وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه

الشعبة : العلوم الاقتصادية
التخصص : اقتصاد قياسي تطبيقي

العنوان

تحليل المخزونات والتدفقات في سوق العمالة (دراسة قياسية مقارنة بين الجزائر والمغرب)

من إعداد
فراحي وهيبة

المناقشة بتاريخ 2021/09/30 من طرف اللجنة المكونة من:

كمال مليك بن سفطة	أستاذ	جامعة الشلف	رئيس
عبد الكريم البشير	أستاذ	جامعة الشلف	مقرر
لخضر عدوكة	أستاذ	جامعة معسكر	ممتحن
عبد القادر قديد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الشلف	ممتحن
محمد بن مريم	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الشلف	ممتحن
الحبيب قنوني	أستاذ محاضر (أ)	جامعة معسكر	ممتحن

شكـــر وتقديـــر

الحمد لله حمداً كثيراً مُباركاً على توفيقه لإتمام هذا العمل.

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ الدكتور **"البشير عبد الكريم"** المشرف على الأطروحة الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي ساعدتنا على إتمام هذا البحث.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى **الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة** على قبولهم مناقشة هذه الأطروحة.

كما نتوجه بتحية إعزاز وتقدير لكل من: أساتذة، طلبة وموظفين جامعة حسيبة بن بوعلي. ولا يفوتنا أن نتقدم بعظيم الشكر ووافر الامتنان لكل شخص كان سندا لنا في إتمام هذا البحث ولو بكلمة طيبة.

الطالبة: فراحي وهيبة

إهـــداء

إلى أعظم إمرأة في هذا العالم....أمي ثم أمي ثم أمي.

إلى من أحن وأشتاق إلى رؤية وجهه...أبي الغالي رحمة الله عليك.

إلى من هم سندي وقوتي في هذه الحياة...إخوتي وأخواتي الأحباء.

إلى جميع العائلة والأصدقاء والزملاء.

الطالبة: فراحي وهيبة

فـهرس المـحتويات

فـهرس المـحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير	
الإهداء	
فهرس المحتويات	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
ملخص	
مقدمة	**أ–خ**
الفصل الأول: الإطار النظري لسوق العمل	**46–2**
تمهيد	**2**
المبحث الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل	**16–3**
المطلب الأول: مبادئ المدرسة الكلاسيكية	**5–3**
المطلب الثاني: محددات العمالة والناتج عند الكلاسيك	**13–5**
المطلب الثالث: توازن سوق العمل عند الكلاسيك	**16–13**
المبحث الثاني: النظرة الكينزية لسوق العمل	**24–16**
المطلب الأول: فروض النظرية الكينزية	**18–16**
المطلب الثاني: عرض العمل والطلب عليه عند كينز	**21–18**
المطلب الثالث: توازن سوق العمل عند كينز	**24–21**
المبحث الثالث: النظريات الحديثة المفسرة لسوق العمل	**39–24**
المطلب الأول: تساهلات في تجاوزات النموذج النيوكلاسيكي	**27–24**
المطلب الثاني: التيار المؤسسي لسوق العمل	**29–27**
المطلب الثالث: امتدادات للنموذج الكينزي	**33–29**
المطلب الرابع: الإثراءات الكينيزية والنيوكلاسيكية (علاقة فيليبس وقانون أوكيون)	**39–33**

فهرس المحتويات

المبحث الرابع: تفعيل أسواق العمل	**45-39**
المطلب الأول: تعريف سوق العمل	**41-39**
المطلب الثاني: الوساطة وسياسات سوق العمل	**45-41**
خلاصة الفصل الأول	**46**
الفصل الثاني:التحليل الساكن والديناميكي لسوق العمل	**102-48**
تمهيد	**48**
المبحث الأول: التعاريف النظرية لمخزونات سوق العمل (البطالة، التشغيل وعدم النشاط)	**66-49**
المطلب الأول: البطالة	**55-49**
المطلب الثاني: التشغيل	**57-55**
المطلب الثالث: عدم النشاط	**62-57**
المطلب الرابع: منهجية قياس مخزونات سوق العمل في الجزائر والمغرب	**66-62**
المبحث الثاني: التحليل الديناميكي لسوق العمل	**88-66**
المطلب الأول: تدفقات اليد العاملة في سوق العمل	**73-66**
المطلب الثاني: الدعامة النظرية لمقاربة تدفقات اليد العاملة	**80-73**
المطلب الثالث: المحددات المؤسسية لتدفقات اليد العاملة	**82-80**
المطلب الرابع: التحليل الديناميكي للبطالة	**88-82**
المبحث الثالث: قياس تدفقات اليد العاملة	**101-88**
المطلب الأول: منهجية قياس تدفقات اليد العاملة	**92-88**
المطلب الثاني: دورية تدفقات اليد العاملة	**97-92**
المطلب الثالث: العلاقة بين تدفقات الوظائف وتدفقات اليد العاملة	**101-97**
خلاصة الفصل الثاني	**102**
الفصل الثالث: اتجاه تطور مخزونات وتدفقات سوق العمل الجزائري والمغربي	**149-104**
تمهيد	**104**
المبحث الأول: تحليل الاتجاهات الديموغرافية في الجزائر والمغرب	**115-105**

المطلب الأول: تطور النمو السكاني في الجزائر والمغرب	**108-105**
المطلب الثاني: تطور السكان في سن العمل و الفئة النشطة في الجزائر والمغرب	**115-108**
المبحث الثاني: تحليل تطور مخزونات سوق العمل الجزائري والمغربي	**135-116**
المطلب الأول: تطور مخزون العاطلين عن العمل ومعدل البطالة	**122-116**
المطلب الثاني: تطور مخزون المشتغلين ومعدل العمالة	**129-123**
المطلب الثالث: تحليل تطور مخزون غير النشطين	**135-130**
المبحث الثالث: نظرة حول ديناميكية سوق العمل الجزائري والمغربي	**148-135**
المطلب الأول: نظرة حول انتقالات اليد العاملة في سوق العمل الأوروبي والأمريكي	**137-135**
المطلب الثاني: واقع انتقالات اليد العاملة في سوق العمل المغربي	**142-137**
المطلب الثالث: تحليل حركية اليد العاملة في سوق العمل الجزائري	**148-142**
خلاصة الفصل الثالث	**149**
الفصل الرابع: دراسة قياسية مقارنة بين سوق العمل الجزائري والمغربي	**186-151**
تمهيد	**151**
المبحث الأول: تحليل انتقال منحنى بيفريدج لسوق العمل الجزائري باستخدام نموذج الإنحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)	**167-152**
المطلب الأول: تحليل تطور منحنى بيفريدج سوق العمل الجزائري	**156-152**
المطلب الثاني: تحديد متغيرات الدراسة واختبارات جذر الوحدة	**160-156**
المطلب الثالث: تقدير علاقة بيفريدج باستخدام نموذج الإنحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)	**167-160**
المبحث الثاني: تحليل انتقال منحنى بيفريدج لسوق العمل المغربي باستخدام نموذج الإنحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)	**175-167**
المطلب الأول: تحليل تطور منحنى بيفريدج سوق العمل المغربي (معدل البطالة ومعدل الشواغر)	**168-167**
المطلب الثاني: تقدير نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة(ARDL)	**171-169**
المطلب الثالث: تقدير علاقات الأجل الطويل والقصير	**175-171**

فـهرس المـحتويات

المبحث الثالث: التنبؤ بمخزونات سوق العمل الجزائري والمغربي باستخدام منهجية بوكس–جنكينز	**185–176**
المطلب الأول: تقديم منهجية بوكس–جنكينز	**178–176**
المطلب الثاني: التنبؤ بمخزون "معدل البطالة" في سوق العمل الجزائري والمغربي	**185–178**
خلاصة الفصل الرابع	**186**
خاتمة	**193**
قائمة المراجع	
الملاحق	

فـهرس الجـداول

فـهرس الجـداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-3)	تطور معدل الخصوبة في الجزائر والمغرب	105
(2-3)	معدل وفيات الرضع	106
(3-3)	تطور معدل النمو السكاني بالجزائر والمغرب	106
(4-3)	تطور حجم السكان في سن العمل في الجزائر والمغرب	110
(5-3)	تطور حجم الفئة النشطة بالجزائر والمغرب	111
(6-3)	تطور معدل النمو السنوي للفئة النشطة(%)	111
(7-3)	تطور معدل النشاط حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة (1966-2016)	115
(8-3)	تطور عدد العاطلين عن العمل في الجزائر والمغرب (بالآلاف)	117
(9-3)	تطور معدل البطالة في الجزائر والمغرب (%)	118
(10-3)	معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها	120
(11-3)	معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي بالمغرب	121
(12-3)	تطور عدد المشتغلين في الجزائر حسب نوع القطاع الاقتصادي	125
(13-3)	توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية في الجزائر (%)	129
(14-3)	بنية الشغل حسب الحالة المهنية بالمغرب (%)	141
(15-3)	تطور معدل عدم النشاط في الجزائر حسب الجنس	131
(16-3)	تطور مخزون الأشخاص غير النشطين في الجزائر حسب وسط الإقامة والجنس (بالآلاف)	133
(17-3)	توزيع الفئة غير النشطة حسب نوع عدم النشاط في الجزائر	133
(18-3)	توزيع الفئة غير النشطة حسب نوع عدم النشاط والجنس في المغرب(%)	134
(19-3)	إحصائيات حول حيز البطالة (بالآلاف)	135

(20-3)	انتقالات اليد العاملة في سوق العمل الأمريكي في شهر جويلية 2018	137
(21-3)	الانتقال من عدم النشاط إلى النشاط سنويا (كنسبة مئوية من مجموع الانتقالات)	139
(22-3)	الانتقال النسبي بين قطاعات النشاط الاقتصادي	142
(23-3)	التدفقات السنوية الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع السبب(%)	143
(24-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع القطاع (%)	144
(25-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب النوع القانوني للوظيفة الأخيرة(%)	144
(26-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب السبب والجنس	146
(27-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب الشهادة المتحصل عليها	147
(28-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب المستوى التعليمي (%)	148
(1-4)	تطور مؤشر ضيق سوق العمل لسوق العمل الجزائري خلال الفترة (1990-2019)	155
(2-4)	نتائج اختبارات الجذر الوحدوي لديكي– فولر المطور (ADF)	160
(3-4)	نتائج اختبار التكامل المشترك باستخدام اختبار الحدود (Bounds test) لنموذج ($UECM_{ARDL}$)	163
(4-4)	نتائج تقدير معلمات الأجل الطويل لنموذج (ARDL)	164
(5-4)	تقدير تقدير معلمات الأجل القصير	165
(6-4)	دراسة إستقرارية متغيرات الدراسة	169
(7-4)	نتائج اختبار التكامل المشترك باستخدام اختبار الحدود لمتغيرات الدراسة	170
(8-4)	نتائج تقدير معلمات الأجل الطويل	171
(9-4)	نموذج تصحيح الخطأ (ECM)	172

(4-10)	اختبار Breuch-Godfrey	173
(4-11)	نتائج اختبار تجانس التباين	173
(4-12)	اختيار النموذج المناسب للتنبؤ	180
(4-13)	الاختيار الأوتوماتيكي للنموذج المناسب للتنبؤ من طرف برنامج Eviews 10	181
(4-14)	نتائج تقدير النموذج المناسب للسلسلة الزمنية duAlgeria	181
(4-15)	نتائج تقدير النموذج المناسب للسلسلة الزمنية duMorocco	182
(4-16)	اختبار ثبات تباين الأخطاء	184
(4-17)	القيم التنبؤية لمعدل البطالة للفترة (2020-2025)	185

فـــهرس الأشـكال

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
(1-1)	دالة الإنتاج الكلاسيكية	6
(2-1)	الطلب على العمل عند الكلاسيك	7
(3-1)	دالة الإنتاج الكلية ودالة الإنتاجية الحدية	9
(4-1)	منحنى عرض العمل عند الكلاسيك	12
(5-1)	عرض عمل غير طبيعي	13
(6-1)	توازن العمل عند الكلاسيك	14
(7-1)	البطالة الكلاسيكية	15
(8-1)	دالة العرض على العمل عند كينز	21
(9-1)	توازن سوق العمل عند كينز	21
(10-1)	البطالة الكينزية	23
(11-1)	منحنى فيلبس(the Phillips curve)	35
(12-1)	منحنى فيليبس في الأجل الطويل	37
(13-1)	مطابقة الطلب على العمالة وتوريدها مع سياسات سوق العمل	45
(1-2)	تدفقات في سوق العمل	52
(2-2)	تعريفات المكتب الدولي للعمل لمجاميع سوق العمل الثلاث	61
(3-2)	مخطط لديناميكية سوق العمل	68
(4-2)	مخزونات وتدفقات سوق العمالة	71
(5-2)	منحنى بيفريدج	76
(6-2)	أسباب التدفقات الداخلة والخارجة من البطالة	83
(7-2)	التدفقات بين البطالة والعمالة	85
(8-2)	الحالات الأساسية في سوق العمل والانتقالات بينها	89
(9-2)	القيم متوسطة لإجمالي المخزونات والتدفقات للعمالة، البطالة وخارج قوى العمل خلال خلال الفترة: جانفي 1968 إلى ماي 1986	93
(10-2)	مساهمة التقلبات في معدلات ايجاد وظيفة والفصل من الوظيفة في تقلبات البطالة	96
(11-2)	مخطط لسوق العمل	100
(1-3)	تطور التركيبة العمرية للسكان بالجزائر	107
(2-3)	تطور التركيبة العمرية للسكان بالمغرب	107
(3-3)	الهرم العمري للمغرب	108

(4-3)	الهرم العمري للجزائر	108
(5-3)	حصة السكان في سن العمل من إجمالي السكان (%)	109
(6-3)	تطور القوى العاملة في الجزائر والمغرب	112
(7-3)	تطور الفئة النشطة وفق السن بالجزائر	113
(8-3)	تطور الفئة النشطة وفق السن بالمغرب	113
(9-3)	معدل النشاط حسب الجنس بالمغرب	114
(10-3)	الفجوات بين الجنسين في معدلات مشاركة القوى العاملة الشبابية خلال الفترة (2010–2016)	115
(11-3)	تطور حجم العاطلين عن العمل حسب نوع العاطل عن العمل (سبق له العمل، لم يسبق له العمل)	117
(12-3)	تطور معدل البطالة حسب الجنس	119
(13-3)	توزيع عدد العاطلين حسب العمر (الجزائر)	119
(14-3)	تطور معدل البطالة حسب العمر في المغرب	119
(15-3)	توزيع العاطلين حسب المستوى التعليمي في الجزائر	121
(16-3)	توزيع العاطلين حسب نوع الشهادة	122
(17-3)	توزيع العاطلين عن العمل حسب وسط الإقامة (%)	122
(18-3)	تطور عدد المشتغلين بالمغرب خلال الفترة (1991–2019)	123
(19-3)	تطور عدد المشتغلين في الجزائر خلال الفترة (1966–2019)	123
(20-3)	تطور عدد المشتغلين بالمغرب حسب الجنس خلال الفترة (1999–2019)	124
(21-3)	توزيع عدد المشتغلين حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة(1977–2019)	124
(22-3)	تطور عدد المشتغلين حسب نوع القطاع في الجزائر	125
(23-3)	تطور عدد المشتغلين حسب نوع القطاع في المغرب	125
(24-3)	تطور معدل التشغيل حسب النوع القانوني للقطاع في الجزائر	127
(25-3)	تطور معدل التشغيل حسب النوع القانوني للقطاع في المغرب	127
(26-3)	تطور معدلات التشغيل حسب المنطقة السكنية	128
(27-3)	تطور نسبة الفئة غير النشطة من الفئة النشطة	130
(28-3)	تطور الفئة غير النشطة في المغرب	131
(29-3)	تطور الفئة غير النشطة في الجزائر	131
(30-3)	تطور مخزون السكان غير النشطين في المغرب حسب الجنس	131
(31-3)	تطور نسب الفئة غير النشطة في الجزائر حسب السن	132

(32-3)	تطور مخزون الفئة غير النشطة في المغرب حسب السن	132
(33-3)	تطور مخزون الفئة غير النشطة في المغرب حسب وسط الإقامة	133
(34-3)	انتقالات اليد العاملة في سوق العمل الأوروبي ما عدا ألمانيا خلال الفترة (الربع الرابع 2017–الربع الأول 2018) (بالملايين)	136
(35-3)	الانتقال من عدم النشاط إلى النشاط على أساس فصلي(كنسبة مئوية من مجموع الانتقالات)	139
(36-3)	التدفقات الصافية بين العمالة، البطالة وعدم النشاط (كنسبة مئوية من مجموع الانتقالات)	140
(37-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب السن(%)	145
(38-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب المستوى التعليمي(%)	145
(39-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع الشهادة المتحصل عليها(%)	146
(40-3)	التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب السن(%)	147
(1-4)	تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية (1990-2019) (%)	154
(2-4)	تطور معدل الشواغر في الجزائر خلال الفترة الزمنية (1990-2019) (%)	154
(3-4)	تمثيل بياني لتطور مؤشر ضيق سوق العمل الجزائري خلال الفترة (1990-2019)	155
(4-4)	تمثيل سحابة النقاط لمتغيري معل البطالة ومعدل الوظائف الشاغرة لسوق العمل الجزائري	156
(5-4)	تمثيل بياني لمنحنى بيفريدج (الجزائر)	156
(6-4)	منهجية مبسطة لاختبارات الجذر الوحدوي	158
(7-4)	دالة الارتباط الذاتي لمعدل البطالة	159
(8-4)	دالة الارتباط الذاتي لمعدل الشواغر	159
(9-4)	دالة الارتباط الذاتي لعدل الأجر الحقيقي	159
(10-4)	دالة الارتباط الذاتي لأسعار البترول	159
(11-4)	اختيار النموذج المناسب وفق أقل قيمة لمعيار Akaike	164
(12-4)	الأشكال البيانية لإحصائية كل من CUSUM و CUSUMSQ	166
(13-4)	تمثيل بياني لتطور معدل البطالة ومعدل الشواغر لسوق العمل المغربي خلال الفترة (1990-2019)	168
(14-4)	تمثيل بياني لمنحنى بيفريدج سوق المغربي	168
(15-4)	نتائج اختيار فترات الإبطاء المثلى حسب معيار (Akaike)	170

(16-4)	نتائج اختبار جاك–بيرا	173
(17-4)	اختبار CUSUM و CUSUM of squares للتغير الهيكلي للنموذج	174
(18-4)	القيم الفعلية والمقدرة للوغاريتم معدل البطالة	175
(19-4)	مخطط توضيحي لمنهجية بوكس–جنكينز للتوقع	178
(20-4)	دالة الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي لمعدل البطالة (الجزائر)	178
(21-4)	تمثيل بياني لمعدل البطالة (الجزائر)	178
(22-4)	دالة الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي لمعدل البطالة (المغرب)	179
(23-4)	تمثيل بياني لمعدل البطالة (المغرب)	179
(24-4)	تمثيل بياني لسلسة معدل البطالة (الجزائر) المفرقة	179
(25-4)	تمثيل بياني لسلسة معدل البطالة (المغرب) المفرقة	179
(26-4)	دالة الارتباط الذاتي ودالة الارتباط الجزئي لـ: duAlgeria	180
(27-4)	دالة الارتباط الذاتي ودالة الارتباط الجزئي لـ: duMorocco	180
(28-4)	اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء لـ duAlgeria	182
(29-4)	اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء لـ duMorocco	182
(30-4)	اختبار الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي للبواقي ولمربعات البواقي لـ duAlgeria	183
(31-4)	اختبار الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي للبواقي ولمربعات البواقي لـ duMorocco	183
(32-4)	نتائج معكوس جذور النموذجين	184
(33-4)	منحنى بياني لتطور السلسة الأصلية والسلسلة المتنبأ بها لمعدل البطالة	185

الملخص:

لقد قمنا في هذه الأطروحة بمحاولة دراسة سوق العمل الجزائري والمغربي، من خلال تحليل تطور المخزونات من: المشتغلين، العاطلين عن العمل وغير النشطين بين الفترة الممتدة من 1990 إلى 2019. كما قمنا أيضا بدراسة السوقين السابقين اعتمادا على مقاربة التدفقات من خلال المعطيات الإحصائية المتوفرة وكذلك اعتمادا على ملاحظة تطور منحنى بيفريدج. تم التوصل من خلال الدراسة القياسية إلى تحقق علاقة بيفريدج في سوق العمل الجزائري والمغربي بفضل اختبار الحدود لنموذج (ARDL)، كما لاحظنا وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين "معدل البطالة"، "معدل الشواغر"، " معدل الأجر الحقيقي" و"أسعار البترول" لسوق العمل الجزائري، كما تم التوصل إلى وجود علاقة تكامل مشترك " معدل البطالة"، "الشواغر"، " معدل الأجر الحقيقي" و"نسب التشغيل في القطاع الزراعي" بالنسبة لسوق العمل المغربي. في الأخير، وبإتباع منهجية (بوكس–جنكينز) تم التنبؤ بالقيم المستقبلية لمخزونات سوق العمل الجزائر والمغربي للفترة (2020-2025)، حيث تباين سلوك تطور هذه المخزونات بين سوق العمل الجزائري والمغربي .

الكلمات المفتاحية: سوق العمل، المخزون، التدفق، منحنى بيفريدج، اختبار الحدود، نموذج (ARDL)، بوكس–جنكينز.

Abstract :

In this thesis, we have tried to study the Algerian and Moroccon labor markets, through analysis the development of stocks of: employed, unemployed and the inactives between 1990 to 2019. Also, we have studied the two previous markets, basing on the approach of flows through the available statistics data, and the evolution of **Beveridge curve**.

After completing our econometric study, we have find that the Beveridge relationship is verified in the two markets, and by the Border test of (**ARDL)**, we noticed a long term equilibrium relationship between the: unemployment rate; the vacancy rate, the real wage rate and the oil's prices in the Algerian labor marke. We observed a cointegration relaioship between: the unemployment rate, the vacancy rate, the real wage rate and the employment rate in the agriculture sector for the Moroccan labor market.

Finally, following the methodologie of **Box-Jenkins**, we have predicted the future values of flows in the studied markets between 2020 to 2025, where we have noticed the variance of evolution of those values.

Key Words : labor market, stock , flow, Beveridge curve, border test, (ARDL) model, Box-Jenkins .

مـــقـــدمة

لقد أولى الاقتصاديون اهتمامهم في العقود السابقة بقياس وتحليل مؤشرات سوق العمل والتي تتضمن مستويات كل من: التشغيل، البطالة و عدم النشاط وذلك من أجل وضع سياسات اقتصادية تتلاءم مع حالة اقتصاد ما، حيث يطلق على هذه المستويات مصطلح: "**المخزونات**" أي مخزون سوق عمل معين من: المشتغلين، العاطلين عن العمل و غير النشطين، ولكن هذه المقاربة (المخزونات) لم تعد تقدم تفسيرات واستنتاجات دقيقة وواسعة عن تطور أداء أسواق العمل، فمثلا انخفاض مستويات البطالة لا يعود بالضرورة إلى ارتفاع مستويات التشغيل في اقتصاد معين، ويعاب على هذه المقاربة أيضا أنها تقتصر فقط على المعرفة الكمية لهذه المخزونات.

إن أسواق العمل الحديثة أصبحت تشهد حركية في انتقال اليد العاملة بين حالاتها المختلفة من: بطالة، عمالة و خارج الفئة النشطة، إذ أن هناك داخلين وخارجين من كل حالة من حالات سوق العمل خلال يوم، شهر أو سنة وبالتالي مخزون العاطلين عن العمل ومخزون المشتغلين وغير النشطين يتغير باستمرار لذلك توالت البحوث منذ سنوات الستينات في تحليل حركية اليد العاملة والتي يطلق عليها مصطلح : "**تدفقات أو انتقالات اليد العاملة في سوق العمل**". حيث تنص المقاربة الأساسية للتدفقات على تقسيم المجتمع السكاني إلى ثلاث فئات وهي: العاملين **(Employed)**، **العاطلين عن العمل (Unemployed)** والأشخاص غير النشطين أو خارج قوة العمل **(Not in labor-force)** ودراسة الانتقالات بين هذه الحالات الثلاث. ولكن المشكلة الرئيسية في الاقتصاد لا تتمثل في معرفة حالة الفرد التي يشغلها في سوق العمل وإنما المدة التي يبقى فيها هذا الفرد عند حالة معينة من جهة وكذلك معرفة إن كان هذا الفرد غادر هذه الحالة وما هي الحالة التي انتقل إليها من جهة أخرى.

