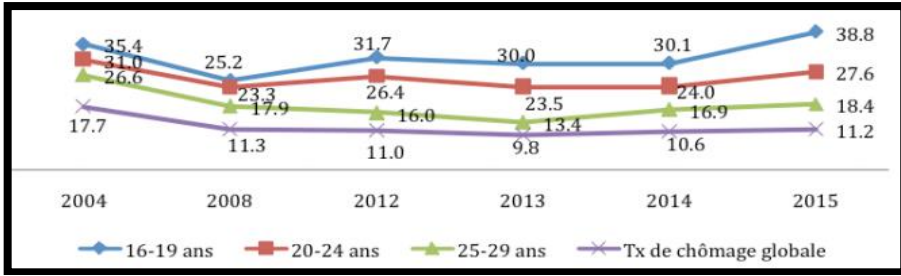
- الاعتبارات المأخوذة في تعريف البطال على أنه أي شخص قادر على العمل ويرغب في العمل ويبحث عنه ويقبل به في حدود الأجر السائد لكنه لم يجده، وهذا يؤدي إلى إقصاء العديد من الفئات في المجتمع من المسح واعتبارهم خارج القوى العاملة (البطالون+ المشتغلون) مما يؤدي أيضاً إلى انخفاض معدل البطالة؛

- ظهور ما يسمى بالبطالة المحبطة وهي وصول الأفراد إلى حالة العزوف عن البحث عن العمل بعد حالات الفشل المتكررة في إيجاد عمل والدخول في حالة إحباط، وبما أنهم لا يبحثون عن عمل فهم يعتبرون في نظر الجهات المصدرة للإحصائيات خارج القوى العاملة.

صحيح أن معدل البطالة الإجمالي انخفض كثيراً خلال الفترة 2000-2018، لكن هذا لا يكفي فعلى الرغم من الجهود التي بذلتها الجزائر في سبيل الحد من ظاهرة البطالة من خلال البرامج العديدة والأجهزة المتنوعة التي استحدثتها، إلا أن معدل البطالة بقي مرتفعاً نوعاً ما خاصة لدى فئة الشباب وذلك مقارنة بمعدل البطالة

الإجمالي. وقد وصل معدل البطالة لدى فئة الشباب من 16 إلى 19 سنة إلى 38.8% وهو معدل مرتفع جداً مقارنة بالمعدل الإجمالي 11.2%، أما بالنسبة لفئة الشباب من 20 إلى 24 سنة فقد وصل معدل البطالة فيها إلى 27.6% وهو معدل مرتفع أيضاً، أما الفئة العمرية من 25 إلى 29 سنة فقد وصل معدل البطالة فيها هي الأخرى إلى 18.4%. وهذه الإحصائيات إن أشارت فإنما تشير إلى أن المعدل الإجمالي للبطالة المصرح به من قبل الديوان الوطني للإحصائيات لا يعكس حقيقة الاحتلال في سوق العمل الذي تعيشه الجزائر، لأننا نجد أنه في حالة الجزائر نسبة الشباب كبيرة ضمن القوى العاملة (من 15-60 سنة). ويمكن توضيح تطور معدل البطالة الإجمالي وكذا معدل البطالة لدى فئات الشباب من خلال الشكل رقم 08.

الشكل رقم (08): تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2004-2015



المصدر: تقرير CNES، التقرير الوطني حول التنمية البشرية 2013-2015، الجزائر، 2016، ص 27.

نلاحظ من خلال الشكل الأخير أن كل معدلات البطالة كانت في اتجاه نزولي (انخفاض) في الفترة بين 2004 و2008 في حين أنها أصبحت في اتجاه صعودي بين 2014 و2015، هذا وإن دلّ فإنما يدل على أن الأحداث الاقتصادية بين 2014 و2015 كان لها تأثير مباشر على سوق العمل، الأمر الذي يقودنا إلى التفكير في تأثير الناتج المحلي الإجمالي (كما أشارت إلى ذلك (بوالكور، 2018)، (صاوي و عبد الرحمان، 2019) (سعدى، 2020)). وقد استمر الوضع على حاله فقد بقي معدل البطالة لدى فئة الشباب مرتفعاً خلال الفترة 2016-2018 وهو ما يوضحه الجدول رقم 03.