إن مقاربة تدفقات اليد العاملة تبلورت في عديد من البحوث المهمة على غرار بحوث بيتر دياموند **(Peter A. Diamond)**، دال مورتنسون **(Dale T. Mortensen)** و كريستوف بيساريدس **(Christopher A. Pissarides)** والتي تعتبر أعمالهم من بين المساهمات المهمة المتعلقة بنظرية البحث عن العمل **(job search theory)** وذلك من خلال تطويرهم لمفهوم "**دالة المطابقة**"، حيث تم الاعتراف بأهمية هذا التطور الأخير من خلال منح جائزة **ألفراد نوبل** سنة **2010**. لقد اهتمت هذه البحوث بدراسة وفهم احتكاكات أسوق العمل أين يعاني عارضي وطالبي العمل من عدم كفاءة أو عدم جودة المعلومات السائدة في سوق العمل والذي ينتج عن ذلك صعوبة في الالتقاء أو ما يطلق عليه بمصطلح "المطابقة"**(appariement)** بين عارضي العمل والمتمثلين في (الأفراد) وطالبي العمل والمتمثلين في (المؤسسات) من ناحية أو من ناحية أخرى عدم فعالية هذه المطابقة إن تم تحققها. وبعد ذلك توالت على إثرها العديد من البحوث من خلال تحليل معدلات الانتقال بين الحالات الثلاث لسوق العمل ولكن تحتاج هذه المقاربة إلى معلومات وبيانات تفصيلية ينتجها النظام

الإحصائي للاقتصاد المعني بدراسته.

يسمح تحليل تدفقات سوق العمل مقارنة بتحليل المخزونات بتقديم صورة واضحة حول أداء أسواق العمل متضمنة في ثروة من المعلومات، والتي يمكن من خلالها معرفة نقاط الانعطاف من جهة وتقييم توترات سوق العمل بالإضافة إلى قياس الاستجابات لتقلبات الدورة الاقتصادية ولصدمات الاقتصاد وكذلك الاستجابة للإصلاحات المطبقة من جهة أخرى. ومن ناحية أخرى يضمن تحقق سوق عمل ديناميكي أين تكون فيه مستويات خلق وحذف الوظائف مرتفعة جدا وهذا ما يسمح بإبقاء معدلات البطالة منخفضة جدا، حيث يتم تسهيل وتسريع عملية انتقال الأفراد نحو الوظائف الفعالة من خلال خلق الوظائف ذات الإنتاجية العالية وحذف الوظائف المنخفضة الإنتاجية.

تهتم مختلف الهيئات الإحصائية في العالم بإنتاج بيانات إحصائية دورية حول تطور مختلف مؤشرات سوق العمل بتواتر زمني يتمثل في (يوم، أسبوع، شهر أو سنة...)، فمثلا في الجزائر يقوم الديوان الوطني للإحصائيات في الجزائر(ONS) إلى جانب هيئات رسمية أخرى مثل الوكالة الوطنية للتشغيل(ANEM) بنشر معطيات إحصائية سنوية حول تطور وضعية سوق العمل من خلال استعراض تطور: الفئة النشطة، معدل البطالة و معدل الشغل والتي تكون مصنفة حسب العمر، الجنس والمستوى التعليمي وذلك من خلال القيام بتحقيقات دورية تمس عينة من العائلات والأسر، حيث تعتمد هذه التحقيقات حول الشغل على المفاهيم والتعاريف الخاصة بقياس النشاط الاقتصادي وفقا لتوصيات المكتب الدولي للعمل.

وعلى هذا الأساس ومن أجل معرفة تطور سوق العمل الجزائري من خلال مقاربتي المخزونات والتدفقات، إضافة إلى أخذ دولة المغرب كدولة مقارنة وملاحظة أهم أوجه الاختلاف والتشابه في اتجاه تطور مؤشرات سوق العمل، وبالتالي هذا ما يدفعنا إلى طرح **الإشكالية الرئيسية التالية:**

"ما هي اتجاهات تطور مخزونات وتدفقات سوق العمل الجزائري والمغربي ؟"

ولمعالجة هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أهم المدارس الاقتصادية التي اهتمت بتحليل سوق العمل؟
- كيف تفسر المقاربة الستاتيكية (مقاربة المخزونات) والمقاربة الديناميكية (مقاربة التدفقات) تطور سوق العمل؟
- ما هو اتجاه تطور مخزونات سوق العمل الجزائري والمغربي وما مدى قدرة النظام الإحصائي في كلا البلدين من رصد تدفقات سوق العمل؟
- هل يمكن دراسة تطور مخزونات وتدفقات سوق العمل في الجزائر والمغرب قياسياً؟

فرضيات البحث: تحاول هذه الدراسة اختبار جملة من الفرضيات التالية:

- إن التحليل الثابت لسوق العمل والذي يعتمد على تحليل المخزونات يجعل الصورة حول تطور سوق العمل غير كاملة،
- يساهم تحليل تدفقات سوق العمل والمتمثلة في رصد انتقالات اليد العاملة بين الحالات الثلاث (بطالة، عمالة وعدم نشاط) في تسطير السياسات التشغيلية المناسبة،
- يعاني سوقي العمل في الجزائر والمغرب من عدم التوافق بين المعروض من العمل والطلب عليه مما ولد العديد من أنواع البطالة،
- عدم فعالية المنظومة الإحصائية في الدول العربية بما في ذلك الجزائر والمغرب والذي يظهر من خلال عرضها للمؤشرات الرئيسية لسوق العمل فقط دون ظهور بيانات حول التدفقات.

أهمية الدراسة: إن دراسة وتحليل أسواق العمل يعتبر مهما سواءا بالنسبة للباحثين الاقتصاديين أو لصانعي القرار وذلك بسبب مساهمته في محاولة الوصول إلى حالة التشغيل الكامل ووضع السياسات الاجتماعية و التشغيلية المناسبة. إن ديناميكية أسواق العمل الحديثة ومشاكل عدم جودة المعلومات السائدة في سوق العمل أدت إلى تضافر الجهود المبذولة والمنعكسة في ثروة من البحوث وهذا ما أدى إلى خلق سلاسل زمنية من الإحصائيات الجديدة والتي تتعلق بانتقالات الأفراد بين حالات سوق العمل وبالتالي أصبحت مقاربة التدفقات هي النهج الأساسي في اقتصاديات العمل الحديثة، بعد أن كانت تقتصر فقط على المقاربة الثابتة المتمثلة في تحليل مخزونات سوق العمل وهذا ما ساهم في فهم أسباب عدم فعالية عملية المطابقة (mistmatch) بين العرض والطلب على عنصر الإنتاج (العمل) وتقلبات معدلات البطالة التي تشهدها العديد من الاقتصاديات سواءا النامية أو المتطورة.

وعلى ضوء هذه الإشكالية كان من الجدير التطرق إلى هذا الموضوع من أجل إثراء البحوث المهتمة بدراسة سوق العمل في الجزائر وكذلك الإشارة والتنبيه إلى ضرورة تفعيل المنظومة الإحصائية حول تطور سوق العمل في الجزائر بحيث تصبح تقدم إحصائيات وفيرة وبمدى زمني قصير يساعد الباحثين والمحللين الاقتصاديين على فهم سيرورة عمل سوق العمل في الجزائر.

أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- تحليل سوق العمل وفقا للمدارس الاقتصادية الثلاث (الكلاسيكية، النيوكلاسيكية والكيزية) والمدارس الحديثة؛
- عرض لمفهوم وأهمية الوساطة في سوق العمل بالإضافة إلى التعرض إلى أنواع سياسات التشغيل المنتهجة في أسواق العمل؛

- التعرف على التحليل الساكن والديناميكي لسوق العمل من خلال عرض أهم المفاهيم والعلاقات الرياضية المتعلقة بذلك، بالإضافة إلى التطرق إلى أهم البحوث الرائجة في هذا الموضوع؛
- عرض تحليلي وبياني لتطور أهم المؤشرات الرئيسية في سوق العمل الجزائري والمغربي خلال فترة زمنية محددة، بالإضافة إلى محاولة رصد أهم التدفقات الحاصلة في هذين السوقين؛
- القيام بدراسة قياسية تعتمد على إحصائيات سنوية مستمدة من الهيئات المعنية في كل من الجزائر والمغرب متعلقة بمخزونات وتدفقات سوق العمل في الجزائر والمغرب وذلك من أجل فهم ظاهرة البطالة في كلا البلدين واستخلاص أسبابها الرئيسية ومن ثم تسطير السياسات التشغيلية الملائمة.

حدود البحث: يمكن تقسيم حدود الدراسة إلى حدود مكانية وأخرى زمانية:

- **الحدود المكانية:** تناولت الدراسة سوق العمل في الجزائر والمغرب.
- **الحدود الزمانية:** تناولت الدراسة الفترة الممتدة (1990-2019)، نظرا لتوفر الإحصائيات المطلوبة للدراسة وأيضا لأهمية هذه الفترة وما تخللتها من برامج تشغيلية مهمة.

منهجية البحث: لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في عرضنا للفصل الأول والثاني، حيث قمنا بالتطرق إلى أهم المدارس الاقتصادية التي اهتمت بتفسير سوق العمل في الفصل الأول وعرض منهجية المخزون والتدفق في سوق العمل في الفصل الثاني، وذلك من خلال تقديم تعاريف وطرق القياس المعتمدة لهذين المفهومين. كما تم الاستعانة بالمنهج الوصفي في الفصل الثالث عند تتبع تطور مؤشرات سوق العمل الجزائري والمغربي وفي الفصل الرابع تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي في دراستنا لمخزونات وتدفقات سوق العمل الجزائري والمغربي.

الدراسات السابقة:

- دراسة **Lamia Benhabib** بعنوان: " **chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et experimentation**"، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة باريس، 2017. لقد تم من خلال هذه الأطروحة بدراسة سوق العمل الجزائري وذلك من خلال تحليل محددات بطالة الشباب، حيث تم أخذ الولايات التالية: (بجاية، تيزي وزو وتلمسان) كعينات للدراسة. بالاستعانة "بنموذج Logit" توصلت الدراسة إلى أن العمر والجنس ورأس المال البشري من بين المحددات المهمة لاحتمال الدخول إلى البطالة في ولاية تيزي وزو، بينما تم التوصل إلى أن العمر ورأس المال البشري والحالة الاجتماعية للمرأة في منطقة تيزي وزو من بين المحددات المهمة لدفعها نحو حالة الخمول (عدم النشاط).

- دراسة " **شيماء ياسين** " (**2015**): أطروحة دكتوراه بعنوان: " **Labor market search frictions in developing countries evidence from the MENA region : Egypt and Jordan**"، العلوم الاقتصادية، جامعة باريس 1، 2015. لقد حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة فهم طبيعة ديناميكية البطالة في سوق العمل المصري باستخدام نظرية البحث التوازنية وذلك من خلال تحليل التدفقات الداخلة والخارجة من البطالة عن طريق الاستعانة بمعدلات الانتقال والتي تم اعتبارها دالة في المتغيرات التالية : (ضيق سوق العمل(labor market tightness)، كثافة البحث من طرف العمال (workers' search intensities)،...)، حيث تم الاستعانة ببيانات بانل نصف سنوية و سنوية مستخرجة من مسوح بانل لسوق العمل المصري والأردني(ELMPS)و(JLMPS).

حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة بناء قاعدة بيانات موثوقة حول التدفقات الحاصلة في سوق العمل المصري والأردني وذلك نظرا لعدم توفر بيانات رسمية، حيث تم الاستعانة ببيانات على المستوى الجزئي من أجل بناء سلاسل زمنية على المستوى الكلي وذلك وفقا لمنهجية شيمر 2012 ((Shimer (2012). ولقد توصلت الباحثة إلى أن سوق العمل المصري والأردني يتميز بالجمود وذلك من خلال تحليلها لتدفقات خلق الوظائف وتدميرها، حيث تبين أن معدلات خلق وحذف الوظائف في كلا السوقين منخفضة للغاية بالإضافة إلى أن الانتقالات بين الوظائف تحدث بكثرة في القطاع غير الرسمي. ومع ذلك يبدو أن سوق العمل الأردني أكثر مرونة نسبيا من سوق العمل المصري بالرغم من وجود اختلافات طفيفة بين معدل خلق الوظائف في القطاع الرسمي وغير الرسمي. كذلك توصلت الباحثة أيضا إلى استنتاج أن سوق العمل الأردني مجزأ أكثر من سوق العمل المصري.

- ورقة بحثية لـ **Maria Karamessini, Franciscos Koutentakis** بعنوان:" **labor market flows and unemployment dynamics by sex in Greece during the cricis**"، مجلة "OFCE"، العدد 133، 2014. تم من خلال هذه الورقة البحثية حساب معدلات الانتقال بين حالات سوق العمل حسب الجنس وذلك بالاستعانة بإحصائيات مسح القوى العاملة. الهدف من هذه الورقة البحثية هو تحليل التدفقات الداخلة و الخارجة لسوق العمل خلال الأزمة المالية بالأخذ في الحسبان كذلك تدفقات الهجرة على النتائج الملاحظة، حيث لوحظ أن الرجال كانوا أكثر تضررا من الأزمة مقارنة بالنساء وذلك بسبب التضرر الكبير الذي عرفته القطاعات التي يشغلها الرجال من الأزمة.
- ورقة بحثية لـ **Michael Burda, Charles Wyplosz** بعنوان: " **Gross worker and job flows in Europe**"، مجلة "الاقتصاد الأوروبي"، المجلد 38، العدد 6، 1994. تم من خلال

هذه الورقة البحثية تحليل تدفقات البطالة والعمالة لـ 6 دول (الولايات المتحدة الأمريكية، فرنسا، اليابان، بريطانيا العظمى، ألمانيا، اسبانيا) وذلك سنة 1987، حيث لوحظ أن التدفقات الداخلة والخارجة من البطالة كبيرة جداً ومعاكسة للتقلبات الدورية وذلك في أربعة دول أوروبية.

- ورقة بحثية من إعداد **منظمة العمل الدولية** بعنوان:" **Labor mobility, economic shocks, and jobless growth : evidence from panel data in Morocco"** من إعداد: **Paolo Verme, Abdoul Gadiry Barry, Jamal Guennouni and Mohamed Taamouti**، العدد 6795، 2014. تم من خلال هذه الورقة البحثية وذلك بالتعاون المشترك بين البنك الدولي والمندوبية السامية للإحصاء بالمغرب من تحليل تدفقات اليد العاملة بالمغرب وذلك في إطار محاولة فهم علاقة: "النمو، التشغيل والفقر". ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع تم الاستعانة ببيانات بانل ربع سنوية خلال الفترة (2007-2011). أظهرت نتائج هذه الدراسة مستوى مرتفع من الحركية لدى مختلف فئات اليد العاملة، مبرزا ذلك من خلال مميزات خاصة. فالنسبة لكل فصل ما يقارب25% من الساكنة المغربية تعرف شكلا معينا من أشكال الانتقال داخل سوق الشغل، حيث تقارب نسبة الحركية لدى النساء تلك المسجلة لدى الرجال. ولكن تتمثل الحركية بالنسبة للنساء بشكل عام في الانتقال من وضعية غير النشاط إلى العمل في القطاع غير المنظم أو على الشغل غير المؤدى عنه، كما تعرف انتشارا ضعيفا نحو حالات أفضل أو أشغال أحسن. أما بالنسبة للرجال فالتحولات تظهر على مستوى جميع الحالات والانتقال من الأسوأ إلى الأحسن بالنسبة للحالة في المهنة أو للشغل أمر سائد.
- ورقة بحثية لـ "**Bahar Bayraktar Saglam & Burak Gunalp**" بعنوان: "**the Beveridge curve and labour market dynamics in Turkey**"، مجلة الاقتصاد التطبيقي، الرقم 44، 2012. تم من خلال هذه الورقة البحثية تحليل منحنى بيفريدج لدولة تركيا خلال الفترة الممتدة من 1951 إلى غاية سنة 2008، حيث تم ذلك من خلال الاستعانة بسلاسل زمنية لكل من: معدل البطالة، معدل الشواغر، الأجر الحقيقي وإنتاجية العامل الحقيقية. تم التوصل من خلال هذه الورقة البحثية إلى وجود علاقة مستقرة طويلة الأجل بين معدل البطالة ومعدل الشواغر، بينما يوجد تأثير ضعيف لمتغيرة إنتاجية العامل الحقيقية على معدل البطالة، في حين أن الأجور الحقيقية لها تأثير موجب وهام على معدل البطالة.
- ورقة بحثية لـ **Zein Kasrin & Guenter Lang** بعنوان: " **Estimating the Beveridge curve of Egypt : an econometric study for the period 2004 to 2010**"، الجامعة الألمانية في مصر، العدد 21، 2010. تم من خلال هذه الورقة البحثية تقدير

منحنى بيفريدج خلال الفترة الممتدة من 2004 إلى 2010، حيث تم الاستعانة ببيانات ربع سنوية تخص القطاع العام والخاص على السواء. تم التحقق من وجود علاقة عكسية بين البطالة ومناصب العمل المعروضة من طرف القطاع الخاص، بينما أظهرت نتائج التقدير أن علاقة بيفريدج لا يمكن استخدامها لشرح العلاقة بين معدل البطالة ومعدل الشواغر في القطاع العام.

خطة البحث: من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه والأسئلة الفرعية قمنا بتقسيم بحثنا إلى أربعة فصول، حيث تطرقنا في **الفصل الأول** إلى أهم المدارس الاقتصادية التي اهتمت بتحليل سوق العمل وتفسير الاختلال الحاصل فيه (البطالة)، بالإضافة إلى عرض أهم المفاهيم المتعلقة بسوق العمل (الوساطة في سوق العمل، سياسات التشغيل).

أما **الفصل الثاني** فتم التطرق فيه إلى تحليل سوق العمل من خلال مقاربة المخزونات والتدفقات، حيث تم التعرض إلى مفهوم المخزون والتدفق في سوق العمل بالإضافة إلى طرق قياس المخزونات والتدفقات. كما تم التطرق في هذا الفصل إلى أهم البحوث التي ساهمت في بلورة مقاربة تدفقات سوق العمل والتي حاولت تفسير تقلبات البطالة من خلال التدفقات الحاصلة في سوق العمل.

أما من خلال **الفصل الثالث** فتم استعراض تطور مخزونات سوق العمل في الجزائر والمغرب واستنتاج أهم المشاكل التي يعانيها هذين السوقين من خلال تحليل إحصائيات البطالة والتشغيل المستمدة من الهيئات الرسمية لكل بلد والمتمثلة في الديوان الوطني للإحصاء بالجزائر والمندوبية السامية للتخطيط بالمغرب، بالإضافة إلى محاولة استنتاج أهم التدفقات الحاصلة في هذين السوقين سواءا من خلال الإحصائيات المتوفرة أو الدراسات التي تقوم بها هيئات دولية.

سنحاول من خلال **الفصل الرابع** القيام بدراسة قياسية مقارنة تساعدنا أكثر في تحليل كل من سوق العمل في الجزائر والمغرب.

الفصل الأول

تمهيد:

إن سوق العمل لا يقل أهمية عن الأسواق الأخرى مثل: سوق السلع والخدمات وسوق النقود، وذلك بسبب ارتباطه الكبير بنمو الاقتصاديات وتطورها، فالاستخدام الكامل والأمثل للمورد البشري يؤدي إلى تحقيق تشغيل كامل لمخزون اليد العاملة الذي تزخر به الاقتصاديات سواءا المتقدمة منها أو النامية، وهو ما يحقق مستويات إنتاجية مرتفعة وبالتالي الوصول إلى معدلات عالية من النمو الاقتصادي، لذلك كانت دراسة وتحليل أسواق العمل محل اهتمام الكثير من الباحثين منذ عقود طويلة من الزمن.

إن الدراسة النظرية لسوق العمل تبلورت في جملة من المقاربات التقليدية والحديثة والتي حاولت دراسة سوق العمل وتفسير الآليات التي تؤدي إلى توازن هذا السوق باعتباره سوق مثل أية سوق أخرى تحكمه قوى العرض والطلب. إن الاختلاف بين هذه المدارس يظهر جليا من خلال الفروض التي بنيت عليها والتي جعلتها محل جدل ونقد من قبل المدارس المتعاقبة، فكان لهذا الفضل الكبير في إثراء الفكر الاقتصادي بالعديد من النظريات التي ساهمت في فهم آلية عمل سوق العمل وأسباب حدوث البطالة في أسواق العمل.

نحاول من خلال هذا الفصل استعراض أهم المدارس الاقتصادية المفسرة لسوق العمل والتي كان لها تأثير كبير على بلورة نظريات اقتصاديات العمالة، انطلاقا من استعراض المدارس التقليدية والنظريات الحديثة لسوق العمل، كما سوف نتطرق إلى سياسات سوق العمل المتعارف عليها دوليا، والتي تعمل على إحداث التوازنات في أسواق العمل من خلال استهداف الفئات الأكثر تضررا والتي تعاني من مشكلة البطالة والبطالة طويلة الأجل.

المبحث الأول: النظرية الكلاسيكية لسوق العمل

إن تحليلات سوق العمل متعددة وهو ما ينعكس في ثروة من البحوث التي اهتمت بدراسة هذا السوق، حيث تعددت المدارس الاقتصادية وتباينت اتجاهاتها في تحليل أسواق العمل عبر العصور، إلا أن جميع هذه المدارس الاقتصادية حاولت تفسير ظاهرة البطالة ومحاولة إيجاد الآليات الفعالة لتصحيح هذا الاختلال الحاصل في سوق العمل وذلك لما يسببه من هدر لليد العاملة، ومن بين أهم هذه المدارس: المدرسة الكلاسيكية والتي تعتبر في حد ذاتها نقطة انطلاق للعديد من المدارس الاقتصادية.

المطلب الأول: مبادئ المدرسة الكلاسيكية

إن المدرسة الكلاسيكية تطورت على مدى ثمانين عاما بدءا من آدم سميث في عام 177 إلى غاية جون ستيوارت ميل في عام 1848، فلقد اهتمت بتحليل سوق العمل من خلال دراسة دالة العرض والطلب على عنصر الإنتاج والمتمثل في: "العمل". كما اهتمت المدرسة الكلاسيكية بتفسير البطالة نظرا لاهتمامها بالبعدين الاجتماعي والسياسي للظاهرة الاقتصادية، مستندة في ذلك على جملة من الفروض والمبادئ.

أطلق جون مينارد كينز (J.M. Keynes) مصطلح "الاقتصاديين الكلاسيكيين" في بداية كتابه "النظرية العامة للتوظيف، الفائدة والنقود" عام 1936، على كل من : آدم سميث (Adam Smith) والذي اشتهر بكتابه : " بحث في طبيعة ثروة الأمم وأسبابها" سنة 1776، جان بابتست ساي (J.B.Say)من خلال مؤلفه المشهور " دروس في الاقتصاد السياسي" سنة 1803 ودافيد ريكاردو (David Ricardo) من خلال كتابه الوحيد " مبادئ الاقتصاد السياسي والضرائب " سنة 1817، أما تسمية النيوكلاسيك فأطلقها على : ألفراد مارشال(Alfred Marchall) والذي كتب " مبادئ الاقتصاد السياسي" سنة 1890 و بيجو (Arthut C.Pigou) من خلال كتابه المشهور " نظرية البطالة" 1933. فرغم أن الكلاسيكيين والنيوكلاسكيين يتعارضون حول نظرية القيمة والتوزيع، إلا أنهم متفقون حول الدور المهم الذي يلعبه السوق في تنظيم الاقتصاد الكلي.[1] بينما الاقتصادي كارل ماركس (Karl Marx) فأرجع مصطلح الكلاسيكيين إلى الاقتصادي آدم سميث و دافيد ريكاردو، ولكن في الكتابات الحديثة فتم تصنيف كل من مارشال وبيجو في خانة الاقتصاديين النيوكلاسيكيين.[2]

وأيا كان هذا التباين والخلاف حول البداية والنهاية للاقتصاد الكلاسيكي، إلا أن حقبة الاقتصاد الكلاسيكي يمكن تحديدها بفترتين رئيسيتين وفقا لأغلب المؤرخين الاقتصاديين: الحقبة الكلاسيكية الأولى (1680 – 1830) والحقبة

[1]Isabeal Waquet ; Marc Montoussé, **macroéconomie**, Edition Bréal, France, 2006, p15.
[2]D NDwivedi, **Macroeconomics: theory and policy**, 3rd edition, Tata McGraw-Hill Education private limited, New Delhi, India, 2010, p 79.

الكلاسيكية الثانية (الجديدة) (1830 – 1930).[1]

تقوم المدرسة الكلاسيكية على مجموعة من الفروض و المعتقدات الأساسية، والتي يمكن حصرها فيما يلي:

- هناك دائما تشغيل كامل: يعتقد الاقتصاديون الكلاسيكيون بأن الموارد التي يتوفر عليها بلد ما والقابلة للتشغيل مثل: رأسمال والعمل، تستخدم دائما بشكل كامل على المدى الطويل. ويؤمن الكلاسيكيون بأنه في حالة حدوث بطالة فإن الاقتصاد سوف يتجه نحو التشغيل الكامل لا محالة ولكن شريطة عدم حدوث تدخل خارجي أو حكومي في أداء الاقتصاد.

إن مفهوم التشغيل الكامل حسب الاقتصاديين الكلاسيكيين لا يعني بأن جميع الموارد تعمل بكامل طاقاتها فقد تكون هناك بطالة احتكاكية وطوعية في حالة التشغيل الكامل؛

- الاقتصاد دائما في حالة توازن : إن الاقتصاديون الكلاسيكيون يعتقدون بأن الاقتصاد يكون دائما في حالة توازن. إنهم يعتقدون أن التشغيل الكامل للموارد يولد دخل من جهة، وسلع وخدمات من جهة أخرى. إن قيمة السلع والخدمات تساوي دائما الدخل، حيث ينفق أصحاب الدخل كامل دخلهم على السلع والخدمات المنتجة وهذا يعني أن الناتج الكامل للسلع والخدمات يباع. وبالتالي لا يوجد فائض أو قلة في الإنتاج.

تستند المفاهيم الكلاسيكية المتعلقة بالتشغيل الكامل وتوازن الاقتصاد على افتراض أن الاقتصاد يعمل على مبدأ "دعه يعمل" أو **"laissez-faire"**. إن نظام " دعه يعمل" يبنى على الخصائص التالية:

لا توجد رقابة أو تنظيم حكومي للمؤسسات الخاصة وذلك في حالة وجودها، بل يقتصر التدخل فقط من أجل ضمان المنافسة الحرة؛

عدم حدوث احتكارات أو ممارسات تجارية تقييدية، وفي حالة حدوث ذلك يتم القضاء عليها بموجب القانون؛

هناك حرية كاملة في الاختيار لكل من المستهلكين والمنتجين؛

إن قوى السوق المتمثلة في جانبي العرض والطلب تتأثر تبعا لظروف العرض والطلب.

النقود غير مهمة: إن الاقتصاديون الكلاسيكيون يتعاملون مع النقود على أنها وسيط للتبادل فقط، فهم يعتقدون بأن النقود لا تلعب دور معنوي في تحديد مستويات العمالة والإنتاج، وإنما تقوم فقط بتسهيل التبادلات والمعاملات. إن مستويات العمالة والإنتاج حسب الكلاسيكيون تتحدد من خلال مدى توفر الموارد الحقيقية والمتمثلة في : العمل

[1] محمد أحمد الأفندي، **النظرية الاقتصادية الكلية: السياسة والممارسة**، الطبعة الأولى، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، 2012، ص 22.

ورأسمال.[1]

الاعتقاد بوجود قوانين طبيعية خالدة تتحكم في تسيير أمور الطبيعة والكون والمجتمع. وقد اخذ الكلاسيك هذه الفكرة من مدرسة الطبيعيين (الفزيوقراط).

الحرية الاقتصادية: بوصفها دعامة أساسية للنشاط الاقتصادي و إطارا ضروريا لتحقيق التقدم الاقتصادي، والحرية هنا تشمل: حرية التجارة الداخلية والخارجية، حرية العمل، حرية التعاقد وحرية مزاولة أي نشاط اقتصادي.وقد بلور الكلاسيك أفكارهم حول الحرية الاقتصادية في الشعار الشهير الذي يقول: دعه يعمل...دعه يمر.

مبدأ التوازن العام أو ما يعرف بـ "قانون ساي" فان العرض يخلق الطلب المساوي له، أي التوازن الحتمي بين الإنتاج والاستهلاك. معنى ذلك لا توجد طاقات بديلة في المجتمع لان الاقتصاد يكون دائما في حالة استخدام تام مهما كان مستوى السعر، وكذا عدم حدوث تقاطع بين العرض والطلب(أي لا يوجد عجزا ولا فائضا).

توفر شروط المنافسة التامة (الكاملة) في أسواق السلع والخدمات النهائية وخدمات عناصر الإنتاج، ويترتب على ذلك عدم قدرة بائعي السلع والخدمات السيطرة على أسعارها، فالبائعون والمشترون متلقون للأسعار ولا يستطيعون التأثير عليها بل إن التفاعلات في السوق هي التي تحدد الأسعار والأجور عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب.[2]

- يفترض الكلاسيك أن السوق يعمل بكفاءة أو نجاح، فالمنشات والعمال تتصرفا بطريقة مثلى، ويتاح لهما المعلومات الكاملة بالنسبة للأسعار ولا توجد أي قيود على تعديل الأجور النقدية التي تتصف بالمرونة الكاملة، ومن ثم يكون سوق العمل في حالة توازن دائم.[3]
- حافز الربح : حيث أنه المحرك الأساسي للنظام الليبيرالي ويسميه سميث "اليد الخفية".
- يعتمد التحليل الكلاسيكي على التحليل الساكن الذي يهمل عامل الزمن وبالتالي عدم حدوث الأزمات الاقتصادية، حيث يؤمن الكلاسيك بالتنظيم العفوي.[4]
- العمال غير معرضين لظاهرة الخداع النقدي، ومعنى ذلك أن تغير معدل الأجر الاسمي لا يؤثر إطلاقا في سلوك عارضي العمل إذا تغير مستوى الأسعار العام بنفس النسبة وفي نفس الاتجاه، وذلك لان القوة الشرائية للدخل الجديد تظل ثابتة.[5]

[1] D NDwivedi, **Macroeconomics: theory and policy**, **op cit**, pp 80-81.

[2] محمد الخطيب نمر، مسعود صديقي، **التحليل الاقتصادي الكلي– مسائل وتمارين محلولة وموجهة**، مطبوعة جامعية، جامعة قاصدي مرباح،2014، ص ص 21-22.

[3] احمد محمد احمد مندور، **مقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية**، قسم الاقتصاد–كلية التجارة–جامعة الإسكندرية، 2004، ص 14.

[4] محمد الخطيب نمر، مسعود صديقي، **التحليل الاقتصادي الكلي– مسائل وتمارين محلولة وموجهة، مرجع سبق ذكره**، ص 21.

[5] محمد الشريف إلمان، **محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي : نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن**، الجزء الأول، منشورات برتي،الجزائر، 1994، ص99.

المطلب الثاني : محددات العمالة والناتج عند الكلاسيك

إن نقطة انطلاق النموذج الكلاسيكي في تحديد مستوى العمل ومعدل الأجر هو مفهوم دالة الإنتاج الكلية.

أ- دالة الإنتاج الكلية (*the aggregate production function*): تعتبر دالة الإنتاج الكلية ركيزة أساسية في النموذج الكلاسيكي، إذ يتم من خلالها التحديد المتزامن لمستوى الناتج الإجمالي والعمالة. وفقا للاقتصاديين الكلاسيكيين فإن حجم الناتج القومي لبلد ما عند أي فترة زمنية يكون مرتبط بكمية رأسمال والعمالة المستخدمة. وبالتالي يمكن التعبير عن دالة الإنتاج الكلية المستخدمة في النموذج الكلاسيكي كالتالي:

$$\mathbf{Y = f(K, L) \dots . (1)}$$

حيث:

Y: حجم الناتج الكلي الحقيقي؛

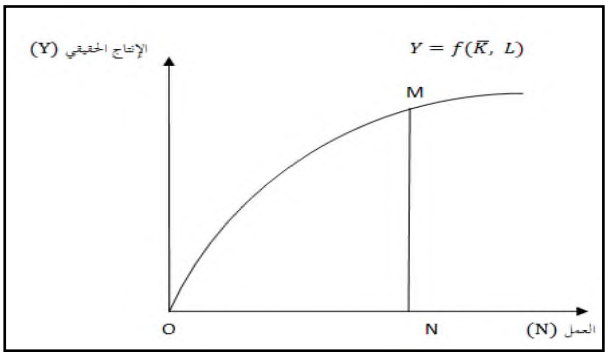
K: حجم رأسمال (ثابت)؛

L: حجم العمالة المطلوبة لإنتاج Y.

إن دالة الإنتاج الكلاسيكية تفترض أن مخزون رأس المال (K) ثابت، تكنولوجيا الإنتاج المستخدمة من طرف المنشآت معطاة وثبات حجم القوى العاملة. إذن يتضح أن دالة الإنتاج الكلاسيكية قد تم بناءها في إطار الأمد القصير، وبالتالي فإن حجم الناتج القومي في الأمد القصير هو دالة في كمية العمالة المستخدمة.

إن النموذج الكلاسيكي يفترض أيضا أن استخدام وحدات عمل متتالية يخضع لقانون تناقص العوائد وبعبارة أخرى، فإن الإنتاجية الحدية للعمل والمعرفة بـ: $\left(MP_L = \frac{\Delta Y}{\Delta L}\right)$ تنخفض مع الزيادة في حجم العمالة المستخدمة. وبالتالي فإن حجم الإنتاج الذي تكون عنده الإنتاجية الحدية مساوية للصفر $(MP_L = 0)$ يمثل أقصى مستوى ممكن من الناتج القومي و العمالة. ويمكن تمثيل دالة الإنتاج كالتالي:[1]

الشكل رقم (1-1): دالة الإنتاج الكلاسيكية



Source :D NDwivedi, op cit, p84.

[1] D NDwivedi, **Macroeconomics: theory and policy**, **op cit**, 84.

إن الشكل أعلاه يظهر دالة الإنتاج الكلية في الأمد القصير $[Y = f(\overline{K},\ L)]$تحت فرضيات ثبات حجم رأس المال (K) وتحقيق عوائد متناقصة عند استخدام عمالة إضافية؛

إن منحنى الإنتاج الكلي $[Y = f(\overline{K},\ L)]$ يبين أن الإنتاجية الحدية للعمل $\left(\frac{\Delta Y}{\Delta L}\right)$ تتناقص مع الزيادة في حجم العمالة المستخدمة وتتجه نحو الصفر. لنفترض أنه عند النقطة (M) فإن الإنتاجية الحدية تؤول إلى الصفر وبالتالي النقطة (M) تمثل الحد الأقصى للعمالة والممثل بـ: ON والحد الأقصى للناتج الكلي الممثل بـ : MN.[1]

ب– دالة الطلب على العمل عند الكلاسيك: يصدر الطلب على العمل من المنتجين، وهو يرتبط بمعدل الأجر الحقيقي، ولكن بعلاقة عكسية، أي أن:

$$\mathrm{L^d} = \mathrm{L^d(w)} = \mathrm{L^d}\left(\frac{\mathrm{W}}{\mathrm{P}}\right)$$

حيث :

W: معدل الأجر الاسمي(النقدي)؛

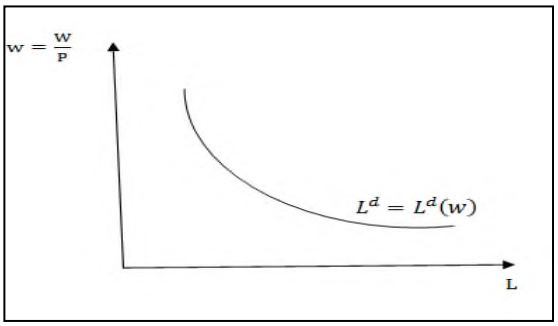
P: المستوى العام للأسعار.

وإذا قبلنا فرضية استمرارية هذه الدالة وقابليتها للاشتقاق، يكون لدينا:

$$\mathrm{L^{d\prime}} = \frac{\mathrm{dL^d}}{\mathrm{dW}} < 0$$

يكون رسم هذه الدالة في شكلها العام كما يلي :

الشكل رقم (2–1) : الطلب على العمل عند الكلاسيك



المصدر: الشريف إلمان، مرجع سبق ذكره ، ص101.

[1] D NDwivedi, **Macroeconomics: theory and policy**, **op cit**, 84.

نلاحظ أن منحنى الطلب على اليد العاملة يشبه منحنى الطلب على أية سلعة، وهو يعبر عن العلاقة العكسية بين الكمية المطلوبة (عدد العمال، عدد ساعات العمل...) وسعرها (معدل الأجر الحقيقي للعامل أو لساعة عمل).[1]

اشتقاق منحنى الطلب على العمل: من اجل تحديد كمية العمالة التي تطلبها المنشأة والتي تحقق لها أعظم ربح، يجب أولا معرفة شرط تعظيم الربح والذي ينص على تساوي الإيراد الحدي (MR_i) مع التكلفة الحدية للإنتاج (MC_{i})، وبافتراض أن المنشاة تعمل في سوق تسوده المنافسة التامة فان الإيراد الحدي يكون مساوي لسعر المنتج للمنشأة (i) أي: $(MR_i = P_i)$، وبالتالي يمكن صياغة قانون تعظيم الربح كالتالي:

$$\mathrm{P_i} = \mathrm{MC_i} \ldots\ldots (1)$$

إذا أرادت منشأة معينة تعمل في سوق تسوده المنافسة الكاملة، توظيف عمال لديها فانه يتوجب عليها دفع اجر نقدي يعادل (W_{i})، وبالتالي توظيف عامل إضافي لديها يكلفها تكلفة إضافية مساوية لـ: $\mathrm{W_i}\Delta L_{\mathrm{i}}$ ويحقق لها ايراد اضافي مساوي لـ: $P_{\mathrm{i}}\Delta Q_{\mathrm{i}}$. إذن أي منشاة تسعى إلى تعظيم الربح يجب عليها توظيف العمالة في حالة تحقق الشرط التالي :

$$\mathrm{W_i}\Delta\mathrm{L_i} < \mathrm{P_i}\Delta\mathrm{Q_i}$$

وبالتالي لتعظيم الربح يتطلب تحقق الشرط التالي:

$$\mathrm{P_i}\Delta\mathrm{Q_i} = \mathrm{W_i}\Delta\mathrm{L_i} \ldots\ldots (2)$$

أو يمكن إعادة صياغة المساواة أعلاه بالشكل التالي:

$$\frac{\Delta\mathrm{Q_i}}{\Delta\mathrm{L_i}} = \frac{\mathrm{W_i}}{\mathrm{P_i}} \ldots\ldots (3)$$

حيث:

$\frac{\Delta Q_{\mathrm{i}}}{\Delta\mathrm{L_i}}$ تشير إلى الإنتاجية الحدية للعمل، حيث يجب على المنشأة أن تستمر في التوظيف إلى غاية تساوي الإنتاجية الحدية للعمل مع معدل الأجر الحقيقي$\left(\frac{W_{\mathrm{i}}}{P_{\mathrm{i}}}\right)$. هذا الشرط هو تعبير عن المعادلة رقم (1) ولكن بطريقة مختلفة، ومنه فان التكلفة الحدية $(\mathrm{MC_i})$ هي عبارة عن تكلفة العامل الإضافي $(\mathrm{W_i})$ مقسوم على الإنتاجية

[1] محمد الشريف إلمان، **محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي : نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، مرجع سبق ذكره**، ص ص 101- 102.

الحدية للعامل (MPL_i) ، أي: [1]

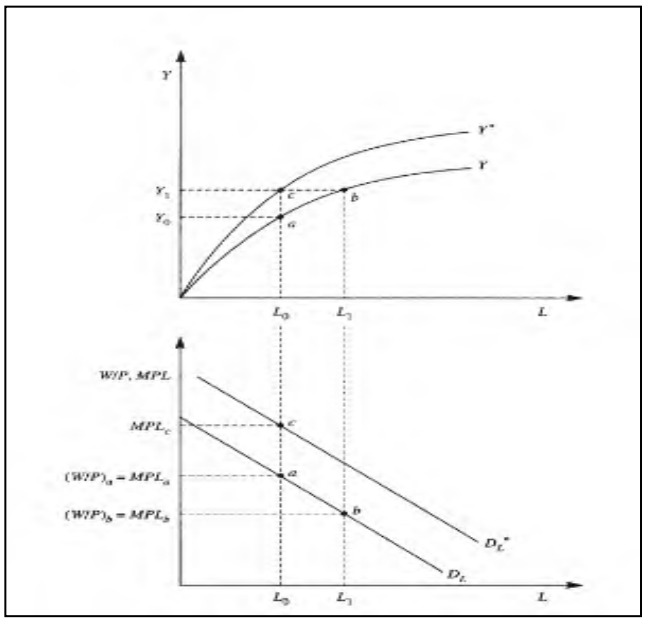
$$MC_i = \frac{W_i}{MPL_i} \ldots\ldots (4)$$

بالجمع بين المعادلة (4) و (1) نتحصل على المعادلة التالية:

$$P_i = \frac{W_i}{MPL_i} = MC_i \ldots\ldots (5)$$

وبما أن الإنتاجية الحدية (MPL) هي دالة متناقصة في كمية العمل المستخدمة وهذا راجع إلى أثر العوائد المتناقصة، فان منحنى الإنتاجية الحدية (MPL) يكون متناقص، مثلما يظهر في الشكل التالي :

الشكل رقم (1–3) : دالة الإنتاج الكلية والإنتاجية الحدية للعمل



Source : Brain Sonowdon ; Howard R-Vane, Modern Macroeconomics : its origins, development and current state, Edward Elgar publishing, USA, 2005 , p 41-42.

وبما أن المنشاة تعظم أرباحها عند تساوى الإنتاجية الحدية (MPL_i) مع معدل الأجر الحقيقي$\left(\frac{W_i}{P_i}\right)$، فان منحنى الإنتاجية الحدية يكون متطابق مع منحنى طلب المنشأة على العمل (D_{L_i}) ، أي:[2]

[1] Brain Sonowdon ; Howard R-Vane, **Modern Macroeconomics : its origins, development and current state**, Edward Elgar publishing, USA, 2005 , p 41-42.
[2] Brain Sonowdon ; Howard R-Vane , **Modern Macroeconomics : its origins, development and current state**,**op cit**, p42.

$$D_{L_i} = D_{L_i}\left(\frac{W_i}{P_i}\right) \ldots\ldots (6)$$

إن العلاقة أعلاه تشير إلى أن طلب المنشأة على العمل هو دالة عكسية في الأجر الحقيقي، حيث كلما انخفض الأجر الحقيقي فان المنشاة سوف تزيد من طلب توظيف العاملين لديها. هذا التحليل ينطبق على سلوك منشأة فردية والذي يمكن تعميمه على حالة الاقتصاد ككل. بما أن طلب المنشاة الفردية على العمل هو دالة عكسية في الأجر الحقيقي، ومن خلال تجميع هذه الطلبات الفردية فإننا نصل إلى الافتراض الكلاسيكي والذي ينص على أن الطلب الكلي على العمل هو أيضا دالة عكسية في الأجر الحقيقي، والمعبر عنه كالتالي:[1]

$$D_L = D_L\left(\frac{W}{P}\right) \ldots . (7)$$

جـ- عرض العمل عند الكلاسيك: يعرف عرض العمل على انه عبارة عن عدد العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر الحقيقي السائد. وتعتمد دالة عرض العمل على أساس المفاضلة النظرية. إذ يفترض بكل عامل أن يحصل على منفعة من الاستمتاع بوقت الراحة، وكذلك من الدخل الحقيقي الذي يمكن زيادته فقط عن طريق التضحية بوقت الراحة. ويتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل والراحة وذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة.[2]

إن تحليل آلية عمل الاقتصاد في النظرية المعيارية أو بمعنى آخر "النظرية النيوكلاسيكية"، تنطلق من تحليل سلوك الفرد (المستهلك والمنتج) الذي يتميز بالعقلانية والتعظيم، بحيث أن كل شخص يسعى إلى تعظيم دالته أو " هدفه" تحت قيد ميزانيته وتكلفته. إن اختيار عرض العمل من جانب الأفراد مرتبط باختيار الطلب على السلع، ففي الواقع دالة المنفعة للفرد لا تشمل فقط السلع الاستهلاكية المعتادة، ولكن تشمل أيضا سلعة خاصة متمثلة في : "الراحة أو وقت الفراغ" والتي نمز لها بالرمز :(L).

وبالتالي فإن الفرد يملك دالة تفضيلات، بحيث تكون منفعته متزايدة مع معلماتها وإنتاجيته الحدية متناقصة. إن دالة التفضيلات يتم صياغتها كالتالي:[3]

$$U(X_1, X_2, \ldots X_n, L)$$

حيث:

X_i : تمثل سلة الاستهلاك؛ L : يمثل وقت الفراغ (الراحة).

---

[1] Brain Sonowdon ; Howard R-Vane , **Modern Macroeconomics : its origins, development and current state**, **op cit**, p42.

[2] ضياء مجيد الموسوي، **النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 77.

[3] Muriel Maillefert, **l'économie du travail : concepts, débats et analyses**,Edition Studyrama, Paris, 2004, p 32.

يتم في أغلب الأحيان اختصار سلة الاستهلاك في سلعة وحيدة يرمز لها بالرمز: C.إن الفرد يملك وقت إجمالي يرمز له بالرمز N^0 يقوم بتقسيمه بين الراحة L والعمل N، حيث يفترض أن العمل لا يحقق منفعة أي أن دالة المنفعة بالنسبة للعمل هي دالة متناقصة.

يتم تحديد عرض العمالة انطلاقا من أربعة فرضيات رئيسية وهي :

- يقوم الفرد بتخصيص الوقت الكلي المتاح له N^0 بين العمل N والترفيه L، وبالتالي يمكن صياغة التعريف كالتالي: $N^0 = N + L$؛
- يجب على الفرد تعظيم معروضه من العمل عند سعر معين، والذي يطلق على هذا الأخير: " الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$". وبالتالي فإن سوق العمل يفترض بأن يكون سوق تنافسي؛
- إن الفرد غير معرض للخداع النقدي، فهو يتأثر بالأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ وليس الأجر الاسمي (W)؛
- إن الفرد يقوم بتعظيم منفعته تحت قيد الميزانية، والتي يمكن صياغتها كالتالي:

$$\begin{matrix}\text{Max} \\ \text{S/C}\end{matrix}\begin{cases} U(c,L) \\ PC \leq WN + R \end{cases}$$

حيث :

P : يمثل سعر السلعة الاستهلاكية؛

W : يمثل سعر العمل؛

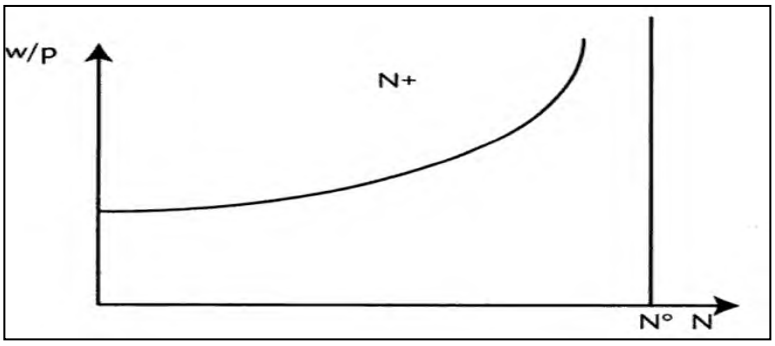
R : يشير إلى الدخل غير المرتبط بالأجر.

إن قيد الميزانية في هذا النموذج يمكن كتابته على الشكل : $PC = WN + R$، حيث ان الحساب الاقتصادي يسمح بتحديد كل من :

- الطلب على السلع والذي يكون متزايد بالنسبة لـ $\left(\frac{W}{P}\right)$ و $\left(\frac{R}{P}\right)$، ومتناقص مع $\left(\frac{P}{W}\right)$؛
- الطلب على الراحة والذي يكون متزايد بالنسبة لـ $\left(\frac{R}{P}\right)$ ومتناقص مع $\left(\frac{W}{P}\right)$؛
- عرض العمل يكون متزايد بالنسبة لـ $\left(\frac{W}{P}\right)$ ومتناقص مع $\left(\frac{R}{P}\right)$. بينما، في حالة غياب الدخل غير المرتبط بالأجور يكون عرض العمل غير مرتبط بالأجر ويكون عمودي.والشكل التالي يبين منحنى عرض العمل [1]:

[1] Muriel Maillefert, **l'économie du travail : concepts, débats et analyses, op cite**, p 33.