الجدول رقم (03) : هيكل البطالة حسب الفئات العمرية خلال الفترة 2016-2018

2018		2017		2016		الفئات العمرية
المعدل المتراكم	معدل البطالة	المعدل المتراكم	معدل البطالة	المعدل المتراكم	معدل البطالة	
8,4	8,4	9,3	9,3	9,0	9,0	16-19
34,3	25,8	36,8	27,5	34,4	25,4	20-24
66,2	31,9	67,3	30,5	64,6	30,2	25-29
80,6	14,4	80,2	12,9	79,5	14,9	30-34
88,0	7,4	88,0	7,8	88,2	8,7	35-39

92,4	4,5	92,4	4,4	93,6	5,4	40-44
95,8	3,3	95,7	3,3	96,6	3,0	45-49
98,2	2,5	98,2	2,5	98,6	2,0	50-54
100	1,8	100	1,8	100	1,4	55-59

المصدر: (ONS, 2016) ، (ONS, 2017) ، (ONS, 2018)

تجدر الإشارة إلى أن معدلات البطالة المدرجة في الشكل رقم (08) توضح معدل البطالة للفئة الواحدة أي حجم البطالين بالنسبة للحجم الإجمالي للفئة العمرية، أما الجدول رقم (03) فيوضح حجم البطالة للفئة العمرية بالنسبة للحجم الإجمالي للبطالة، وهو ما يوضحه المعدل المتراكم. يظهر من خلال الجدول أن نسبة البطالة لدى الشباب الأقل من 29 سنة قد بلغت في المتوسط خلال السنوات الثلاثة الأخيرة حوالي 65 % من مجموع العاطلين عن العمل وهي نسبة مرتفعة جداً تستدعي إيجاد حلول لها.

VII - خاتمة:

في خلاصة ما تم التطرق إليه نشير إلى أنه وعلى الرغم من أن الأجهزة التي أسستها الجزائر لمواجهة البطالة كان تأسيس بعضها خلال التسعينات (مثلاً: إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في 1990؛ إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) في 1994؛ إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) في 1996؛ إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) في 1996) إلا أن البطالة كانت مرتفعة جداً في هذه الفترة، كما لاحظنا أن معدل البطالة لم يبدأ في الانخفاض في نهاية التسعينات وإنما بدأ في الانخفاض بعد 2004، أي بعد البداية بتطبيق البرامج التنموية، إضافة إلى هذا فإن تحليلنا لتطور معدل البطالة في الجزائر، وعرضنا للجهود التي بذلتها الجزائر في سبيل الحد من تفاقم ظاهرة البطالة قادنا إلى استنتاج مجموعة من الأفكار نلخصها في النقاط التالية:

- نجحت الجزائر إلى حد ما في خفض معدل البطالة الإجمالي حيث ساهم تطبيق البرامج التنموية 2001-2014 في تخفيض معدل البطالة بشكل كبير من 28,9% سنة 2000 إلى 9,8% سنة 2013، إلا أن معدل البطالة لدى الشباب بقي مرتفعاً.

- رغم تطبيق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (PSRE) خلال الفترة 2001-2004، إلا أن نتائجه في الحد من البطالة لم تظهر في نفس الفترة وإنما ظهرت بعد الانتهاء منه؛

- عدم كفاية القدرة التمويلية للأجهزة التي استحدثتها الجزائر خلال التسعينات بسبب ضعف الإيرادات العامة للدولة مقارنة بما بعد 2000، وهذا ما يؤكد أن الاتفاق الحكومي له دور في الحد من البطالة كما أشارت إلى ذلك دراسة (صاوي وعبد الرحمان، 2019)، ودراسة (بوالكور، 2018)؛

- معظم العقود والبرامج التابعة لهذه الأجهزة لم تظهر في تلك الفترة (1990-2000) وإنما ساهم في ظهورها وتوسعها السياسة المالية التوسعية للدولة خلال فترة 2001-2014، حيث توسع إنفاق الدولة بشكل كبير تحت إطار ما يعرف بالبحبوحة المالية التي عاشتها الجزائر في ظل الارتفاع الكبير لأسعار النفط؛