الشكل رقم (1–4) : منحنى عرض العمل عند الكلاسيك



Source : Muriel Maillefert, op cite, p 33.

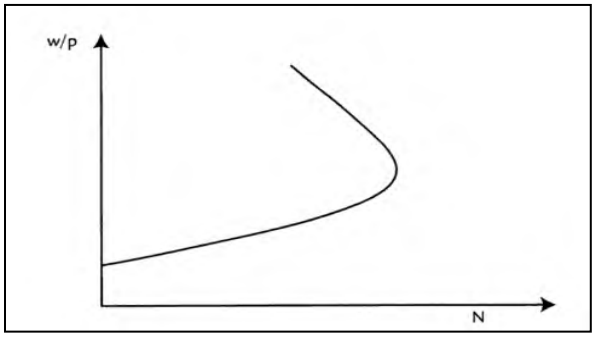
إن عرض العمل يكون منطقيا متزايد مع الأجر الحقيقي، ولكن في بعض الحالات يكون متناقص وذلك راجع إلى سلوك الفرد عند حدوث تغير في مستويات الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$. ففي حالة ارتفاع الأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ فإن:

- سيحتاج الفرد إلى تقديم المزيد من العمل وذلك يتطلب قضاء أوقات فراغ أقل بسبب ارتفاع تكلفة الترفيه. وبالتالي يكون أثر الإحلال سالب بالنسبة للترفيه وموجب بالنسبة للعمل؛
- الفرد الذي يتميز بالثراء، يمكنه عهد ساعات عمل متساوية الحفاظ على نفس المستوى من الاستهلاك والحصول على مزيد الترفيه. وبالتالي يكون أثر الدخل موجب بالنسبة للراحة وسالب بالنسبة للعمل.

إن الأثرين (اثر الإحلال واثر الداخل) يتميزان باتجاهين متعاكسين، حيث إذا كان أثر الدخل أكبر من أثر الإحلال (بالقيمة المطلقة) فقد يعطي مظهر غير طبيعي لمنحنى عرض العمل (العودة إلى الخلف). يمكن أن تكون دالة عرض العمل "غير طبيعية" عند بعض الأصناف من اليد العاملة مثل: (النساء المتزوجات، الشباب)، حيث يمكن أن يكون أثر الدخل أكبر من أثر الإحلال. فهناك بعض الباحثين مثل: **J.Robinson** دافعوا عن فكرة أن ارتفاع أو انخفاض هذين الأثرين لا يؤثران على عرض العمل بنفس الطريقة، خاصة في حالة انخفاض الأجر فإن العائلات سوف ترغب في الحفاظ على نفس مستوى الدخل والبحث عن كيفية زيادة معروضه من العمل، وبالتالي فإن مرونة عرض العمل بالنسبة للأجر يمكن أن تكون سالبة. [1]

[1]Muriel Maillefert, **l'économie du travail : concepts, débats et analyses, op cite**, p 34.

الشكل رقم (1-5) : عرض عمل غير طبيعي



Source : Muriel Maillefert, op cite, p 34.

المطلب الثالث: توازن سوق العمل عند الكلاسيك

إن النموذج الكلاسيكي اهتم بالتحليل الجزئي لموضوع التوظف، حيث تم التركيز على طلب المنشأة الفردية على العمال، هذا من ناحية، وكذلك على العرض المتاح لها من هذا العنصر الإنتاجي، من ناحية أخرى، عند مختلف مستويات الأجور الحقيقية. واستمرارا للعمل بمنهج التحليل الجزئي ومن ثم إسقاط نتائجه على سياق التحليل الكلي، فقد ارتأى الاقتصاديون الكلاسيك أن بالإمكان الحصول على دالة الطلب الكلي على العمال، وكذلك أيضا دالة العرض الكلي وذلك ببساطة عن طريق الجمع الأفقي لدوال الطلب الفردية في كافة المنشآت الإنتاجية، وبنفس الطريقة بجمع دوال العرض لكافة من هم على استعداد للمساهمة في القوى العاملة على صعيد الاقتصاد الوطني.

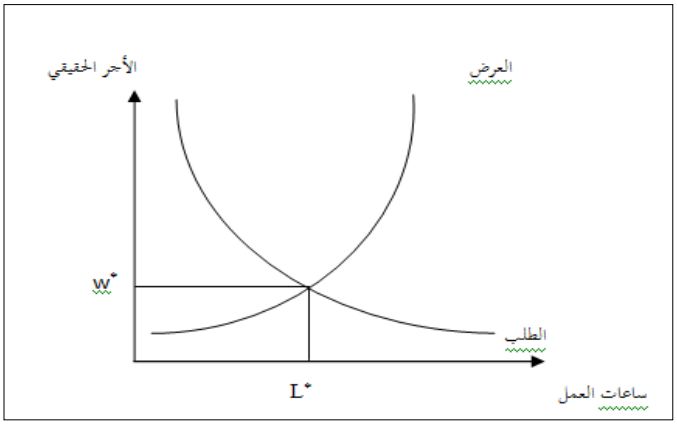
وعلى هذا النحو تمكن الاقتصاديون الكلاسيك من تقديم صورة للتوازن الكلي في أسواق العمل، تعتمد في أساسها على مقومات التحليل الجزئي وتنطلق منه لتحديد مستوى الأجر الحقيقي، الذي يحقق التوازن العام للاقتصاد عند مستوى العمالة الكاملة.[1]

تقتضي فرضيات النموذج الكلاسيكي من منافسة حرة والسعي وراء تحقيق أكبر ربح أو دخل (أو متعة) بأن لا يكون هناك إلا حل واحد لتوازن سوق العمل، حيث يتم التوازن عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه.[2]إن توازن سوق العمل والذي يتحدد بالتقاء منحنى عرض العمل مع منحنى الطلب عليه، فإن نقطة الالتقاء تمثل مستوى الأجر الحقيقي التوازني وحجم العمالة التوازنية. الشكل التالي يوضح ذلك:

[1] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية**، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص ص 46-47.

[2] محمد الشريف إلمان، **محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي : نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، مرجع سبق ذكره**، ص 104.

الشكل رقم (1–6): توازن العمل عند الكلاسيك



Source : Michael Burda, Charles Wyplosz, Macroeconomics : A European Text, 6th edition, Oxford university press,United Kingdom, 2013, p115.

يتحقق التوازن في سوق العمل بتساوي جانبي العرض والطلب. أي بتحقق الشرط التالي:

$$L^d = L^s$$

حيث تتحدد معها كمية العمل التوزانية(L^*)ومستوى الأجر الحقيقي التوازني (w^*) السائد في تلك السوق. وكقاعدة عامة تحكم سلوك الأسواق: يختل توازن السوق بتغير الطلب على العمل أو عرض العمل أو كلاهما معا. لقد افترض الكلاسيك أن مرونة الأجور كفيلة بإحداث التوازن. فإذا كانت الأجور السائدة أعلى من المستوى التوازني للأجر الحقيقي، فان الزيادة الكبيرة التي تحدث في استخدام العمالة ستؤدي إلى انخفاض هذا الأجر، والعكس صحيح.[1] و بالتالي تعتبر النتيجة النهائية للكلاسيك أن مستوى التشغيل يتحدد بقوتي الطلب والعرض، ويتحقق توازن سوق العمل عند معدل الأجر الحقيقي الذي عنده يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، ويحدث هذا التوازن عند مستوى الاستخدام التام الذي يجعل بالإمكان تصفية السوق من العاطلين عن العمل.[2]

البطالة الكلاسيكية (البطالة الإرادية أو الطوعية)

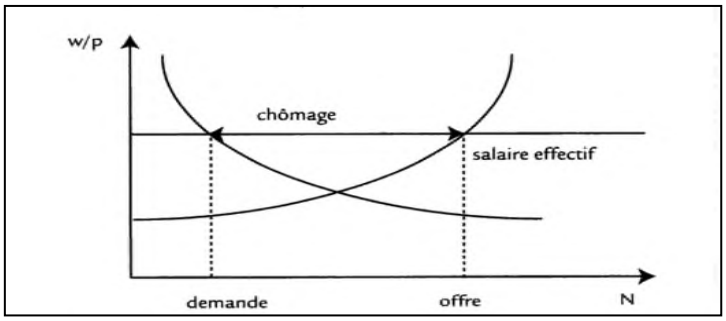
إذا كان الأجر الفعلي منخفض عن الأجر التوازني فإن مستوى عرض العمل يرتفع و الطلب عليه سوف ينخفض، ومنه هذا الفرق الذي ينشأ بين مستوى عرض العمل والطلب عليه يسمى: البطالة. والشكل التالي يوضح البطالة الكلاسيكية:[3]

[1] فاروق بن صالح الخطيب، عبد العزيز بن احمد دياب، **دراسات متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية**،جدة، السعودية، ، 1435هـ، ص 211.

[2] Thomas F.Demburge, Duncan MC.Dougall, **Macroeconomics**, 2end éd, MC Graw Hill, 1968, p194.

[3] Muriel Meillefrt, **l'économie du travail : concepts, débats et analyses**, **op cite**, p37.

الشكل رقم (1-7): البطالة الكلاسيكية



Source : Muriel Maillefert, op cite, p 37.

ولنفترض انه لسبب أم لآخر ارتفع معدل الأجر النقدي من (W^*)الى (W_1) فيرتفع بالتبعية الأجر الحقيقي من (w^*) إلى (w_1) . يؤدي هذا الوضع بالمنتجين الى إنقاص الطلب على العمل، الذي ينتقل حجمه من (L^{d^*})إلى (L^{d_1})، فينخفض الانتاج الحقيقي بالتبعية من (Y^*)الى (Y_1) . هكذا يدخل الاقتصاد في حالة بطالة في اليد العاملة وانكماش في الانتاج.

إذا كانت هناك بطالة بين العمال بمعنى أن عرض العمل اكبر من الطلب عليه فان علاج ذلك سيكون سهلا من خلال انخفاض الأجور، حيث تؤدي البطالة إلى إيجاد تنافس بين العمال للحصول على فرص التوظف مما يجعلهم يقبلون أجورا اقل. والأجور الأقل تعني انخفاضا في تكاليف الإنتاج يؤدي إلى زيادة الأرباح لدى رجال الأعمال ومن ثم تزيد حوافزهم على زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على العمال إلى أن تختفي البطالة بين صفوفهم. ومع ذلك فان الكلاسيك افترضوا أن علاج البطالة إنما يتأتى من خلال مرونة تغير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة السارية في سوق العمل.[1]

نقد النظرية الكلاسيكية

إن النظرية الكلاسيكية هي رؤية لتوازن يحدث في المدى القصير، بحيث تؤدي المنافسة السائدة في الأسواق ومرونة الأسعار والأجور إلى تحقيق التوظيف الكامل للعمالة والاستغلال التام للطاقات الإنتاجية.[2] لكن النظرية الكلاسيكية لم تعط لقضية البطالة اهتماما يذكر، لأنها آمنت **بقانون ساي** للأسواق، ومن ثم افترضت حالة التوظف الكامل، حيث أن النموذج الكلاسيكي يفترض أن مرونة الأسعار والأجور كفيلة بأن تصل بالاقتصاد إلى حالة التشغيل الكامل، لكن الاقتصاديون الكلاسيكيون وجدوا أنفسهم أمام مشكلة تفسير المستويات المرتفعة

[1] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة**، مطابع الرسالة، الكويت،1997، ص169 .

[2] Pierre-Alain Muet, **Introduction à l'analyse macroéconomique** ,Editions Ecole Polytechnique, 2004, p47.

لمعدلات البطالة في سنوات الثلاثينات.[1] وقد عانت هذه النظرية من عيوب أساسية كثيرة، مثل افتراضها حالة المنافسة الكاملة وهي حالة لا وجود لها في الواقع، وان دخول عوامل الإنتاج تتحدد بإنتاجيتها الحدية، وان أسعار عوامل الإنتاج مرنة بشكل كامل، وان الادخار يتعادل مع الاستثمار دائما عند مستوى التوظف الكامل، وتجاهلت بذلك واحدة من أهم المشكلات التي شغلت جيلا كاملا من الاقتصاديين (كينز وأنصاره). كما أنها نظرت إلى التغير التكنولوجي باعتباره شيئا خارجيا يتطور بشكل منعزل عن مستوى التطور الاقتصادي.[2]

المبحث الثاني: النظرة الكينزية لسوق العمل

ظهرت النظرية الكينزية في أعقاب الأزمة الاقتصادية التي حدثت عام 1929 والتي أطلق عليها: **"أزمة الكساد الكبير"**، والتي مست الولايات المتحدة الأمريكية لتنتقل إلى باقي دول العالم، حيث حاول الكينزيون تفسير أسباب حدوث البطالة بعد فشل التحليل الكلاسيكي والنيوكلاسيكي في تفسيرها.

المطلب الأول: فروض النظرية الكينزية

أعطى الاقتصاديون أهمية كبيرة للأجور في تحديد حجم التوظف، وذلك قبل الأزمة الكبيرة التي حدثت في سنوات الثلاثينات، حيث قاموا بتفسير البطالة على أنها بطالة طوعية. لكن هذه النظرية اهتزت بشدة خلال أزمة الثلاثينات، وذلك راجع على أنه من غير المعقول أن يعتقد أي شخص بأن البطالة والتي ارتفعت مستوياتها في تلك الفترة لتصل إلى ما يقارب (25%) على أنها بطالة طوعية، بالإضافة إلى أن آلية خفض الأجور لم تنجح في الرفع مستويات التوظيف في تلك الفترة.

إن الاقتصادي جون ماينارد كينز(J.M. Keynes) أوضح أن السبب وراء انخفاض الأجور والمقولة الاقتصادية: "دعه يعمل.."، لا يمكن أن تؤدي إلى تحقيق تشغيل كامل، وذلك عن طريق نشره لكتابه الموسوم: "النظرية العامة في التوظيف، الفائدة والنقود" سنة 1936 والذي انبثقت انطلاقا منه المدرسة الكينزية. حيث يشير مصطلح "الكينزيون" إلى جميع الاقتصاديون الذين يمكلون نفس التوجه مثل : "كينز" والذين يعتقدون بأنه من الممكن تحقيق تشغيل كامل، والذين يؤمنون بأن للدولة الحق في التدخل من اجل ضمان التشغيل الكامل.[3]

شكلت النظرية العامة لكينز بديلا للنظرية الكلاسيكية التي ظلت تشكل المحتوى الفكري للنظام الرأسمالي حتى عشية الكساد العظيم. حيث أظهرت تلك الأزمة إخفاق النظرية الكلاسيكية في مقولاتها المتعلقة باستعادة التوازن

---

[1] David Begg, Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch, **Macroéconomie**, Dunod, 2e édition, Paris, 2002, p 218.

[2] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص 279.

[3] Lise Poulin Simon; Diane Bellemare, **le Plein emploi, pourquoi ?**, presses de l'Université de Québec, Cnada, 1983, pp 154-155.

التلقائي للاقتصاد، فلا توجد قوى تلقائية تنتزع الاقتصاد من الكساد. وقد فسر كينز استقرار الاقتصاد عند مستوى الكساد بمفهوم جديد للتوازن الاقتصادي الكلي، أطلق عليه "توازن التشغيل غير الكامل" للموارد.[1]

يقوم الاقتصاد الكينزي على مجموعة من الفرضيات التي تشكل أساس النظرية الكينزية في التوازن الكلي، ومن أهم هذه الفرضيات ما يلي:

- إن حجم العمل لا يتحدد عن طريق سوق عمل افتراضي، وإنما يتحدد نتيجة لقرارات التوظيف الصادرة من المستخدمين والذين يعتبرون من بين أهم الفاعلين في النظام الكينزي. حيث تتحدد مستويات التوظيف وفقا لمبدأ "**الطلب الفعال**" أي أن: المستخدمون يقومون بعرض مستوى إنتاج معين يكون مساوي لكمية السلع المتوقع بيعها من جهة، مع الحرص على تحقيق أقصى ربح ممكن من جهة أخرى. وبالتالي يستنتج بأن حجم الإنتاج والتوظيف يتحدد بواسطة الطلب الإجمالي المتوقع؛[2]
- انتقد كينز **قانون ساي** الذي ينص على أن العرض يخلق الطلب، وهو ما نتج عنه الكساد في الأزمة، فكينز يعتقد أن الطلب يخلق العرض أي عندما يكون هناك استهلاك وبالتالي يكون هناك طلب فحتما سيكون هناك عرض وهو ما يجنب الكساد، وهو ما جعله يدعو لتحقيق الطلب الفعال (الطلب الكلي)؛
- انتقد كينز فكرة التشغيل التام والتي أثبتت عدم صلاحيتها من خلال أزمة 1929، التي نتج عنها بطالة كبيرة وعليه يمكن للاقتصاد أن يتوازن من عدة مستويات بما في ذلك مستوى الاستخدام التام؛
- انتقد كينز فرضية أن التوازن يتحقق من خلال الأسواق، فكينز يرى أن التوازن يتحقق من خلال تدخل الدولة (دعه يعمل...دعه يمر) أي ضرورة تدخل الدولة عن طريق السياسة المالية والنقدية (الضرائب، الإنفاق الحكومي، الإعانات...)؛
- كينز لا ينفي دور الأسواق بل يريد الجمع بين دور السوق ودور الدولة، حيث يعتبر أن الطلب الفعال هو مجموع الإنفاقات ومنه التأكيد على العلاقة الموجودة بين كل من مستوى الدخل والإنتاج ومستوى العمالة من جهة وبين الطلب الكلي في السوق من جهة أخرى؛
- انتقد كينز فكرة أن للنقود دور حيادي (وسيط للتبادل)، فهو يعتقد أن النقود تلعب دورا حيويا في تسيير الاقتصاد (مخزن للقيمة) لأنه من غير الممكن فصل الاقتصاد العيني (الحقيقي) عن الاقتصاد النقدي واعتبارهما وجهان لعملة واحدة، وعليه تطلب النقود لأغراض التبادل والمضاربة والاحتياط بسب سيادة اللايقين بالنسبة للمستقبل.

[1] محمد احمد الأفندي، **النظرية الاقتصادية الكلية: السياسة والممارسة، مرجع سبق ذكره**، ص35.

[2] **Théorie génerale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie : les fiches de lectured'Universalis**, Encyclopaedia Universalis, 2015, p25 .

- عدم وجود مرونة تامة في أسعار عوامل الإنتاج وأكد كينز على وجود عراقيل يمكن أن تقف في وجه التغيرات المحتملة لأسعار عوامل الإنتاج خاصة منها الأجور لأنها تعتبر من أهم المحددات الأساسية لعوامل الإنتاج.[1]

وبالتالي كانت نظرية كينز في كتابه"النظرية العامة للاستخدام والفائدة والنقود" نقطة البدء في التغير الحاسم الذي طرأ على مجرى الفكر الاقتصادي في العقد الثالث من القرن العشرين. حيث تكمن أهمية نظرية كينز في النقاط الثلاث التالية:

- أنها تحلل الاستخدام والدخل عن طريق الطلب الكلي الفعال، وتبرهن على أن هذا الطلب قد لا يكون كافيا لتصفية السوق من الإنتاج الكلي، وان مستوى التوازن الاقتصادي للاستخدام والإنتاج والدخل قد يكون دون الاستخدام التام؛
- أنها تقلل من أهمية سياسة مرونة الأجور والأسعار كعوامل مهمة في توجيه النشاط الاقتصادي، وتؤكد على جمود الأجور في الوضع المؤسسي السائد اليوم، المتمثل في التشريعات الحكومية المحددة للأجور، وفي النقابات التي تمنع تخفيض الأجور حتى تحت أقسى الظروف الاقتصادية غير الملائمة؛
- أنها تبرهن على الاقتصاد لا ينظم نفسه بنفسه تلقائيا كما يعتقد الاقتصاديون التقليديون، وان التدخل الحكومي يصبح ضرورة في ظل هذه الظروف لإعادة الاقتصاد إلى وضعه الصحيح.[2]

المطلب الثاني:عرض العمل والطلب عليه عند كينز

بعد أن رفض كينز مقولات الاقتصاديين الكلاسيك والنيوكلاسيك فيما يتعلق بأسباب البطالة وسبل علاجها راح يؤسس نظريته العامة على أساس أن حالة التوظف الكامل التي ادعى الكلاسيك والنيوكلاسيك بأنها الوضع العادي والمألوف للاقتصاد القومي ليست إلا حالة خاصة جدا وأن التوازن يمكن أن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظف الكامل .وقادته الأدوات التحليلية التي اعتمد عليها إلى القول بأن **الطلب الكلي الفعال *(Demand Effective Aggregate)*** الذي هو طلب متوقع هو الذي يحدد حجم العرض الكلي وبالتالي حجم الناتج والدخل والتوظف.[3]

أ- كينز ومفهوم الطلب الفعال : يطلق على الطلب المتنبأ به أو المتوقع من قبل الشركات بـ **"الطلب الفعال"** في كتابات كينز. حيث لا يقصد به الطلب الفعلي بعد بيع الإنتاج، بل توقعات المنشآت بالطلب المستقبلي على منتجاتها، وهو مجموع ما سيشتريه المستهلكون وما سوف تقوم باستثماره المنشآت والدولة. ولذلك فإن الطلب

[1] محمد الخطيب نمر، مسعود صديقي، **التحليل الاقتصادي الكلي- مسائل وتمارين محلولة وموجهة، مرجع سبق ذكره**، ص 22.

[2] ضياء مجيد الموسوي، **النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)، مرجع سبق ذكره**، ص 102.

[3] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص ص 296- 297.

الفعال هو مجموع الطلب على السلع الاستهلاكية وعلى سلع الإنتاج (أو معدات المنشآت). ولذلك فإن الطلب المتوقع أو الفعال هو الذي يحدد مستوى الإنتاج، وليس الطلب المسجل في فترة سابقة. حيث تظهر هذه الرؤية الأهمية التي يعطيها كينز إلى البعد الزمني، والفارق الزمني بين قرار إنتاج المنشآت، تسويق المنتجات وبيع السلع.

وهكذا، فإن المنطق الكينزي يترجم من خلال هذه السلسلة، حيث أن الطلب الفعال يدفع المنشآت إلى تحقيق إنتاج وتحمل نفقات فعلية. وهذه بدورها سوف تغذي توقعات الشركات فيما يتعلق بالمستقبل، فيما يتعلق بالإنتاج الذي سوف تكون قادرة على بيعه في المستقبل. وتترجم هذه التوقعات إلى توقعات الإنفاق على السلع الاستهلاكية والسلع الرأسمالية، مما يترجم إلى طلب فعال. ويتم تحديد الدائرة. ولكن ما هو بالضبط هذا الطلب الفعال؟

هو مجموع الطلب الخاص (عن طريق الشركات والأفراد) والطلب العام. وبعبارة أخرى فهو مجموع كل من : الإنفاق الاستهلاكي (C) والاستثمار المنشآت (I)وصافي الطلب الخارجي (الصادرات -X- ناقص الواردات-M-)، وهذه العناصر الثلاثة التي تشكل الطلب الخاص، ومن ناحية أخرى، الإنفاق العام أو الحكومي (G). على النحو التالي:

الطلب الفعال (effective demand)= C + I + G + (X - M)

إذا بدأنا بدخل العمالة، فإن ذلك يحدد كلا من استهلاك وتوقعات الشركات (الدخل المتوقع والمخاطر وتقديرات التكلفة). هذه التوقعات من الشركات، إضافة إلى مستوى أسعار الفائدة تحدد مستوى الاستثمار المنشآت. أما بالنسبة للاستهلاك، فتحدده الأجزاء التي تخصصها العائلات للادخار والاستهلاك(الميل إلى الادخار أو الاستهلاك)، وكذلك توقعاتهم للمستقبل، وبالتأكيد توقعاتهم حول دخولهم(الدخل المتحصل عليه من التوظيف، ولكن أيضا من مصادر أخرى – مثل الاستثمارات — غير محدد هنا). وفيما يتعلق بالصادرات والواردات، يعتمد مستوى الصادرات والواردات على عوامل كثيرة، منها النسب النسبية للأسعار، وتكوين الإنتاج المحلي، وما إلى ذلك. وينطبق الشيء نفسه على الإنفاق العام أو المشتريات الحكومية، وهو ما لا يقتصر على أسعار الفائدة فحسب، بل أيضا على اعتبارات سياسية مختلفة تتجاوز نطاق تحليلنا. إذن سلط كينز الضوء على مبدأ الطلب الفعال الذي يحدد مستوى إنتاج الشركات الذي سيحدد بدوره مستوى العمالة.[1]

ب– الأجور الحقيقية، الاسمية والعمالة عند كينز : من المتعارف عليه الآن بين الاقتصاديين عموما أن "كينز" قد أقر برأي الكلاسيك في موضوع الطلب على العمال، وارتباط هذا الطلب بالإنتاجية الحدية. إلا أن الأمر ما زال غامضا ، ومثيرا للكثير من الجدل، والخلاف، هو رأي "كينز" بشأن العرض من العمال، ومدى ارتباطه بكل

[1] Muriel Meillefrt, **l'économie du travail : concepts, débats et analyses**, **op cite**, p131.

من الأجر النقدي والأجر الحقيقي. فالأمر الشائع في الأوساط الاقتصادية أن ما يميز دالة عرض العمال في النظرية الكينزية من النظرية الكلاسيكية هو استبدال الأجر النقدي (W) بالأجر الحقيقي $\left(\frac{W}{P}\right)$ كمحدد للعرض من الأيدي العاملة.[1]

في عام 1936 قام " كينز" بمهاجمة الأفكار التي كانت سائدة قبل تلك الفترة، وكانت البداية بمنحنى عرض العمل عند النيوكلاسيك. أكد "كينز" أن الأجر النقدي الذي تم تحديده عند إجراء المفاوضات الأجرية هو المحدد لعرض العمل وليس الأجر الحقيقي واستدل بذلك على أن العمال في الفترة القصيرة الأجل يكونون عرضة للخداع"الوهم النقدي". إن خفض معدلات الأجور النقدية حسب " كينز"، كوسيلة لتخفيض الأجر الحقيقي من شأنه أن يسبب سخطا واستياءا صناعيا كما حدث بالفعل في سنة 1920. ومن ناحية أخرى، إن انخفاض الأجور الحقيقية نتيجة لارتفاع الأسعار سوف يحقق درجة طبيعية من السلام الصناعي.[2]

بالنسبة لكينز فان التوازن لا يؤدي حتما إلى الاستخدام الكامل وهذا عكس ما كان يظنه الكلاسيك، لأنه بالإمكان حدوث التوازن رغم وجود نقص في استخدام العمال، ولأن عرض العمل حسب النظرية الكينزية يتحدد بالأجر النقدي، وليس بالأجر الحقيقي، فأصحاب الأجور خاضعون لما يسمى:"الوهم النقدي أو الخداع النقدي" لأن تقديراتهم خاطئة لتحركات الأسعار، حيث يهتمون بكمية النقود التي يحصلون عليها كأجر نقدي، وليس بقدرتها الشرائية، أو بالأحرى قيمتها الحقيقية، لذلك فهم يفضلون أجورا نقدية مرتفعة أكثر من قدرة شرائية فعلية أقوى.

يمكن تلخيص رأي كينز في النقطتين الأساسيتين:

- يرى كينز أن العمال معرضون للخداع النقدي وان سلوكهم في عرض خدماتهم يتحدد أساسا بالأجر النقدي، على خلاف الكلاسيك الذين يعتبرون الأجر الحقيقي هو المحدد لعرض العمل؛
- إن الأجر النقدي غير مرن نحو الانخفاض ، أي أن هناك حد أدنى للأجر النقدي لا يمكن أن ينخفض إلى اقل منه، وانه لا يوجد أي عامل يقبل بعرض خدماته بأقل منه، وذلك بسب جود الاتحادات العمالية وعدم توفر المنافسة الكاملة في الأسواق. فعند هذا الأجر تنكسر دالة عرض العمل الكينزية، ويؤدي هذا بالطبع إلى انكسار دالة العرض الكلي في النظرية الكينزية.

وانطلاقا مما سبق تكون دالة عرض العمل مرتبطة بالأجر النقدي ارتباطا طرديا كما يلي:

[1] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، مرجع سبق ذكره**، ص 180.

[2] Robert James Ball, **Inflation and the theory of money**, transaction publishers, U.S.A, 1965, P 53.

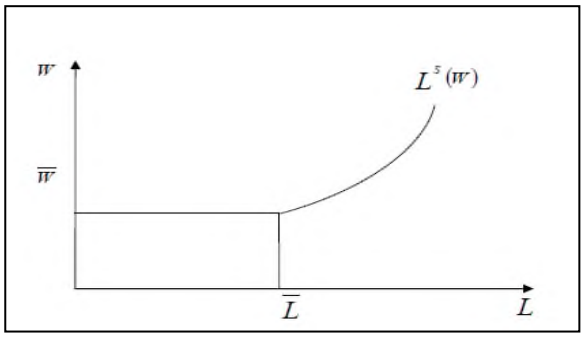
$$L_S = f(w); \frac{dL_S}{dw} > 0$$

حيث أن:

L_S: الكمية المعروضة من العمل. W: الاجر النقدي.

$\overline{W}$: الحد الادنى للاجر النقدي.[1]

الشكل رقم (1–8): دالة العرض على العمل عند كينز

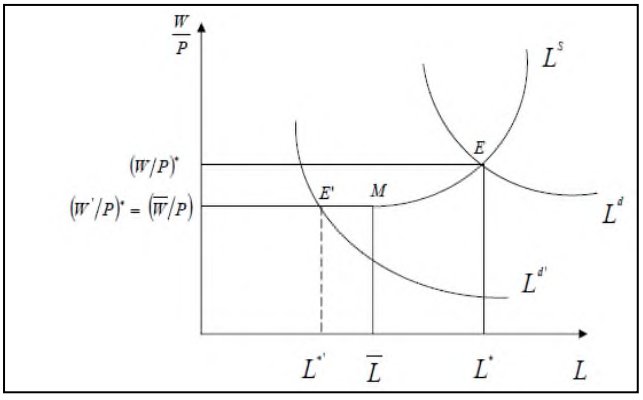


المصدر: محمد الشريف إلمان، مرجع سبق ذكره، ص283.

المطلب الثالث: توازن سوق العمل عند كينز

يمكن تفسير البطالة عند كينز ، بافتراض أن المستوى العام للأسعار معطى وثابت، يمكن التعبير عن دالة عرض العمل بدلالة بالأجر الحقيقي بدلا من الأجر الاسمي، ومنه يمكن مقابلة كل من دالة العرض والطلب على العمل في معلم واحد، كما هو مبين في الشكل التالي:

الشكل رقم (1–9): توازن سوق العمل عند كينز



المصدر:محمد الشريف إلمان، مرجع سبق ذكره، ص289.

[1] فاروق بن صالح الخطيب؛ عبد العزيز بن احمد دياب، **دراسات متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية، مرجع سبق ذكره**، ص 215.

يتحقق توازن سوق العمل عندما يتساوى عرض العمل مع الطلب عليه، أي : $L^S\left(\frac{W}{P}\right) = L^d\left(\frac{W}{P}\right)$

أ- إذا كانت دالة الطلب على العمل هي L^d، فإن نقطة التوازن هي ($\left(\frac{W}{P}\right)^*$،$L^*$) والتي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي. في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الكامل.[1]

ب-إذا كانت دالة الطلب على العمل هي $L^{d\prime}$، فإن نقطة التوازن هي ($\left(\frac{W'}{P}\right)^*$،$L^{*\prime}$) والتي تمثل مستوى العمالة ومعدل الأجر الحقيقي على التوالي. في هذه الحالة يكون الاقتصاد في حالة الاستخدام الغير الكامل، ومستوى البطالة يساوي :$\left(\bar{L} - L^{*\prime}\right)$.[2]

البطالة الكينزية (البطالة غير إرادية أو غير الطوعية (*involuntary unemployment*)): النموذج النيوكلاسيكي يفسر البطالة على أنها بطالة طوعية (إرادية) تعود إلى غياب التعديل لحدوث انخفاض معين للأجر الحقيقي، لكن التحليل الكينزي يرفض فكرة تعديل السوق بواسطة مرونة الأجور الحقيقية.[3]

يرتبط مفهوم البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي، والصفة المميزة لمفهوم البطالة هذه في التحليل الكينزي سببها اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي والنيوكلاسيكي. فلقد نفى كينز مزاعم التوازن الاقتصادي الناجم عن التناغم الداخلي لآلية السوق. ورأى أن الاقتصاد السوقي لا يملك الآليات الذاتية التي تمكنه من بلوغ التوازن عند مستوى التوظف الكامل لمجمل عناصر الإنتاج كما يزعم الكلاسيك والنيوكلاسيك . ويرى أن البطالة تصبح إجبارية عند اختلال سوق العمل بفعل انخفاض إجمالي الطلب الفعال، الذي يتكون من مجموع الإنفاق على الاستهلاك و الاستثمار في متطابقة الدخل القومي.[4] وفي نظريته العامة، يعرف كينز البطالة الإجبارية بأنها تلك البطالة التي تتحقق عند ارتفاع مستوى السعر مع ثبات معدل الأجر النقدي (انخفاض معدل الأجر الحقيقي)، إذا:

- بقي عرض العمل أعلى من مستوى الاستخدام السائد .
- الطلب على العمل أكبر من مستوى الاستخدام السائد .[5]

---

[1] محمد الشريف ألمان، **محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي : نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، مرجع سبق ذكره**، ص ص 289 - 290 .

[2] محمد الشريف ألمان، **محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي : نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، مرجع سبق ذكره**، ص ص 289 - 290 .

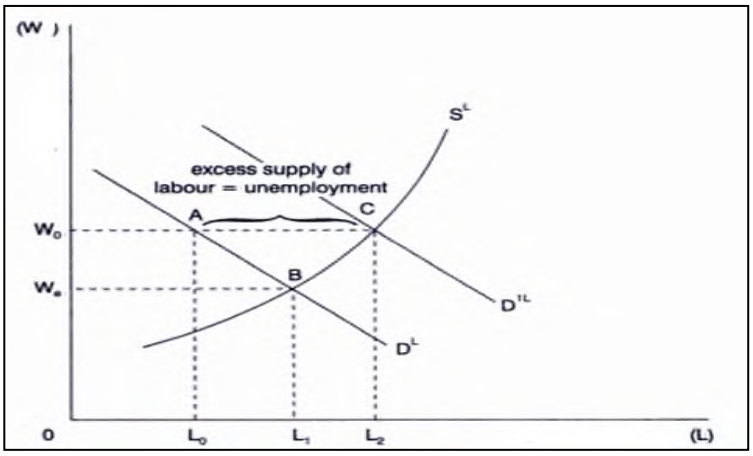
[3] Muriel Maillefert, **l'économie du travail : concepts, débats et analyses, op cite**, p39.

[4] محمد الميتمي، **سوق العمل والفقر في اليمن**، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا وإيران (ERF)، 1997، ص 99.

www.erf.org.eg/html/mohamed Al-Maitami.doc

[5] ضياء مجيد الموسوي، **النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)، مرجع سبق ذكره**، ص 337.

الشكل رقم (1–10): البطالة الكينزية



Source: Nadia Tempini Macdonald, **Macroeconomics and business : an interactive approach**, Thomson learning, London, 1999,p246.

على النقيض من النموذج النيوكلاسيكي، فإن الفرضية الكينزية الأساسية تكمن في أن مستوى البطالة لا يمكن تخفيضه نتيجة للإجراءات المتخذة داخل سوق العمل. ويؤكد التحليل الكينزي على الترابط بين سوق العمل وسوق السلع والخدمات في الاقتصاد، حيث يستمد الطلب على العمالة من سوق السلع والخدمات وذلك لأن الطلب النهائي على السلع والخدمات يولد طلبا على اليد العاملة. وبالتالي يرتبط الاختلال (عدم التوازن) في سوق العمل بالاختلال الحاصل في سوق السلع والخدمات، وبالتالي البطالة الكينزية هي "بطالة لاإرادية " بمعنى أن الطرق المتخذة للقضاء عليها تكون خارج سوق العمل،فالعاطل عن العمل لا يكون بإمكانه اتخاذ إجراءات تكفل له إعادة التوظف. وبالتالي في معظم الأحيان يتمثل السبب الرئيسي لحدوث البطالة في : "عدم فعالية الطلب *demand deficiency*" في سوق السلع والخدمات، والذي يمكن علاجه من خلال السياسات النقدية والمالية المناسبة، فعلى سبيل المثال: زيادة مستوى الإنفاق الحكومي، تخفيض الضرائب وزيادة معدل نمو عرض النقود...والتي تؤدي إلى الرفع من مستوى الطلب الكلي.[1]

لمعالجة البطالة يرى كينز و الكينزيون من بعده الحاجة إلى السياسات الاقتصادية (المالية والنقدية) لتقصير فترات التراجع وبالتالي تقليل حجم البطالة الدورية بهدف تشجيع وتوسيع الطلب الكلي على السلع والخدمات للوصول إلى مستوى الطلب الكلي اللازم لتحقيق مستوى التشغيل الكامل. وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة الطلب على الأيدي العاملة وامتصاص الفائض من القوى العاملة. ولا شك فان توفير برامج التأمين ضد البطالة بكافة أنواعها تساهم في التخفيف من المعاناة التي يتعرض لها العاطلون وتمكنهم من اجتياز فترات التكيف

[1] Paolo Filippin, **Regional unemployent disparities : the case of swiss cantons**, vdf Hochschulverlag AG, 1998, pp22-23.

والبحث عن أعمال جديدة.[1]

المبحث الثالث: النظريات الحديثة المفسرة لسوق العمل

إن التحليل التقليدي لسوق العمل والذي تربع على عرشه: الكلاسيكيون، النيوكلاسيكيون والكينزيون، لم يعد يتطابق مع هيكل أسواق العمل الحديثة والتي عرفت دخول فاعلين جدد لهم تأثير كبير على توازنات أسواق العمل، وكذلك عجز هذه النظريات على تفسير المستويات المرتفعة لمعدلات البطالة منذ أوائل سبعينيات القرن الماضي وفشل أسواق العمل في إحداث التوازنات التلقائية كما أشارت إليه النظريات التقليدية، هذا ما أدى إلى إسقاط بعض الفرضيات الرئيسية والتي بنيت عليها النظريات التقليدية وإدخال فرضيات جديدة.

المطلب الأول: تساهلات في تجاوزات النموذج النيوكلاسيكي

إن عجز النظرية التقليدية وعدم قدرتها على تفسير حقائق مهمة حول البطالة، أدى بالعديد من الباحثين إلى الإزالة التدريجية لبعض الافتراضات الرئيسية مع البقاء في إطار النظرية النيوكلاسيكية. فكانت كل من نظرية "البحث عن العمل" نتاجاً لإزالة فرضية توفر المعلومات الكاملة في سوق العمل، بينما إلغاء فرضية تجانس العمل، فقد أدت إلى ظهور نظرية "رأس المال البشري".[2]

أولاً:نظرية البحث عن عمل*(job search theory)*

ترجع صياغتها إلى مجموعة من الاقتصاديين أمثال كل من: **(phelps,Gordon,Hall,Pevry)**، استطاعت هذه النظرية في السبعينات أن توفر إضاءة مهمة لمختلف مظاهر سوق العمل حيث تسعى إلى إدخال بعض الحقائق في النموذج النظري لسوق العمل كإسقاط فكرة أساسية من فرضيات النموذج الكلاسيكي لسوق العمل وهي المعرفة التامة بأحوال السوق وتوفر المعلومات الكافية المتعلقة بمناصب العمل والأجور، فهي تبين صعوبة توفير المعلومات مما يدفع بالأفراد للسعي من اجل الحصول عليها ولو نسبيا، كذلك محاولة اكتشافهم للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح.[3]

الفكرة الأساسية لهذه النظرية أن عملية البحث عن عمل (من قبل طالب العمل) والبحث عن عامل (من قبل رب العمل) هي عملية أو جهد غير منسق، ويحتاج إلى وقت طويل، ومكلف للطرفين. فالعامل يمضي الكثير من

---

[1] ج.و ن.ورسك، تعريب عزيز محمد؛ محمد سالم، **البطالة؛ مشكلة سياسية اقتصادية**، جامعة قاريونس، بنغازي، ليبيا، 1997، ص 200.

[2] Lamai Benhabib, **Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation**, thèse de doctorat, Université Paris-Est, France, 2017, P31.

[3] مليكة يحيات، **إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970–2005**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2007، ص37.

الوقت ويستخدم طاقات كبيرة في عملية البحث عن عمل ورب العمل أيضا يمضي الكثير من الوقت في البحث عن عامل مناسب للعمل. تنطلق هذه النظرية من الفرضيات الخمس التالية:

- نقص المعلومات، فكل عاطل عن العمل يبحث عن الأجر الأحسن ولكنه لا يكون على دراية بالأجور المقترحة في سوق العمل، وذلك لأن الأجور المعروضة من طرف المؤسسات تتغير من مؤسسة لأخرى؛
- كلما كانت مدة البحث في سوق الشغل طويلة كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعا، وذلك لأن عملية البحث الطويلة الأمد توفر إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات وعدد هائل من الاتصالات بين الباحثين عن عمل وأرباب العمل، وبالتالي تعتبر البطالة انطلاقا من هذه النظرة استثمارا؛
- تكون عملية الحصول على المعلومات المتعلقة بالأجور ومناصب الشغل المتوفرة مكلفة بالنسبة للباحثين عن عمل؛
- وجود حد أدنى للأجور بمعنى أن العامل سوف يقبل أي اجر أعلى من هذا الأجر ويرفض أي اجر اقل منه.[1]

بالرغم مما أضافته هذه النظرية من تحليل لسبب البطالة وتركزها بين فئات معينة دون الأخرى، إلا أن ذلك يظل مشبوها بكثير من أوجه القصور، ويوجه إلى هذه النظرية عديدا من الانتقادات أهمها:

- عدم اتفاق هذه النظرية مع الظواهر المشاهدة في الاقتصاد، فبالرغم من رغبة الأفراد في البحث عن العمل، يلاحظ أن الجانب الأكبر من البطالة يرجع إلى استغناء أصحاب العمل عنهم،
- إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة عملهم وتقل في حالة بقائهم متعطلين؛
- من الصعب إرجاع الارتفاع المستمرة للبطالة في أي مجتمع لمجرد رغبة الأفراد في جمع المعلومات عن سوق العمل؛
- تعجز عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة واستمرارها في الأجل الطويل.[2]

ثانيا : نظرية رأس المال البشري *(The theory of human capital)*

إن نظرية رأس المال البشري تعود إلى العالم بيكر **(Becker)** وذلك سنة **1964**، حيث تقع في إطار المنافسة الكاملة. حيث تهدف نظرية رأس المال البشري إلى تفسير الفوارق الموجودة في الأجور التي يتقاضاها الأفراد من خلال اختلاف مستويات الإنتاجية الفردية و كذلك من خلال الاستثمارات التي يقوم بها الأفراد من اجل التكوين خلال الزمن.

---

[1] Geneviève Grangeas ; Jean -MarieLepage, **Economie de l'emploi**, Presse Universitaires de France,France, 1993, p5 .

[2] علي عبد الوهاب نجا، **مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية**، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005، ص ص: 49-50.

لدراسة قرارات التكوين، من المفيد اعتماد تمييز بيكر**((Becker (1964)** بين التكوين العام الذي يحسن من إنتاجية الفرد المعني بالنسبة لجميع الوظائف والتكوين الخاص الذي يزيد من الإنتاجية في وظيفة معينة فقط. ومن الواضح أن هذا التمييز نظري وذلك لأن كل تكوين له درجة معينة من التحديد، ولكنه مفيد للتحليل. ويرتبط التكوين العام بشكل أساسي بالعامل، مما يجعله محل منافسة من قبل أرباب العمل للحصول على هذا العامل. ومع ذلك، يرتبط التكوين المحدد مع وظيفة معينة.[1]

يرجع الفضل في تطوير نظرية رأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد على رأس المال البشري إلى مينسر (1958) . ومنذ ذلك الحين تراكمت الأدبيات التي قامت بشرح وتطبيق النظرية (على سبيل المثال مينسر (1970) وشولتز (1988) و كارد (1998)).[2]

المبدأ الأساسي لهذه النظرية هو الفرضية الآتية : إن كل فرد يبحث على تعظيم المزايا التي يمكن له الحصول عليها من نشاط ما. هذا ما يفسر اختياره لهذا أو ذاك التكوين الممكن بدلالة التكاليف والأرباح. إن التكوين يحسن الإنتاجية ويعطي أجورا أعلى، وبالتالي فالأفراد لهم اتجاه تحمل تكلفة أعلى لتدريب وتكوين رأس المال البشري في سبيل الحصول على دخول في الفترة الإنتاجية لحياة الفرد وتعويض الخسارة أثناء فترة التدريب. أسلوب العائد على الاستثمار في القوى العاملة يستخدم كمؤشر على مدى جدوى الاستثمار.معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة هو سعر الخصم الذي تصبح بموجبه القيمة المتوقعة لصافي الدخل المتأتي للفرد خلال حياته تساوي صفرا (يسميه بعض الكتاب معدل المردود وهو المعدل الذي يجعل الربح المأين يساوي صفر) كما يتضح من المعادلة التالية :

$$\sum_{i=n_1}^{n_2} \frac{R_i - C_i}{(1+r)^i} = 0$$

حيث :

R_i : الدخل المتأتي للفرد في الفترة i.

C_i : تكاليف التعليم أو أية تكاليف أخرى مصاحبة لها كتكاليف الفرص البديلة في الفترة i.

n_1 : السن القانونية المسموح فيها للفرد أن يترك المدرسة ويلتحق بالتكوين أو سوق العمل (السن الأدنى للعمل).

[1] Pierre Cahuc ; André Zylberberg, **Le marché du travail**, 1er édition, édition de Boeck université, 2001, p 177-178.

[2] علي عبد القادر علي، **أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري**، المعهد العربي للتخطيط، أكتوبر 2001، ص 4.

n_2 : سن التقاعد القانوني والتي يخرج الفرد بعدها من سوق العمل (السن الأقصى للعمل).

n : عدد السنوات التي يقضيها الفرد في العمل وتساوي $(n_1 - n_2)$.

r : معدل العائد أو معدل المردود على الاستثمار.

بعد حساب معدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة لفئة معينة مثلا بموجب المعادلة السابقة، تجرى مقارنة ذلك العائد مع العائد لفئة أخرى من القوى العاملة تسمى فئة المقارنة، فإذا كان العائد للفئة الأولى أكبر من عائد فئة المقارنة فإن ذلك يشير إلى أن الاستثمار في تلك الفئة من القوى العاملة مربح ومرغوب فيه والعكس صحيح. فمثلا إذا كان العائد المتأتي من الإداريين أو المحاسبين أكثر منه في الأطباء، يجب التوسع في الاستثمار في كليات العلوم الإدارية بدلا من الاستثمار في كليات الطب وهكذا.[1]

المطلب الثاني: التيار المؤسسي لسوق العمل

إن هذا التيار وخلافا للفكر الأرثوذكسي *(orthodoxe)* أو التقليدي، فإنه لا يعطي لفرضية عقلانية الأعوان الاقتصاديين دورا مركزيا في تحليل سوق العمل، حيث أنه يركز وبشكل أكبر على هيكل سوق العمل (نظرية التجزئة).