- الاتجاه الصعودي لمعدلات البطالة بين 2014 و2015 يمكن أن يعزى كذلك إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي الناجم عن انخفاض أسعار النفط، وهذا ما يعني تأثير أسعار النفط على البطالة كما أشارت إلى ذلك دراسة (بوالكور، 2018)؛
- العلاقة بين انخفاض الناتج المحلي الإجمالي وارتفاع معدل البطالة هي علاقة محقّقة وتعرف في الاقتصاد الكلي بعلاقة أوكن أو قانون أوكن Okun Law؛
- تراجع أسعار النفط خلال نهاية 2014 كشف القصور الموجود في السياسة التشغيلية المنتهجة من طرف الجزائر حيث أدى تراجع أسعار النفط إلى تراجع إيرادات الدولة وتراجع الإنفاق الحكومي (بفعل سياسة التقشف) وهو ما أدى إلى إلغاء الكثير من المشاريع، وتجميد الكثير من مسابقات التوظيف، الأمر الذي أدى في الأخير إلى ارتفاع معدل البطالة لدى الشباب خلال من 30% إلى 38.8%.
- وفي ختام هذه الورقة نقدّم بعض التوصيات التي نراها ضرورية إذا ما أرادت الدولة مواجهة البطالة:
- إلغاء القيود التي أدت إلى عزوف الشباب عن إنشاء المؤسسات الخاصة بهم (والتي من بينها البيروقراطية)؛
- ضرورة التشجيع على إنشاء المزيد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- تقديم تحفيزات جبائية وتمويلية للمؤسسات الاقتصادية المحلية وتسهيلات للاستثمار الأجنبي المباشر للمساعدة على خلق المزيد من فرص العمل لامتصاص البطالة؛
- إمكانية دعم الشباب المستفيدين من الإدماج المهني في القطاع العمومي الإداري والخدمي لفتح مشاريعهم الخاصة في شكل مؤسسات صغيرة ومتوسطة ومساعدتهم للخروج من البطالة المقنعة، حتى لا يكونوا عبء على عائلاتهم وعلى الدولة بالنظر إلى محدودية الأجر الذي يتقاضونه؛
- ضرورة التركيز على جودة الاستثمار في المورد البشري، بما يحقق الموازنة بين التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل وإمكانية توسيع التعليم الجامعي ليشمل الشهادات المهنية (ليسانس مهني، ماستر مهني)؛
- الاهتمام أكثر بالقطاع الفلاحي باعتباره وسيلة لتحقيق الأمن الغذائي والاكتفاء الذاتي وباعتباره قطاعاً كثيف العمالة مما يساعد على امتصاص البطالة.

المراجع:

- AdamSmith. (1776). An inquiry into the wealth of nations. London: Strahan and Cadell.
- BEGG, D., Fisher, S., & Dornbusch, R. (2002). Macroéconomie, Adaptation française, Bernard Bernier, Henri Louis Védie. Paris: DUNOD.
- BIT. (2017). LABORSTA (BIT), Principales statistiques (annuelles), Population active. Récupéré sur ILO: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c1f.html>
- Burda, M., & Wyplosz, C. (2003). Macroéconomie: une perspective européenne. Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Chiarella, C., & al, e. (2013). Disequilibrium, growth and labor market dynamics: macro perspectives. Springer Science & Business Media.