أولا: نظرية الداخلين والخارجين *(Insiders-Outsiders theory)*

ترتكز "نظرية الداخلين والخارجين" على أهمية تكاليف التدريب، حيث تحتاج كل منشأة إلى قوة عاملة مدربة على الطرق الخاصة التي تعمل بها هذه الأخيرة. ويتم معظم التدريب من قبل الموظفين الحاليين، أو كما يطلق عليهم **"الداخلين" *(insiders)***. وذلك لأن المنشأة تدرك أنه من خلال تدريب الموظفين الجدد، أو كما تتم تسميتهم **"الخارجين" *(outsiders)***، فإنها تقلل من موقفهم التفاوضي مع المنشأة. حيث تقوم المنشأة بتقديم وعدا للداخلين بمواصلة دفع أجور مرتفعة مقارنة بالوافدين الجديد، ولكن الداخلين يعلمون بأن هذا الوعد يمكن كسره ويمكن أن يتم تعويضهم بالأشخاص الذين قاموا بتدريبهم. ففي المواقف التفاوضية المستقبلية، يمكن لصاحب العمل أن يستخدم هؤلاء العمال ذوي الأجور المنخفضة لممارسة الضغط على الموظفين الحاليين من اجل تخفيض أجورهم. وبمعرفة ذلك، يرفض الداخلين التعاون من خلال تدريب الخارجين، إلا في حالة تزامن مصالحهم مع مصالح الموظفين الجدد. ومن أجل حدوث ذلك يمكن للمنشأة تقديم أجر مماثل، ولكن هذا سوف يؤدي إلى حدوث تغيير في الأجور، بحيث لا يمكن أن يتم تخفيض الأجر المقدم للعمال الجدد إلى المستوى الذي

[1] البشير عبد الكريم، **محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في: الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط و للإحصاء، 2003، ص ص 92- 93.

يتساوى فيه الطلب على العمال الجدد مع العرض.[1]

تعتمد نظرية "الداخلين والخارجين" على تكاليف الدوران *(turnover costs)* والمتمثلة في التكاليف الناجمة عن: تكاليف الفصل، تكاليف التوظيف وتكاليف التكيف مع مكان العمل. إن وجود هذه التكاليف يخلق فرقا واختلافا بين صافي الربح المتحصل عليه نتيجة لوجود عامل مستقر (الداخل*(insider)*)و المتحصل عليه نتيجة توظيف عاطلين عن العمل أو استخدام عمال غير مستقرين (الخارج *(outsider)*).وبالتالي، في إطار هذه الفجوة، فإن المنشأة لا تملك مصلحة في توظيف شخص خارجي حتى وإن كان على استعداد لقبول أجر أقل من أجر الداخلين.[2]

وتستند هذه النظرية على القوة التفاوضية الكبيرة للداخلين، والذين هم بالفعل جزء من العملية الإنتاجية، والذين تحصلوا على تدريب بالفعل مقارنة بالخارجين والقادمين الجدد. إن استبدال الداخلين بالخارجين من شأنه أن يؤدي بالمنشأة إلى تحمل تكلفة، وهذه التكلفة المحتملة تولد عائدا والذي يتم استغلاله من طرف الداخلين عن طريق زيادة أجورهم، وذلك بفضل القوة التفاوضية الكبيرة التي يتمتعون بها. وطالما أن الزيادات في الأجور لا تتجاوز العائدات المتحصل عليها، فإن أصحاب العمل لا يقومون بتوظيف أشخاص خارجيين، وبالتالي لا يستطيعون القيام بأي تخفيض في الأجور.[3]

ثانيا: نظرية تجزئة سوق العمل*(Labor market segmentation theory)*

تنهض هذه النظرية على سقوط فرض تجانس وحدات عنصر العمل أحد أهم فروض المدرسة الكلاسيكية وتهدف نظرية تجزئة سوق العمل إلى تقديم التفسيرات الخاصة بأسباب زيادة حدة البطالة، وأسباب زيادة البطالة في قطاعات معينة وعجز التشغيل في قطاعات أخرى.[4] حيث ظهرت هذه النظرية في نهاية الستينات في الولايات المتحدة الأمريكية، انطلاقا من أعمال كل من: Piore و Doeringer على الخصوص، والتي تؤكد عدم وجود سوق وحيد للعمل يلتقي فيه العرض و الطلب، بل يوجد سوقين ينحدران من سوق العمل وهما: السوق الأولي والسوق الثانوي.

السوق الأولي يتسم بمميزات راقية مثل: الأجور العالية، ظروف أفضل للعمل، فرص للترقية والتكوين، وقوانين داخلية مكتوبة، حرية النشاط النقابي. وعلى العكس من ذلك فان السوق الثانوي يتميز بأجور منخفضة، ظروف عمل متدنية، مراقبة تعسفية، معدل عالي لدورات العمال، حرية اقل للنشاط النقابي، فرص اقل للترقية و التكوين،

[1] Paolo Filippini, **Regional unemployent disparities : the case of swiss cantons**, **op cit**, p 28.
[2] Jacques Freyssinet, **Le chômage**, Edition La découverte, France, 1998, p 82.
[3] Paolo Filippini, **Regional unemployent disparities : the case of swiss cantons**, **op cit**, p 28.
[4] عصام حسني محمد عبد الحليم، **تأليف المادة العلمية الخاصة بالبطالة والتضخم في مادة الاقتصاد**، ص23.
https://kantakji.com/media/175157/ektsad22.pdf(04-06-2016)

بينما السمة الرئيسية لهذا السوق هي البطالة وعدم الاستقرار، وأن الفئات الموجودة في السوق الثانوي هي الفئات غير المرتبطة بشكل كامل بالعمل على غرار فئة الشباب (احتياجات مالية غير كبيرة)، والفئات المحرومة اجتماعيا مثل الأقليات والمهاجرين.

وقد ميز Piore التكوين العام المتعلق بأداء المهام العامة، والتكوين الخاص الذي ينمي قدرات التحكم في مهن لها خصوصيات، وبالتالي حسب Harrison و Vietorisz فالاستثمار في كلا النوعين مشجع أكثر في السوق الأولي نظرا لارتفاع الأجور وضرورة مسايرة التكنولوجيا. أما في السوق الثانوي فالأجور المتدنية و التكنولوجيا غير متوفرة اوجد عدم الحاجة لاستعمال القدرات العالية.[1]

وترجع أسباب تجزئة الأسواق إلى سوق رئيسي وآخر ثانوي إلى النظام الرأسمالي الذي تطور من المنافسة إلى الاحتكار وظهور التقنيات الحديثة والمتطورة والذي أدى إلى تمتع السوق الرئيسية باستخدام التكنولوجية الحديثة وكثافة رأس المال والعمالة الماهرة والمدربة بينما في السوق الثانوي توجد المنشآت كثيفة العمالة والتي تكون أكثر عرضة للتقلبات الاقتصادية، وهو ما يعني أن معدل البطالة وطول مدتها في الدول المتقدمة والفنية صناعيا أقل وتكون كبيرة في الدول النامية.

تشير نظريات أخرى لتجزئة سوق العمل بأن سوق العمل ينقسم إلى سوق محلي وآخر دولي وإقليمي، وأيضا سوق العمل الريفي والحضري وكذلك سوق العمل الماهر وغير الماهر، وسوق العمل الخاص والعام، وتفترض أيضا هذه النظريات أن عنصر العمل لديه المقدرة على الحركة والانتقال داخل السوقين (الخاص والعام) على اعتبار أن هذين السوقين يختلفان من حيث الوظائف وخصائص العمالة والأفراد فيهما.[2]

المطلب الثالث : امتدادات للنموذج الكينزي

ظهرت مجموعة من النظريات والتي تعتبر امتدادا للنظرية الكينزية، ونذكر منها:

أولا: نظرية اختلال سوق العمل*(Theory of the imbalance of the labor market)*

ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي ***"Malinvaud "*** عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات، وتقوم هذه النظرية على رفض فرض مرونة الأجور والأسعار وهو احد الفروض الأساسية للنموذج التقليدي لسوق العمل ووفقا لهذه النظرية فان الأجور والأسعار يتميزان بالجمود في الأجل القصير ويرجع الجمود إلى عجز الأجور والأسعار في الأجل القصير عن التغير بسرعة بما يضمن توازن سوق العمل. ونتيجة لذلك قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال تتمثل في فائض عرض، ومن ثم ظهور البطالة

[1] Jean Jacques Paul, **La relation formation d'emploi : un défit pour l'économie**, Ed économica, paris,1989,p 83.

[2] عصام حسني محمد عبد الحليم، **تأليف المادة العلمية الخاصة بالبطالة والتضخم في مادة الاقتصاد، مرجع سبق ذكره**، ص24.

الإجبارية. وينطبق ذلك أيضا على أسواق السلع، حيث يؤدي جمود الأسعار والأجور إلى الاختلال بين الكميات المعروضة والمطلوبة، ونظرا لاستحالة تحقيق التوازن عن طريق التغيرات النقدية سواء في الأجور أو الأسعار فان ذلك من شانه أن يحدث عدم توازن، حيث تظهر البطالة في سوق العمل وفائض عرض أو فائض طلب في سوق السلع.[1]

الجديد في هذه النظرية هو استخدامها لنفس الإطار التحليلي لتفسير كل من البطالة الكينيزية والكلاسيكية على حد السواء، وهو ما يعني أن نوع البطالة وأسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، وإنما تتوقف على طبيعة الاختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة . أي أن هذه النظرية توضح أن البطالة غير الاحتكاكية ترجع في البلدان الصناعية المتقدمة إلى انخفاض مستوى الإنتاج ولكن هذا الأخير قد يكون ناتجا عنه انخفاض معدل ربحية الاستثمارات (بطالة كلاسيكية) أو لعدم وجود قدر كافي من الطلب الكلي (بطالة كينزية).

ويمكن القول إلى أن نظرية الاختلال وان كانت قد أصابت في تحليل أسباب البطالة المعاصرة من البطالة النظرية، إلا أنها تعني من الناحية الواقعية إخفاق كافة السياسات الاقتصادية الممكن أتباعها لمواجهة هذه الظاهرة مما يشير إلى استمرارها كأحد سمات النظام الرأسمالي في الوقت الراهن.[2]

ثانيا : نظرية أجور الكفاءة *(Efficiency wages theory)*

إن للنظرية الكينزية أسباب إضافية تقدمها لتفسير الجمود في الأجور الحقيقية أهمها: "نظرية أجور الكفاءة"". كان روبرت سولو***(R.Solow)*** أول من قام بتطوير النموذج الأساسي لنظرية "أجور الكفاءة". وبحسب نموذج "سولو" هذا، يعتبر ثبات الأجور الحقيقية وميلها إلى الجمود من مصلحة المنشأة الإنتاجية، لما لتخفيض الأجور من دور تلعبه في انخفاض الإنتاجية العمالية.[3] من ناحية أخرى، فإن نظرية أجور الكفاءة تعتبر أن الأجر يمكن أن يكون له تأثير على الإنتاجية، حيث أن أجر الكفاءة هو الأجر الأمثل الذي يوفر أفضل مزيج بين تكلفة العمل وإنتاجيته. وقد ينحرف أجر الكفاءة عن الأجر التوازني مما يسمح بتحقيق التشغيل الكامل.[4]

إن الافتراض القوي لنماذج أجور الكفاءة والتي اشتهرت كثيرا في سنة 1980، هو وجود فائدة أكبر تحققها المنشآت مقارنة بالتكلفة التي تتحملها في حالة دفعها لأجور مرتفعة، فهذه النماذج تشرح جمود الأجور الحقيقية ووجود البطالة اللاإرادية (غير طوعية) من خلال محاولات الشركات في الإبقاء على الأجور فوق مستوى مقاصة

[1] علي عبد الوهاب نجا، **مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها: دراسة تحليلية تطبيقية، مرجع سبق ذكره**، ص 50-51.

[2] مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 247- 248.

[3] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، مرجع سبق ذكره**، ص417-418.

[4] Marc Montoussé, **Nouvelles théories économiques : clés de lecture**, édition Bréal, 2002, p121.

السوق بهدف زيادة الإنتاجية.[1] فعلى حسب هذه النظرية فان الأجور المرتفعة تجعل العمال أكثر إنتاجية، هذا ما يدفع بالمؤسسات إلى التردد في خفض الأجور في ظل وجود فائض من معروض العمالة، لأنه إذا حدث خفض في الأجور هذا بالتأكيد سوف يؤدي إلى التقليص من فاتورة الأجور ولكنه سيؤثر سلبا على إنتاجية العمال وبالتالي على أرباح الشركات.

إن من بين أهم أسباب حفاظ المؤسسات على أجور مرتفعة عن مستوى التوازن، هي:

- إذا قامت المؤسسات بتخفيض الأجور فان هذا ما يدفع بالعمال ذوي الكفاءات العالية إلى البحث عن وظائف في مؤسسات أخرى تقدم أجور مرتفعة، وبالتالي تفقد المؤسسة يد عاملة ماهرة وهذا ما يؤدي إلى خفض إنتاجيتها؛
- الأجور المرتفعة تزيد من حافزية العمال على العمل، فعلى حسب هذه النظرية فان المؤسسات غير قادرة على تتبع وبشكل مستمر درجة رغبة وجهد عمالها على العمل، وذلك لأن الأشخاص يميلون إلى التصرف بشكل غير لائق عند علمهم بان سلوكهم غير مراقب، وبالتالي فإن دفع أجور مرتفعة سوف يسمح للمؤسسات بالتخفيف من هذا الخطر اللاأخلاقي؛
- إن مستوى الأجور المرتفع يخفض من وتيرة دوران العمال ***(labor turnover)***، أي أولئك الذين يتركون وظائفهم لعدة أسباب نذكر منها: وظيفة أكثر استقطابا أو أفضل أجرا في مكان آخر، تفضيل تغيير المسيرة المهنية... فعندما تكون الأجور المرتفعة هذا ما يشجع العمال على الحفاظ على وظائفهم، حيث أن المؤسسات التي تدفع أجور مرتفعة ينخفض لديها وتيرة الترك اللاإرادي للموظفين وبالتالي تربح الوقت والمال (التكلفة) الذي تسخره للتوظيف وكذا لتكوين عمال جدد؛

إن جميع هذه الأسباب تشير إلى انه من مصلحة المؤسسات في بعض الأحيان الحفاظ على الأجور فوق مستوى التوازن، لكن هذا الجمود في الأجور سوف يقابله بطالة هيكلية.[2]

ثالثا: نظرية العقود الضمنية *(The theory of implicit contracts)*

إن الاقتصادي الرئيسي الذي طور نظريات العقود الضمنية هو**" Azariadis"**، انطلاقا من بحثه الموسوم بـ: **"العقود الضمنية وتوازنات التشغيل الناقص: *implicit contracts and underemployment equilibria***" وذلك سنة 1975. وتسعى هذه النظرية إلى شرح الصلابة المرتفعة للأجور التي يمكن ملاحظتها. بالنسبة لنظرية العقود المبسطة، فإن صلابة الأجور لا تنجم عن عمل النقابات أو من رفض الموظفين للعمل دون

[1] Paolo Filippini, **Regional unemployent disparities : the case of swiss cantons**, **op cit**, p 24.
[2] Gregory N.Mankiw, **Macroéconomie** ; traduit par Jean Houarn, 3eme édition, Boeck édition, 2003, p123.

مستوى معين من الأجور، وإنما تنبع من اتفاق ضمني بين الموظفين وأصحاب العمل بهدف الحد من عدم اليقين.[1]

إن نظرية العقود الضمنية ترتبط بالأعمال التأسيسية لكل من: Azariadis (1975)، Baily(1974) و Gordon (1974)، والتي تعتبر من بين المحاولات الأولى في " اقتصاد العمل الحديث"، التي اهتمت بمعالجة صلابة الأجور والبطالة، غير أن تفسيراتها بخصوص هاتين الظاهرتين تعتبر وجيزة نسبيا . ولكنها تميزت بتقديم سلسلة من المفاهيم المبتكرة ولاسيما تناولها لمفهوم "عدم اليقين".

في نظرية العقود الضمنية تكون الأجور جامدة بسبب اتفاق ضمني بين الموظفين وأرباب العمل للحد من عدم اليقين، فالموظفين يخشون من تعرض أجورهم لتقلبات، لذلك فهم يريدون من صاحب العمل أن يلعب دور مؤمن عند حدوث ذلك. عند ضمان الشركات بتوفير أجورا مستقرة، في هذه الحالة فإن الموظفين يقبلون أجرا حقيقيا في المتوسط أقل من ذلك، ويكون متغير للغاية بفعل القوى الموجودة في السوق. وبالتالي فإن الأجور سوف تكون جامدة ومختلفة عن أجور التوازن.[2]

سوق عمل تعاقدي : إن نظرية العقود والتي تتخلى جزئيا عن فرضية وجود عالم تنافسي تماما، ترى أن تبادل خدمات العمل هو نتيجة علاقة بين المنشأة وموظفيها. ولذلك فإن مستويات الأجور والعمالة تكون ناجمة عن "عقود" ضمنية، أي أنها مبرمة بين المنشأة وعمالها، وبالتالي فهي غير خاضعة لـ" قوى السوق". إضافة إلى أن المحيط الذي تبرم به هذه العقود يتسم بـ "عدم اليقين" أي أن المتعاملين ليس لديهم دراية بـ "حالة الطبيعة" التي ستسود في المستقبل.

ضعف المقاربة التعاقدية : للوهلة الأولى يبدو أن نظرية العقود، قد أنجزت دورها: و هو تفسير المرونة الناقصة (غير كاملة) للأجور، والتي تكون مسؤولة عن حدوث التشغيل الناقص عند حالة اقتصادية غير مؤاتية. إن إدخال عدم اليقين في النماذج النيوكلاسيكية المعتادة هو بلا شك تطور وتقدم، ويبدو أن مواقف المخاطرة للأعوان الاقتصاديين تشكل عاملا تفسيريا أساسيا لاختياراتهم في العالم "الحقيقي".

لكن هذا النهج يعاني من بعض التناقض، حيث أن الهدف من النظرية هو شرح مجموعة من الظواهر التي تعكس عجز السوق عن ضمان التبادل الفعال لخدمات العمل، وذلك في إطار تحليل متوافق مع العقلانية الفردية. ومع ذلك، فإن العقود المثلى التي تم تحليلها سابقا تركت الوكلاء في وضع لا يزال دون المستوى الأمثل: إذا كان يمكن إعادة التفاوض على العقود بعد مراقبة حالة الطبيعة، فإن الشركة والعمال (سواء كانوا عاطلين عن

[1] Marc Montoussé, **Nouvelles théories économiques : clés de lecture**, **op cite**, p121.
[2] Marc Montoussé ; Isabelle Waquet, **Microéconomie**, 2ème édition, Bréal, 2008, p 150.

العمل أو يعملون) يختارون مستويات الأجور والعمالة بشكل عام تختلف عن تلك المحددة مسبقا.

وبصفة عامة لا تفسر النظرية السبب الذي يجعل المتعاملين المتفاوضين بحرية، مخلصين لالتزاماتهم عند الحالة التي لا تصبح فيها هذه العقود مناسبة لهم. وأيضا لا تتضمن هذه العقود الحوافز التي تكفل الامتثال.وبالإضافة إلى ذلك، إدراج عدم اليقين في هذا النهج، يبقى بدائي للغاية. وعلى وجه الخصوص، فإن الافتراض بأن المعلومات المتعلقة بحالة الطبيعة في متناول الجميع قوية للغاية. ولكن لسوء الحظ، فمع الأخذ بعين الاعتبار هياكل المعلومات الدقيقة فإنها سوف تفسر نهاية نظرية العقود الضمنية.[1]

المطلب الرابع: الإثراءات الكينيزية والنيوكلاسيكية (علاقة فيليبس وقانون أوكيون)

لقد تم إثراء النظرية الاقتصادية خلال سنوات الخمسينيات والستينيات، بالمساهمات الكينيزية و النيوكلاسيكية وذلك من أجل فهم ظاهرة البطالة بشكل أفضل. بالنسبة للتيار الأول، تعد علاقة فيليبس وقانون أوكون أهم المساهمات. أما بالنسبة للثاني، فتعتبر فكرة البطالة الطبيعية من بين أهم الإضافات التي جاء بها كل من فيلبس وفريدمان.

أولا: قانون أوكن *(Okun's law)*

يعتبر قانون 'أوكن" ***Okun*** " 'بمثابة الأساس التجريبي و النظري للعلاقة بين النمو الاقتصادي و البطالة ، وهذا القانون هو عبارة عن علاقة عكسية بين معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي و معدل البطالة، حيث توصّل 'أوكن' نتيجة دراسة قياسية أجراها على الاقتصاد الأمريكي أن هناك علاقة ديناميكية بين النمو الاقتصادي للولايات المتحدة الأمريكية للسنوات 1947 و 1960 و البطالة.[2] تتمثل هذه العلاقة في ضرورة تقليص الفارق بين الناتج المحلي الإجمالي و بين مستواه الممكن بثلاثة نقاط، لتنخفض البطالة بنقطة واحدة. كما توصل في دراسته إلى أن مرونة البطالة بالنسبة للنمو الاقتصادي تتراوح بين 0.35 و0.40.[3]

لقد قام أوكيون بوضع صيغتين تعبران عن العلاقة بين البطالة والنشاط الاقتصاد الكلي في الولايات المتحدة الأمريكية، كالتالي :

الصيغة الأولى: تربط بين التغير في البطالة(ΔU) والتغير في معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي (ΔY)، كالتالي:

$$\Delta U_t = -0.3\ \Delta Y_t + 0.3 + \mu_{1t} \dots\dots (1)$$

[1] Marc Montoussé, **Nouvelles théories économiques : clés de lecture**, **op cite**, p39.

[2] Arthur M. Okun., **Potential GNP : its measurement and significance**, Proceedings of the Businessand Economicstatistic Section of the American statistical Association, 98-104, Réédité sur le site dela Cowles Foundation, Yale University, 1962.

[3] مجدي الشوربجي، **أثر النمو الاقتصادي على العمالة في الاقتصاد المصري**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6، جامعة الشلف، 2009، ص ص 143-144.

والتي تعني أنه حتى يستقر معدل البطالة، يجب أن يزيد النمو الاقتصادي بنسبة 1% كل ثلاثة أشهر.

الصيغة الثانية: والتي قام باستخلاصها أوكيون، من خلال الربط بين الفرق (الفجوة) في معدل البطالة الفعلي (U) و معدل البطالة الطبيعي والذي يقترب من القيمة 4%(3.72%)، والفرق بين الناتج المحلي الإجمالي الممكن و الفعلي أو كما يسمى أيضاب: فجوة أوكيون (gap)، أي:[1]

$$U_t = 0.36gap_t + 3.72 + \mu_{2t} \dots\dots (2)$$

بشكل عام يمكن التعبير عن الصيغة الأولى والثانية، عن طريق العلاقتين التاليتين:

$$\Delta u = \alpha - \beta.\Delta y + \varepsilon_1 \dots (3)$$

$$u - \bar{u} = -\delta(y - \bar{y}) + \varepsilon_2 \dots (4)$$

حيث:

u: معدل البطالة الفعلي و$\bar{u}$: معدل البطالة الطبيعي؛

y: الناتج المحلي الإجمالي الفعلي و $\bar{y}$: معدل الناتج المحلي الإجمالي الممكن؛

$\alpha، \beta، \delta$: معالم النموذج؛ ε : المتغير العشوائي.

هناك العديد من الباحثين الذين قاموا باختبار علاقة أوكيون، دراسة أليا وسميث (Alia & Smith) سنة 1975، غوردون (Gordon) سنة 1984، كنوستر (Knoester) سنة 1986، كوفمان (Kaufman) سنة 1988، براشوني (Prachowny) سنة 1993، ويبر (Weber) سنة 1995، عماد الموسى (Moosa)سنة 1997، أتفيلد وسيلفرستون (Attfield and Silverston) سنة 1998، ليي (Lee) سنة 2000، سلفابول (Silvapulle)سنة 2004.

ثانيا: منحنى فيليبس

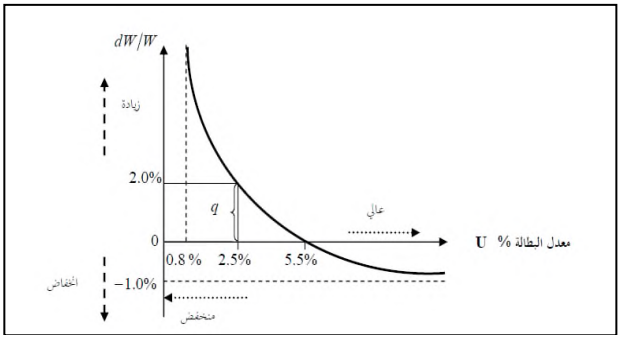
أ- أصل "منحنى فيليبس" : لقد بقي موضوع التضخم والأسعار، مهملا بين طيات النسيان حتى العام (1958) عندما قام: "ألبان وليام فيلبسA.W.H. Philips "بنشر بحثه المشهور[2] حول العلاقة التاريخية التي وجد أنها تربط ما بين معدل البطالة، والمعدل الذي تتغير به الأجور النقدية. وعلى ما يبدو

[1] Durand, J., Huchet-Bourdon, **La loi d'Okun comme indicateur de dispersion des pays européens : peut on parler de convergence des structures ?**,Communication, in Journées de l'Association françaises de sciences économiques ; Lille 26-27Septembre, 2003, p 3.

[2]**Article écrit en 1958 intitulé: « Relation between unemployment and the rate of change of money wages intheUnited Kingdom 1861-1957 » Economica.**

أن " فيلبس" لم يكن يسعى عند نشر لبحثه، إلى تقديم نظرية رائدة في هذا الموضوع، وإنما مجرد قراءة استطلاعية وأولية لتلك العلاقة، التي رأى أنها تربط بين هذين المتغيرين عبر مسار زمني وتاريخي طويل، امتد إلى ما يزيد عن تسعين عاما(1861- 1957). ومع ذلك فقد أثارت نتائج ذلك البحث الاهتمام، حيث بينت بوضوح أن هناك علاقة دالية مستقرة وثابتة، تربط ما بين معدل التغير في الأجور النقدية $\left(\frac{dw}{w}\right)$ ، وبين معدل البطالة (u)، وهي العلاقة التي أصبحت تعرف فيما بعد " بمنحنى فيلبس" (the Phillips curve)، نسبة إلى مكتشفها. ويوضح لنا الشكل التالي، صورة توضيحية للعلاقة العكسية، وغير الخطية، التي تربط بين هذين المتغيرين.

الشكل رقم (1–11) : منحنى فيلبس(the Phillips curve)



المصدر: أسامة بشير الدباغ، مرجع سبق ذكره، ص 197.

تقع العلاقة غير الخطية التي تربط بين التغير في معدلات البطالة والتغير في معدلات الأجور الاسمية، ضمن خطي مقاربه أو نهاية**(asymptotes)**: الأول يوضح أن معدل التغير في الأجور النقدية يبلغ قيمة لا نهائية، وذلك عندما ينخفض معدل البطالة إلى المستوى (0.8%). والثاني يوضح أن معدل التغير في الأجور النقدية يبلغ حده الأدنى (1.0-%) وذلك عندما يرتفع معدل البطالة ليشمل جميع المعروض من العمال في سوق العمل، أي ما نسبته (100%).[1]

وفي وقت لاحق، فضل الاقتصاديون الذين اهتموا بعلاقة فيليبس استخدام معدل التضخم بدلا من نمو الأجور في دراسة الصلة مع البطالة. وفي الستينات، أجريت عدة دراسات لدراسة العلاقة بين البطالة والتضخم في مختلف البلدان. حيث أنه في كثير من الحالات، تم العثور على علاقة سلبية. وواحدة من بين هذه الدراسات كانت لـ: بول ساموبلسون(Paul Samuelson) وروبرت سولو(Robert Solow)سنة 1960، حيث قام الباحثان باستخدام المعطيات الأمريكية من سنة 1900 إلى غاية 1960 وتوصلا إلى وجود علاقة سلبية بين المتغيرين أي ما بين معدل البطالة ومعدل التضخم. وكانت هذه هي بداية عدة مناقشات حول علاقة تجريبية أخذت اسم

[1] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، مرجع سبق ذكره**، ص 191–196.

"منحنى فيليبس". ولكن هذه العلاقة تم الطعن فيها في سنوات الستينات بعد أن كان متفق عليها، وذلك من قبل الباحثين الأمريكين: ميلتون فريدمان (Milton Friedman)و إدموند فيلبس (Edmund Phelps).[1]

ب- إضافة التوقعات لمنحنى فيلبس (نظرية معدل البطالة الطبيعي:Theory of natural unemployment rate)

إن كان قد تمتع منحنى فيلبس بمصداقية نظرية وعلمية خلال الفترة 1959 و 1969، فإنها قد تعرضت للاهتزاز الشديد، وحام حولها شك كبير منذ أواخر عقد الستينات وخلال عقد السبعينات ذلك أن العلاقة العكسية بين معدلات البطالة ومعدلات التضخم قد تعرضت للانهيار، بسبب عجز منحنى فيلبس على تفسير حالة الركود التضخمي.

إن فشل هذه العلاقة قد دفعت بالعديد من الاقتصاديين من بينهم **"ميلتون فريدمان" "Friedman "** و **" أدموند فالبس" "Phelps"** إلى تطوير نماذج متقدمة في القياس الاقتصادي تأخذ بعين الاعتبار عامل **التوقعات "Expectations"** عند صياغة العلاقة التبادلية بين التضخم والبطالة وقد مكنت تلك النماذج من إخضاع منحنى فيلبس إلى القياس والتجربة، وبدا واضحاً أن العلاقة التبادلية بين البطالة والتضخم، التي يقوم عليها منحنى فيلبس، لا أساس لها من الصحة أو الثبات والاستقرار على المدى الزمني الطويل.[2]

فلقد أصبحت البيانات الخاصة بالبطالة والتضخم تعكس علاقات أكثر تعقيدا، من العلاقة البسيطة والسهلة التي كان يصورها منحنى فيليبس. وتحولت هذه العلاقة إلى ما يشبه الحلقات غير المنتظمة (Curls)، وبالتالي لم يعد بإمكان النظرية العامة لكينز تفسير حالة الركود التضخمي (Stagflation)أي تزامن ارتفاع معدلات البطالة مع ارتفاع معدل التضخم.

وفي نقده الشهير لمنحنى فيليبس، وصف **"ميلتون فريدمان"** منحنى فيليبس بأنه مضلل تماما، لأن المحور الرأسي فيه يشير إلى معدل الأجر الاسمي بدلا من أن يشير إلى الأجر الحقيقي. ويعتقد فريدمان أن سبب هذه المشكلة هو أن فيليبس قد أخذ بالافتراض الكينزي الذي ينص على أن التغيرات المتوقعة في الأجور الاسمية تكون مساوية للتغيرات المتوقعة في الأجور الحقيقية.

ولقد رفض فريدمان هذا الافتراض، واقترح أن يشير المحور الرأسي في منحنى فيليبس إلى معدل التغير في الأجور

[1] Karine Dumont, **la courbe de Phillips de long terme et les rigidités salariales : un test de la conjecture de Tobin**, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en économique, Université du Québec à Montréal, France, 2000, p p 5- 6.

[2] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، مرجع سبق ذكره**، ص 266.

الاسمية مطروحا منه المعدل المتوقع لتغيرات الأسعار. وبناء عليه فإن معادلة تكوين الأجور يجب أن تعاد صياغتها بحيث تأخذ بعين الاعتبار التوقعات التضخمية. ولهذا، فإنه كانت معادلة الأجور المفترضة عند فيليبس هي:[1]

$$w = f(u)$$

فإن معادلة الأجور عند فريدمان هي :

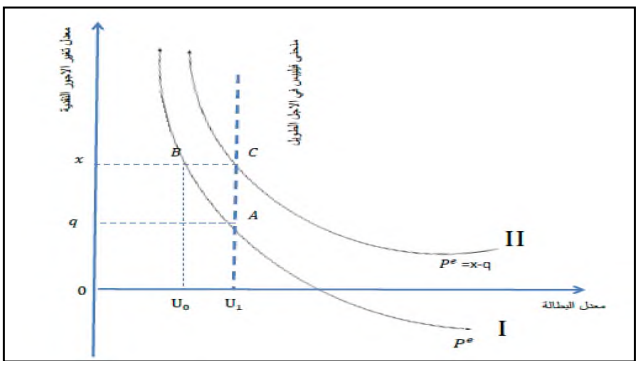
$$w = f(u) + P(e)$$

حيث:

w: هي الأجور؛ u: البطالة؛ p(e): المعدل المتوقع لتغيرات الأسعار.

إن إدخال التوقعات التضخمية في التحليل يعني أن هناك عدة منحنيات لمنحنى فيلبس، وبحيث يعبر كل منحنى عن توقعات تضخمية معينة، وكل منحنى يعبر عن أجل قصير معين، حيث منذ أواخر عقد الستينات وخلال عقد السبعينات حدثت عدة صدمات مؤثرة على جانبي الطلب الكلي والعرض الكلي، مما كان له تأثير كبير في حركة الأسعار والأجور ومن ثم التوقعات التضخمية. مما أدى في الأخير بعدد كبير من الاقتصاديين إلى إنكار وجود أي علاقة بين البطالة والتضخم في الأجل الطويل. لقد حاول بعض الاقتصاديين إثبات أن منحنى فيلبس يأخذ شكلًا عموديًا في الأجل الطويل ويمكن التوقف على وجه نظرهم في هذا الخصوص من خلال الشكل التالي، الذي يشير فيه المحور الرأسي إلى نسبة التغير السنوي في الأجور النقدية، في حين يشير المحور الأفقي إلى معدل البطالة.[2]

الشكل رقم (1–12) : منحنى فيليبس في الأجل الطويل



المصدر: فاروق بن صالح الخطيب، عبد العزيز بن أحمد دياب، مرجع سبق ذكره، ص 277.

[1] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص 366.

[2] أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية، مرجع سبق ذكره**، ص 267.

ثالثا : نظرية معدل البطالة الطبيعي*(Theory of natural unemployment rate)*

إن النقد الشديد الذي تعرض له منحنى فيليبس، دفع بالمنظرين الاقتصاديين المعاصرين إلى البحث عن نموذج أكثر ملائمة للواقع فقد قام الاقتصادي **"فريدمان"** عام 1968 باقتراح نموذجا جديدا يتسم بالقدرة تحت اسم : **" المعدل الطبيعي للبطالة"**. [1] وكما يعرفه فريدمان : " المعدل الطبيعي للبطالة...هو المستوى الذي يمكن أن ينتجه فيه نظام والراسيان(Walrasian system) تلقائيا للتوازن العام، وهذا عند الأخذ بعين الاعتبار الخصائص الهيكلية الفعلية لأسواق العمل والسلع، بما في ذلك عيوب السوق والتنوع العشوائي في حالات الطلب والعرض، وتكاليف جمع المعلومات حول الوظائف الشاغرة، وفرص العمل المتاحة، وتكاليف التنقل، وما إلى ذلك". فعلى الرغم من أن هذا التعريف ليس أكثر من مجرد قائمة من الأشياء التي يجب التفكير فيها من خلال إنشاء نظرية للمعدل الطبيعي، فإن الفكرة الأساسية تكمن في أن المعدل الطبيعي أصبح ثابتًا بشكل معقول، حتى ما بين الاقتصاديين الذين عارضوا ورفضوا الفكرة منذ بداية الأمر.[2]

كما يعرفه أيضا على أنه المعدل الذي يبقي الأجر الحقيقي المتوسط ثابتا، بحيث لا يتغير مستوى الأسعار، إذا لم تتغير إنتاجية العمل. يمكن القول أيضا أن عند معدل البطالة الطبيعي تستقر توقعات الأعضاء الفاعلين التضخمية، يتحقق الاستقرار النقدي أو باختصار معدل البطالة الطبيعي لا يسرع التضخم، يسمى أيضا بالنايرو NAIRU (*Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment*).[3]

ولا يعني معدل البطالة الطبيعي بالضرورة معدل البطالة المرغوب فيه اجتماعيا، وإنما يعني المعدل الذي يصل إليه الاقتصاد في الأجل الطويل غير متأثر بأي اختلافات أو تقلبات على مستوى الاقتصاد القومي في الأجل القصير تجعله معدل مؤقت وليس طبيعي، ولا يعني هذا أن المعدل الطبيعي للبطالة أنه يتسم بالثبات عبر الزمن.

ويعرف المعدل الطبيعي للبطالة على أنه: في كل اقتصاد قومي يوجد مستوى من الناتج يتحقق عنده التوازن في الأجلين المتوسط والطويل، يصحب هذا التوازن معدل معين من البطالة، هذا المعدل محدد بواسطة عوامل الإنتاج والتكنولوجيا الموجودة في الاقتصاد القومي، وهذان النوعان من البطالة لا يمكن القضاء عليهما أو تجنبهما تماما باستخدام سياسة تحفيز جانب الطلب الكلي، وذلك لأنهما ينتجان عن التغيرات الديناميكية والظروف الهيكلية للبنيان الاقتصادي، أي أنهما مرتبطان بجانب العرض الكلي. وهذا ما يجعلنا نفهم أن حالة التوظف الكامل عند فريدمان لا تعني أبدا أن يكون معدل التشغيل لقوة العمل يكون 100% بل أقل من ذلك بقدر ما، هذا القدر

[1] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص 377.

[2] Robert E. Hall, **The theory of natural unemployment rate and the duration of employment**, National Bureau of Economic Research, U.S.A, 1978, p p 153-154.

[3] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص 389.

يحدد حجم البطالة في الاقتصاد، ويعرف ذلك المعدل باسم المعدل الطبيعي للبطالة.[1]

وتنطلق الفكرة للمعدل الطبيعي حسب **"فريدمان"** من كون التوسع النقدي يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات لترتفع الأسعار وتتجاوب الأجور النقدية ببطء وتنخفض الأجور الحقيقية، وبهذا تنقل المؤسسات منحنيات الطلب على العمل للأسفل فتنخفض البطالة. لقد اعتمد هذا المسار على التوقعات الخاطئة حول التضخم، لكن عند علم العمال بانخفاض القوة الشرائية يغادرون وظائفهم أو يفاوضون على أجور نقدية أعلى، وفي كلتا الحالتين يعود معدل البطالة إلى مستواه الأصلي في الوقت الذي يبقى معدل التضخم الجديد ثابتا.[2]

المبحث الرابع : تفعيل أسواق العمل

إن المشاكل التي يعني منها أسواق العمل من ارتفاع مستمر لمعدلات البطالة ومعاناة فئة عمرية أو تعليمية دونا عن الأخرى من مشكل البطالة أو عدم الانخراط السريع في سوق العمل نتيجة لعدم الحصول على المعلومات المتعلقة بالوظائف المعرضة وخصائصها مثل: الموقع، المؤهلات المطلوبة...إلخ، وغيرها من المشاكل والعيوب التي يعاني منها الكثير من الاقتصاديات والتي تستوجب انتهاج سياسات فعالة تصحح الاختلالات والتشوهات الحاصلة في أسواق العمل.

المطلب الأول: تعريف سوق العمل

يعرف سوق العمل: "بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها"، كما يعرف على "انه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل".[1]

ويمكن تقديم تعريف مختصر لسوق العمل على أنه:" الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف (أي تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل". و من أهم ما يميز سوق العمل من غيره من الأسواق ما يلي:

سوق العمل نظريا وبالمعنى التقليدي هي سوق ككلّ الأسواق باعتبارها قد توفّر المقومات الأساسية للسوق: العرض والطلب والسعر. وبهذه المفردات فهي تخضع ككلّ الأسواق إلى العرض والطلب وآلية التعديل بينهما هو السّعر. إلا أنّه نظرا لتطوّر الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتمثّلة خاصة في بروز ظواهر جديدة كانعدام التوازن

[1] هبه السيد محمد سيد أحمد، **تقدير معدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد المصري**، مذكرة ماجستير، جامعة الزقازيق،كلية التجارة، قسم الاقتصاد، مصر، 2008، ص3.

[2] أحمد الأشقر، **الاقتصاد الكلي**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، 2010، ص 328.

بين عارضي العمل وطالبيه والبطالة المتنامية، تبيّن أن سوق العمل ليست كغيرها من الأسواق. فسوق العمل تتّسم بجانبين :

• **الجانب السوقي في سوق العمل (le côté marchand)**: والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسّعر الذي يحدَّد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وما ينجرّ عن كلّ ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتّسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة. وكلّ هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل. ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق.

• **الجانب غير السوقي في سوق العمل (le côté non marchand)**: وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق. ويتمثّل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية، إلخ... وهو الدور الذي تضطلع به السلطات العمومية بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعيين.

التمييز بين سوق العمل المحكم وسوق العمل الراكد: يطلق على سوق العمل الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن وظائف المتاحة مصطلح "**سوق العمل المحكم**" "***Tight labor market***"، كما يطلق على سوق العمل الذين يزيد في عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح"**سوق العمل الراكد**" " ***Slack labor market***". أي أن سوق العمل هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي المؤسسات من جهة و في الجهة المقابلة الأفراد الباحثين عن وظائف. ومثل أي سوق أخرى تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة. فإذا توافرت الوظائف قل عدد العاطلين واتجه سوق العمل لان يكون محكما، والعكس إذا قلت الوظائف زاد عدد العاطلين والباحثين عن عمل واتجه السوق لان يكون راكدا.

يتحدد نتيجة لنشاط سوق العمل عدد من العناصر كالتشغيل والبطالة والهجرة والتعليم. ونظرا لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة بينها فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين (مثل: الرواتب، مزايا العمل، التعليم، المهارات....). ونذكر من أطراف السوق ومحركيها:

- العمال والراغبين في الحصول على عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم؛
- ذوي الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم؛
- التنظيمات العمالية التي تعمل على تحديد الأجور وإيجاد فرص عمل وتحسين شروط أعضائها.
- التنظيمات المهنية ومنها تنظيمات أرباب العمل؛[1]

[1] محمد عدنان وديع ، **برنامج سوق العمل وتخطيط القوى العاملة**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2002، ص 19.

- الجهات الحكومية باعتبارها رب عمل وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض و الطلب وبما تسنه من تشريعات وما تجريه من دراسات أو ما تتخذه من سياسات اقتصادية، اجتماعية أو مالية...الخ، لتنظيم سوق العمل وحركته.[1]

المطلب الثاني: الوساطة وسياسات سوق العمل

أولاً: مفهوم الوساطة في سوق العمل *(l'intermédiation institutionnelle)*

يقصد بالوساطة في الأدبيات الاقتصادية معالجة اختلال التوازن في سوق العمل عرضا وطلبا. ومن هذه الزاوية فهي تركّز على تحليل سلوكيات مختلف الفاعلين: أصحاب العمل، طالبو الشغل والدولة عن طريق مؤسسات الوساطة الحكومية.

أمّا بالنسبة لأصحاب القرار السياسي والقائمين على سوق العمل تعني الوساطة المؤسسية التوظيف المباشر أو المطابقة بين العرض والطلب في إطار حيادي أي جعل الطلب والعرض يلتقيان عن طريق توفير المعلومات حول طالبي العمل وعارضيه. وتحت وقع التطورات الاقتصادية والاجتماعية تطور مفهوم الوساطة المؤسسية من الدور الحيادي إلى دور تعديلي يتمثّل في تدخل الدولةعن طريق سياسات التشغيل النشيطة وما تتضمنه من آليات كبرامج المساعدة على التشغيل وبرامج المرافقة وأنظمة الحوافز المختلفة، إضافة إلى فتح منظومة التربية والتدريب والتعليم العالي على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتطويع مخرجاتها إلى احتياجات سوق العمل.

وبصفة تأليفية يمكن إجمال مفهوم الوساطة في ثلاثة نماذج :

- **الأنموذج الأوّل:** الوساطة تُبنى على مفهوم الحياد في هذه العلاقة، يعني أن الوسيط يتدخّل فقط في نقل المعلومات إلى الطرفين بالشفافية والحيادية الكاملتين. ويسمّى هذا النمط بالأنموذج الإعلامي.
- **الأنموذج الثاني** : الوساطة تُبنى على التدخّل التعديلي في تحقيق الوساطة، بما يعني توجيه العروض والطلبات نحو هدف معيّن (تحسين الإنتاجية، أولوية تشغيل حاملي الشهادات...). ويسمّى هذا النمط بالأنموذج الانتقائي.
- **الأنموذج الثالث** : الوساطة تُبنى على مستوى صياغة عرض الشغل أو طلب الشغل بشكل أفضل، كأن يُقترح على صاحب العمل أن يحدّد بكلّ دقّة المواصفات المهنية المطلوبة. وعلى طالب الشغل أن يحدّد بكلّ دقّة أيضا قدراته وحقيبة مهاراته. ويسمّى هذا النمط بالأنموذج المهيكل .

إنّ الوساطة الرسمية توفّق عادة بين هذه النماذج الثلاثة. في حين أن الوسطاء الخواص يركزون على الأنموذج المهيكل.[1]

تشكل خدمات الوساطة واحدة من التدخلات الرئيسية في سوق العمل والتي تهدف إلى تعزيز كفاءة البحث

[1] محمد عدنان وديع ، **برنامج سوق العمل وتخطيط القوى العاملة**، مرجع سبق ذكره، ص 19.

عن الوظائف ومطابقة جودتها. وتضم إجراءات مختلفة مثل تسجيل الباحثين عن عمل، والتدريب على البحث عن عمل، وتقديم المشورة وخدمات التوجيه المهني للباحثين عن عمل وخدمات الوساطة لأرباب العمل، والتي تتم بشكل أساسي من قبل خدمات التوظيف العامة.[1]

ثانيا : سياسات سوق العمل

إن سياسات سوق العمل تلعب دور كبير في الحد من خسارة وهدر الأيدي العاملة، ولذلك فلقد حظيت باهتمام من قبل صانعي السياسات في مختلف الدول عبر العالم.

أ- مفهوم سياسات التشغيل: يقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة أو خاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين ، وتعكس سياسة التشغيل ايديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.

وتعرف سياسة التشغيل على أنها: السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها "مجمل الوسائل المعتمدة من اجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج".[1]

كما عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على أنها رؤية وإطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة، وبالتالي فانه يشير إلى مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين".

ب- أنواع سياسات التشغيل: نميز نوعين من سياسات التشغيل:

1. سياسة تشجيع عمليات التشغيل (سياسة التشغيل النشطة أو الايجابية): وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الحفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد، ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها، وهي المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، التناوب على الوظائف وتقسيم العمل، حوافز العمل، التشغيل المحمي وإعادة التأهيل، خلق فرص عمل مباشرة ، إعانات لخلق المؤسسات.

وحسب التعريف المعتمد لهذا المفهوم تشمل سياسة التشغيل النشيطة معدّل النفقات من الناتج الإجمالي المحلي على العناصر التالية :

- الخدمات التي تقدّمها مصالح التشغيل العمومية أي مؤسسات الوساطة الرسمية ؛
- التدريب لفائدة طالبي الشغل الجدد والمفصولين عن العمل، والمهدّدين بالفصل (الطرد) والعمّال المستخدمين (تدريب مستمر)؛
- الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب ؛
- التشغيل المدعّم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات، والحضائر (الأشغال) العمومية ؛
- الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الحاجيات الخصوصية.

2. سياسة التراجع عن التشغيل وتحديد الفئة النشطة (سياسة التشغيل السلبية): تعمل هذه السياسة حسب حالة سوق العمل، والتخفيف من الآثار التي تولدها اختلالات سوق العمل من خلال توفير الإعانة الاجتماعية، أو محاولة الحد من الفئة النشطة، وقد أحصت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE) مختلف الإجراءات الواردة في هذا التصنيف والتي تتمثل في إجرائين هما منح تعويضات البطالة والتقاعد المسبق.

أنواع سياسات سوق العمل السلبية: ومن بين أهم سياسات سوق العمل غير نشطة، ما يلي:

- **التأمين ضد البطالة:** يدفع برنامج التأمين ضد البطالة مساعدات للعمال الذين فقدوا عملهم وحققوا شروط استحقاق هذا البرنامج . ومن الواضح أن الغرض من التأمين ضد البطالة هو تقليل المعاناة المترتبة عن البطالة . يدفع التأمين ضد البطالة للأشخاص المؤهلين من العمال من قبل الحكومات من الإعتمادات المالية المخصصة لفترة معينة .وفي كثير من الحالات، لا يحق للعمال الذين يستقيلون طوعا من عملهم أو يعملون لحسابهم الخاص الحصول على تأمين ضد البطالة.

ويمكن أحيانا ملاحظة أن النظام يُساء استعماله من قبل مستخدميه. ويشار إلى أن إعانات توفر عائقا أمام البحث عن عمل أو على الأقل للبحث لفترة أطول وبوتيرة أخف .وفي ظل وجود إعانات بطالة سخية، قد يخرج الناس من عملهم بشكل أكثر تواترا ولذلك، فإن الخبراء الذين يشككون في فوائد السياسات السلبية يدَّعون أن إعانات البطالة تزيد من البطالة الطوعية، بينما يؤدي خفض مستوى المنافع إلى خفض البطالة .ومع ذلك، حتى لو تم استخدام النظام بشكل سيئ، فإنه لا يزال شيئا مرغوبا مع آثار الرعاية الاجتماعية الإيجابية.