- Devillanova, C. (2004). "Interregional migration and labor market imbalances.". *Journal of Population Economics* , 17 (02), 229-247.
- Freeman, R. (2006). "Labor market imbalances: shortages, or surpluses, or fish stories?.". *Conference Series*. 51. Federal Reserve Bank of Boston.
- Gammarano, R. (August 2018). Avoiding unemployment is not enough: An analysis of other forms of labour underutilization, report of (ILO), N° 04. International Labour Organisation (ILO).
- Glytsos, N. (1990). "Modelling future higher education-labor market imbalances: A multi-scenario approach.". *Economics of Education Review* , 09 (01), 01-23.
- International Labour Organization. (2009). *Gender, employment and the informal economy, Glossary of terms*. Geneva: Regional Office for Arab States, Center of Arab Women for Training and Research, ILO Publication.
- Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money* (Vol. Electronic Book: eBook No : 0300071h.html). Australia: Australia eBook.
- Marshall, A. (1890). *Principles of Economics*. London: Macmillan.
- MERZOUK, F. (2005, Avril 22-23). La diversité des dispositifs de lutte contre le chômage en Algérie : un moteur ou un frein ? . XXIèmes journées de l'Association Tiers-monde (Formation, emploi et développement) . Marrakech, Maroc.
- Mussida, C., & Francesco, P. (2015). *Geographical Labor Market Imbalances: Recent Explanations and Cures*. Springer.
- ONS. (2016). *ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE, Rapport N° 748*, 2016. Algerie.
- ONS. (2017). *ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE, Rapport N° 796*, Septembre, 2017. Algerie.
- ONS. (2018). *ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE, Rapport N° 840*, Septembre, 2018. Algerie.
- ONS. (1997). *données statistiques, activité, emploi et chômage : N° 263*. Algérie: Office National des Statistiques.
- ONS Rapports. (2000-2018). *Statistiques du Emploi*. Algerie: ONS.
- Pigou, A. C. (1933). *The Theory of Unemployment*. London: Macmillan.
- RICARDO, D. (1817). *On The Principles of Political Economy and Taxation*. London: John Murray Publisher.
- Rosen, H., & Quandt, R. (1978). "Estimation of a disequilibrium aggregate labor market.". *The Review of Economics and Statistics* , 371-379.
- Say, J.-B. (1803). *Traité d'économie politique*. Paris: Deterville.
- Stuart Mill, J. (1848). *Principles of Political Economy with Some of Their Applications to Social Philosophy*. New York: Coffin Little and James Brown Editors.
- المكتب الدولي للعمل. (1982). المؤتمر الدولي الثالث عشر لخبراء الإحصاءات العمالية، تقرير المؤتمر، جنيف، أكتوبر، 1982. سويسرا.
- رايح زرقاني. (2013). المؤسسات المصغرة الممولة في ظل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ودورها في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر. *مجلة معارف*، 08 (14)، 297-279.
- ربيعة صلاح، وسامي بن جدو. (2019). سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر- عرض وتقييم للفترة 2008-2014. *أبعاد اقتصادية*، 09 (01)، 213-196.
- سعدية قصاب، وفاطمة الزهرة عيدودي. (2016). سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2014: تشخيص وتقييم. *مجلة معارف* ، 10 (20).
- فاطمة بن العايش. (2018). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية للحد من أزمة البطالة في الجزائر - الاستفادة من التجارب العالمية. *مجلة التنمية الاقتصادية*، 03 (06)، 146-127.
- كمال بوصافي. (2006). حدود البطالة الظرفية والبطالة البنوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية (أطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر.

- محمد أدريوش دحماني. (2013). اشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أوبكر بلقايد: تلمسان، الجزائر.
- محمد صالي، وعبد الكريم فضيل. (2014). النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، 17.
- محمد طاقة، وحسين حسن عجّالان. (2008). اقتصاديات العمل (المجلد الطبعة الأولى). عمان، الأردن: اثراء للنشر والتوزيع.
- مراد صاوي، وفارس عبد الرحمان. (2019). دراسة قياسية باستعمال نماذج أشعة الارتباط الذاتي خلال الفترة 1970-2015. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 13 (01)، 256-233.
- منظمة العمل العربية. (2010). التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية (قضايا ملحة)، المحور الخامس حول التصنيف العربي المعياري للمهن. الجيزة، جمهورية مصر العربية.
- نجيب ابراهيم نعمة الله. (2002). نظرية اقتصاد العمل. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- نورالدين بوالكور. (2018). محددات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2016 في إطار نموذج ARDL. حوليات جامعة الجزائر 1، 32 (02).
- هند سعدي. (2020). محددات البطالة في الجزائر-دراسة قياسية تحليلية-. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12 (03)، 421-412.
- الهوامش والاختصارات:

* L'Office national algérien de la main-d'œuvre (ONAMO).

- 1 -ANEM : L'Agence Nationale de l'Emploi ; www.anem.dz
- 2 -CNAC : Caisse nationale d'assurance-chômage ; www.cnac.dz
- 3 -ANSEJ : Agence National de soutien à l'emploi des Jeunes ; <http://www.ansej.org.dz/>
- 4- ADS : l'Agence de développement social ; www.ads.dz
- 5 - ANDI : Agence Nationale de Développement de l'Investissement ; [www.andi.dz /](http://www.andi.dz/)
- PNDA :Plan National de Développement Agricole.
- 6 - ANGEM: Agence Nationale de gestion du Micro-crédit, <https://www.angem.dz>