- **برامج التقاعد المبكر:** تستخدم استراتيجيات التقاعد المبكر على نطاق واسع للتصدي لمشاكل من قبيل تلك التي تفرضها قيود سوق العمل، وإدخال تكنولوجيات جديدة، وأنشطة إعادة الهيكلة التي تؤدي إلى

الإسراف والإفراط في العمل، وصعوبات البحث عن عمل بين فئات سكانية معينة. وفي ظروف معينة، قد يكون من المكلف جدا إعادة تدريب العمال المسنين لجعلهم قادرين على العمل ومنتجين من خلال برامج مختلفة للتدريب أو تنمية المهارات . ولذلك تميل بعض الحكومات إلى تنفيذ نظام التقاعد المبكر لكبار السن الذين هم على وشك بلوغ سن التقاعد[1].

- **إعانات البطالة**: هي دعم مؤقت للدخل في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين. ويتوقف استحقاق الباحث عن عمل للإعانة على من سبق له العمل أو سبق له قضاء فترة للدراسة أو المرض أو رعاية طفل. وعلى الرغم من عدم انتشار هذه البرامج في الدول العربية إلا أن البعض اليسير منها بدأ بتطبيقها.

ويتم تبرير عادة سياسة دعم وإعانة البطالة في الغالب بالاعتبارات الأخلاقية وتقدم هذه الإعانات إلى غاية التحاق العمال مجددا بأسواق العمل.[2]

ثالثا: دور وأهمية سياسات سوق العمل و نموذج الوساطة في اقتصاديات العمل

يتمثل دور سياسات سوق العمل ونماذج الوساطة في تحقيق التوازنات في أسواق العمل.إن البطالة هي ظاهرة تكون موجودة ومتأصلة في اقتصاديات السوق التي تشهد غلق لبعض الشركات، وتميز البعض الآخر منها بالاعتماد بنسبة كبيرة على التطورات التقنية، بالإضافة إلى مساهمة النمو الديموغرافي في تنامي هذه معدلات البطالة والتغيرات الاقتصادية التي تحدث في المعاملات الاقتصادية نتيجة ظهور العولمة، كما يمكن أن يكون للبطالة بعد هيكلي عندما يكون الطلب على العمالة غير كاف بشكل مستدام فيما يتعلق بالعرض. وفي هذه الحالة ، لا تقدم سياسات سوق العمل سوى حلولاً جزئية ودورية لوضعية تشكل حلولها جزءاً من سياسات الاقتصاد الكلي الأوسع نطاقاً.

يتميز سوق العمل بطبيعته المتمثلة في عدم الاستقرار والتقلب، حيث أنه يشهد تدفقات مستمرة للداخلين والخارجين، حتى في حالة حدوث ظواهر موسمية. يتمثل الداخلين إلى سوق العمل من أولئك الوافدين الجدد والباحثين عن عمل لأول مرة، عودة الخارجين من سوق العمل نتيجة لأسباب مختلفة، مثل: البطالة، تربية الأطفال بالنسبة للنساء والجيش...إلخ. وقد تنجم التدفقات الخارجة من سوق العمل عن التقاعد، الوفاة أو الانسحاب المؤقت بسبب البطالة أو أي سبب آخر.

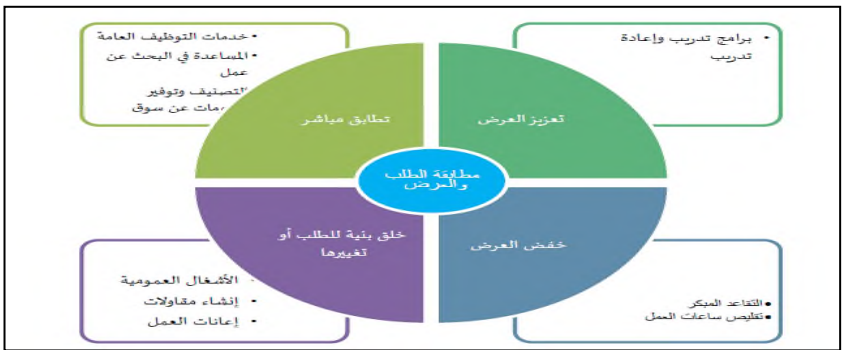
[1] منظمة التعاون الإسلامي، **سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي: إستراتيجية 2025**، المؤتمر الإسلامي لوزراء العمل، السعودية، 21-22 فيفري 2018، ص 81.

[2] يوسف عبد الستار الميمني، **تقرير عن تجربة جمهورية أيرلندا في حل أزمة البطالة**، 2000، ص55.

وينعكس ظهور مهن جديدة نتيجة لتطور قطاعات مهنية معينة، مثل: قطاعات الخدمات والاتصالات، لا سيما في البلدان المتقدمة، ولكن أيضا في البلدان النامية والاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية، بحاجة إلى مهارات جديدة تتلائم مع احتياجات الشركات، وهي احتياجات يصعب الحصول عليها على الفور. هذا التشوه الزمني بين توقعات الشركات ومؤهلات السكان النشطين هو أحد مظاهر عدم كفاية أو عدم التوافق (*mismatching*) بين العرض والطلب. إن عدم التوافق الذي يحدث بين العرض والطلب هو ذات طبيعة هيكلية ولا يمكن حله على المدى القصير لأنه يفترض إجراءً لتحسين إمكانية توظيف السكان النشطين، من خلال التدريب المناسب، الأمر الذي يتطلب وقتًا. فهناك أيضا عدم تطابق مكاني بين العرض والطلب على العمالة، فعلى سبيل المثال، عندما يتم انتقال الشركات وإغلاقها لوحدات إنتاج في مناطق معينة، تنامي للنشاط الاقتصادي في مناطق معينة. ففي هذه الحالات لا تتطابق مهارات طلب الوظيفة (أو عرض العمل) مع عرض العمل المحلي.

وتتمثل المهمة الاقتصادية الأساسية المخصصة لسياسات سوق العمل في تحقيق التوازن بين عدم التطابق النوعي والكمي للطلب والعرض على اليد العاملة .وهناك سياسات متنوعة لسوق العمل مصممة لدعم بعض الفئات المحرومة. وقد تساهم هذه السياسات بشكل مباشر في المطابقة، من خلال تعزيز العرض أو خفضه، وإنشاء أو تغيير هيكل الطلب. وترد أمثلة على السياسات في الشكل التالي :

الشكل رقم (1-13) : مطابقة الطلب على العمالة وتوريدها مع سياسات سوق العمل



المصدر: منظمة التعاون الإسلامي، مرجع سبق ذكره، ص 78.

وبغية تنفيذ مختلف سياسات سوق العمل بنجاح، يلزم إنشاء مؤسسات فعالة يمكن أن تيسر التفاعل بين مختلف الجهات الفاعلة، بما في ذلك خدمات التوظيف العامة والخاصة، والمنظمات غير الحكومية، والبلديات، ومراكز التعليم والتدريب، فضلاً عن ممثلي القطاع الخاص. ويتمثل أحد الأدوار الحاسمة لهذه المؤسسات في مراقبة اتجاهات العرض والطلب.[1]

[1] منظمة التعاون الإسلامي، **سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي: إستراتيجية 2025، مرجع سبق ذكره**، ص ص 78- 79.

خلاصة الفصل الأول:

لقد تناولنا في هذا الفصل أهم المدارس الاقتصادية التي اهتمت بدراسة وتحليل سوق العمل مثل: الكلاسيكية والكينزية. كما تطرقنا إلى أهم النظريات الحديثة والتي أحدثت ثورة في اقتصاديات العمل، من خلال إسقاطها لأهم الافتراضات التي تبنتها أشهر تيارات المدارس الاقتصادية وإدخالها لمتغيرات وافتراضات جديدة في تحليلها لأسواق العمل، ونذكر من بين هذه النظريات: نظرية البحث عن عمل، نظرية أجور الكفاءة وعلاقة أكيون وفيليبس.

كما تم التطرق في هذا الفصل إلى سياسات سوق العمل النشطة والسلبية، والتي تعمل كل منها على تحقيق التوازن في أسواق العمل من خلال الاهتمام بالفئات الأكثر تضررا والتي تعاني من مشكل البطالة. فسياسات سوق العمل النشطة تتمثل في: التدريب والذي يحسن من مهارات العاطلين عن العمل وبالتالي تعزيز حظوظهم في الحصول على وظيفة مناسبة، برامج تشغيل الشباب والتي تساهم في خلق فرص عمل للشباب العاطل عن العمل وخدمات التوظيف العام والتي تحسن من عملية المطابقة بين عارضي وطالبي العمل.

بينما سياسات سوق العمل السلبية فتتمثل في الإعانات المالية المقدمة للعاطلين عن العمل، والتي تتفاوت نسبتها من دول إلى أخرى. تهدف الدول من خلال تقديمها لإعانات للعاطلين عن العمل بتوفير دخل بديل يمكنهم من البحث عن فرص للعمل كذلك تجنب شعورهم بالإحباط. بالإضافة إلى الوجه الآخر من سياسات سوق العمل السالبة والذي يتمثل في برامج التقاعد المبكر والتي تؤمن أجر شهري معين لمن سبق له العمل لفترة معينة من الزمن ولكنه لم يتمكن من مواصلة عمله لسبب من الأسباب.

الفـصــل الثاني

تمهيد:

لقد أولى الباحثون الاقتصاديون اهتمامهم في العقود السابقة بقياس وتحليل تطور مستويات البطالة، العمالة وعدم النشاط، حيث يعتبر كل من: معدل البطالة، معدل العمالة ومعدل النشاط من بين أهم مؤشرات سوق العمل التي تستند عليها الكثير من الهيئات والوكالات الإحصائية في تتبعها و تقييمها لتطور سوق عمل معين خلال فترات زمنية معينة. لقد أطلق الاقتصاديون على هذه المستويات اسم: "**المخزونات**"،حيث يعكس هذا المصطلح المخزون الذي يزخر به سوق عمل معين من المشتغلين، العاطلين عن العمل وغير النشطين خلال فترة زمنية معينة. ولكن لم يعد يقدم تحليل مخزونات أسواق العمل صورة كاملة عما يحدث في أسواق العمل من ديناميكية وانتقالات لليد العاملة من حالة إلى حالة أخرى، مثل انتقال عامل مشتغل إلى البطالة وانتقال عاطل عن العمل إلى العمل...إلخ.

إن تحليل المخزونات يقتصر فقط على المعرفة الكمية لمستويات المخزونات في أسواق العمل من : عدد العاطلين عن العمل، عدد المشتغلين ومجموع الأشخاص غير النشطين، لذلك توالت العديد من البحوث في تحليل حركية اليد العاملة والتي أطلق عليها اسم:" **تدفقات اليد العاملة**"، حيث ساهمت العديد من البحوث في بلورة مقاربة تدفقات اليد العاملة وذلك منذ سنوات السبعينات، وكان سوق العمل الأمريكي هو عينة الاختبار التي تم الاعتماد عليها في بداية الأمر وذلك بفضل البيانات التي يزخر عليها، ثم تزاحمت البحوث على أسواق العمل الأوروبية وبعض من أسواق العمل لدول نامية، حيث تمثل الهدف الأسمى من تطوير هذه المقاربة هو البحث عن السياسات والاستراتيجيات الملائمة للخروج من مشكلة البطالة وكذلك تخيفض مدتها.

المبحث الأول : التعاريف النظرية لمخزونات سوق العمل (البطالة، التشغيل وعدم النشاط)

إن مختلف الهيئات والوكالات الإحصائية المسؤولة عن نشر جميع البيانات المتعلقة بسوق العمل، تقوم بتصنيف الأفراد على حسب وضعية النشاط للفرد وذلك خلال الفترة المرجعية التي تعتمد عليها. إن كل فرد في سوق العمل يمكن أن يكون في حالة عمالة، بطالة أو خارج قوى العمل ويتم انطلاقا من تعداد الأشخاص في كل حالة خلال أسبوع، شهر أو سنة من تحديد أهم مؤشرات سوق العمالة والمتمثلة في : معدل التشغيل، معدل البطالة ومعدل النشاط والتي من خلالها يتم تحليل سوق العمالة في بلد معين خلال فترة زمنية معينة.

المطلب الأول: البطالة

تمثل البطالة أحد أهم المشكلات الرئيسية التي تعاني منها العديد من دول العالم، والتي تبحث دائما عن حلول لهذه الظاهرة المعقدة من خلال وضع قاعدة بيانات زمنية لمتابعة تطور عدد العاطلين عن العمل خلال فترات زمنية مختلفة. إن قياس البطالة ليس بالأمر الهيّن نظرا لانتشار ظاهرة البطالة واستهدافها لفئات عمرية عديدة، مما يزيد من مخزون العاطلين عن العمل في سوق العمل خاصة خلال فترات التراجع والركود الاقتصادي،وإلى جانب أيضاً الموارد المادية والبشرية الواجب توفيرها من اجل القياس الدقيق لهذا المخزون.

أولاً: تعريف البطالة

تعريف البطالة حسب المكتب الدولي للعمل (BIT): يطلق مصطلح عاطل عن العمل حسب المكتب الدولي للعمل **(BIT)** على كل شخص يبلغ سن العمل (**15** سنة فما فوق) وتتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون بدون عمل سواءاً كان مأجور أو غير مأجور؛
- أن يكون قادرا على العمل ؛
- وأن يكون باحثا عن العمل.[1]

تعريف البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات (ONS): مصطلح بدون عمل يقصد به "عاطل عن العمل"، و يتمثل في الشخص الذي يستوفي في آن واحد الشروط التالية:

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (بين **15-64** سنة)؛
- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ونشير إلى أن الشخص الذي يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق؛

[1] Jaques Freyssinet, **Le chômage**, **op cite**, p11.

- أن يكون في حالة بحث عن العمل، حيث أنه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب شغل.[1]

هناك شرطان أساسيان ويجتمعان معا، لتعريف العاطل عن العمل بحسب الإحصاءات الرسمية وهما: أن يكون قادرا على العمل وباحثا عن فرصة للعمل. وتأسيا على ذلك يجمع الاقتصاديون والخبراء – وحسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية– على تعريف العاطل عن العمل بأنه (كل من هو قادر على العمل، وراغب فيه، يبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى) وينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، وعلى العاطلين الذين سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب.[2]

تعريف البطالة حسب المندوبية السامية للتخطيط بالمغرب *(HCP): تتكون الساكنة النشيطة العاطلة من كل الأشخاص البالغين من العمر **15** سنة فما فوق ولا يتوفرون على نشاط مهني وهم بصدد البحث عن شغل. وللإشارة فإن مفهوم البحث عن شغل يستعمل بمعناه الواسع.حيث أن الباحثين الذين يصرحون " لعدم البحث" خارج عن إرادتهم، يعتبرون عاطلين (الأشخاص الذين وَهَنَ عزمهم وتوقفوا عن البحث الفعلي، وهو وضع كل الأشخاص الذين:

- يعتقدون أن الشغل غير متوفر في مكان إقامتهم؛
- يصرحون أنهم لا يتوفرون على مؤهل أو تجربة أو مستوى تكوين يساعدهم على الحصول على شغل؛
- يعتقدون أنهم لم يبلغوا بعد أو تجاوزوا سن العمل؛
- لديهم عائق شخصي يمنعهم من الحصول على شغل؛
- لديهم وعد بالعمل؛
- ينتظرون جوابا من مستخدِم.

إن مفهوم العاطل عن العمل حسب المندوبية السامية للتخطيط **(HCP)** بالمغرب يتوافق مع تعريف المكتب الدولي للعمل(**BIT**) للعاطل عن العمل.[3]

---

[1] Office National des Statistiques, **l'emploi et le chômage**, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995, p8.

[2] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص 15.

* **HCP** : **H**aut **C**omissariat for **P**laning.

[3] المندوبية السامية للتخطيط، **النشاط، الشغل والبطالة**، المغرب، 2007، ص 67.
https://www.hcp.ma/file/103406/

المتعطلون (STR): وهم قسمان متعطلون سبق لهم العمل(STR_1)، ثم عادوا إلى البطالة بسبب التسريح، استقالة أو انتهاء المدة (العقد) ومتعطلون لم يسبق لهم العمل (STR_2)، وذلك إما لأنهم حديثو الانتماء بالفئة النشطة من السكان بحكم السن، أو أنهم وجدوا صعوبات في إيجاد مناصب العمل، أي:

$$STR = STR_1 + STR_2$$

ثانيا : أنواع البطالة

يوجد العديد من التصنيفات للبطالة، ولا يمكن اعتماد تصنيف واحد.

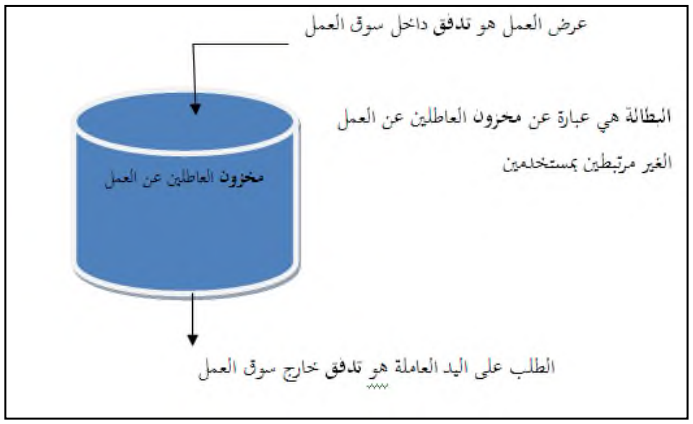
البطالة الاحتكاكية: إن البطالة الاحتكاكية تتمثل في الأفراد الذين يكونون بين الوظائف أو الذين يدخلون لأول مرة في سوق العمل أو سبق لهم أن عملوا. عند توازن السوق تتساوى كمية العمل المطلوبة و كمية العمل المعروضة ويكون السوق في حالة العمالة الكاملة ويعني ذلك عدم وجود أي بطالة. غير أن هذا الاستنتاج لا يعد صحيحا تماما، فحتى عند التوازن تظهر هناك بعض البطالة الاحتكاكية، لأن بعض الأفراد سيكونون بين الوظائف، وتظهر البطالة الاحتكاكية نتيجة لحركية أسواق العمل ونعني بذلك تدفقات الأفراد المستمرة من والى داخل سوق الشغل نتيجة التغيرات التي تطرأ على النشاط والمتغيرات الاقتصادية وفي نفس الوقت عدم تدفق المعلومات بالصورة المثلى.[1]

إن الاقتصاديين الذين اهتموا بدراسة سوق العمل قبل كينز لم ينفوا حدوث البطالة حتى في الحالة التي يتساوى عندها عرض العمل مع الطلب عليه، وذلك لأن البطالة قد تنتج ببساطة عن دوران اليد العاملة وتسمى البطالة في هذه الحالة بـ: البطالة الاحتكاكية. يظهر الشكل التالي كيف يمكن لكمية العمالة المطلوبة أن تساوي كمية اليد العاملة المعروضة ومع ذلك لا يزال هناك بطالة، حيث تمثل كميات العمالة المطلوبة والمعروضة تدفقات مثل المياه المتدفقة إلى خزان المياه والبطالة هي مخزون مثل مخزون المياه في حوض الاستحمام.[2]

[1] البشير عبد الكريم، **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات**، العدد الأول، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 2005، ص149.

[2] Roger E. A.Farmer, **Macoeconomics**, UCLA Department of Economics, Los Angeles, UCA, 1997, p27.

الشكل رقم (2–1) : تدفقات في سوق العمل



Source: Roger E. A.Farmer, **Macoeconomics**, UCLA Department of Economics,USA,1997, p27.

البطالة الدورية: ويطلق عليها بالبطالة الكينزية وتحدث خلال فترة الركود،[1] وهي التي تظهر بسبب الدورات (التقلبات الاقتصادية) من كساد وخلافه وتحاول معظم الدول تجنبها أو تقليل فتراتها. وهي عادة ما تقل وتختفي مع فترات الرواج والانتعاش، لذلك فهي معبر جيد عن الحالة الاقتصادية للبلد، و إذا استمرت لفترة طويلة فيمكن أن تتحول إلى بطالة هيكلية وذلك لتغير الهيكل الاقتصادي للدولة خلال فترة التقلبات الاقتصادية. وطبعا تعمل معظم سياسات الدولة المالية والنقدية على زيادة نمو الاقتصاد ومعالجة مثل هذه البطالة.[2]

البطالة الهيكلية: تعرف بأنها ذلك النوع من البطالة الذي يشير إلى التعطل الذي يصيب جانبا من قوى العمل بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد القومي، وتؤدي إلى إيجاد حالة من عدم التوافق بين فرص العمل المتاحة والباحثين عن عمل، وتلك التغيرات قد تكون بسبب دخول نظم تكنولوجية حديثة، أو إنتاج سلع جديدة أو تغير في هيكل الطلب على المنتجات كنتيجة للتغير الدائم في العادات الاستهلاكية.[3] من بين السياسات التي تساعد على خفض البطالة الهيكلية تقديم إعانات للتدريب وتوفير المعلومات عن ظروف سوق العمل في المناطق الأخرى، وتقديم المساعدات المالية لتحفيز العمال على الانتقال الجغرافي أو الهجرة.

ويوجد تصنيفات أخرى للبطالة، نذكر منها :

البطالة الموسمية: تعرف أيضا بالبطالة المؤقتة والتي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية التي يزداد الطلب فيها على الأيدي العاملة في موسمها ، ويقل الطلب على الأيدي العاملة فيها خارج موسمها ،

[1] James J. Hughes and Richard perlman , **The economic of unemployment : A comparative analysis of Britain and the United states**, Cambridge University press; New e .édition,1984, p 30.

[2] محمد عدنان وديع، **البطالة وتحديات التشغيل**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ص 13.
http://www.arab-api.org/wps/wps0104.htm

[3] رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة**، **مرجع سبق ذكره**، ص 27.

مثل القطاع السياحي والقطاع الزراعي مما يؤدي إلى حدوث بطالة في الفترات الزمنية التي تقع خارج الموسم.

كما توصف البطالة الموسمية بالبطالة الكينزية لأن كينز قد وجه اهتمامه إلى هذا النوع من البطالة، وقد أدت دراساته إلى ظهور ما يعرف باسم أساليب إدارة الطلب التي أصبحت تستخدم منذ الحرب العالمية الثانية.[1] إن البطالة الموسمية تشبه إلى حد ما البطالة الدورية والفرق الوحيد هو أن دورتها هو الموسم (فترة قصيرة المدى) أما البطالة الدورية تتكرر في فترات طويلة المدى. كما يمكن تصنيفها مع البطالة الاحتكاكية لأنها ناتجة عن التغيرات الموسمية للأذواق وبالتالي التغيرات الموسمية في الطلب على المنتجات.

البطالة السافرة: يقصد بها حالة التعطل الظاهر التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد، دون جدوى. ولهذا فهم في حالة تعطل كامل لا يمارسون أي عمل. وليس بخاف، أن البطالة السافرة يمكن أن تكون احتكاكية أو هيكلية أو دورية. ومدتها الزمنية قد تطول أو تقصر بحسب طبيعة نوع البطالة وظروف الاقتصاد القومي.

البطالة المقنعة: المراد بها هو تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، وبحيث إذا ما سحبت من أماكن عملها فان حجم الإنتاج لن ينخفض. فنحن هنا إزاء فئة من العمال تبدو من الناحية الظاهرية أنها في حالة عمل أي أنها تشغل وظيفة وتتقاضى عنها أجرا، لكنها من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا إلى الإنتاج، وهو الأمر الذي يرفع من التكلفة المتوسطة للمنتجات.

البطالة الاختيارية: هي حالة يتعطل فيها العامل بمحض اختياره وإرادته، حينما يقدم استقالته عن العمل الذي كان يعمل به، إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ (مع وجود مصدر آخر للدخل والإعاشة)، أو لأنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن. فقرار التعطل هنا اختياري، لم يجبر عليه صاحب العمل.

البطالة الإجبارية: فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي من غير إرادته أو اختياره. وهي تحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد من العمل بشكل قسري رغم أن العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الأجر السائد. وقد تحدث البطالة الإجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظف، رغم بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الأجر السائد.[2]

ثالثا: قياس البطالة

[1] البشير عبد الكريم، **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مرجع سبق ذكره**، ص155.

2 رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص ص29-30.

إن حساب عدد العاطلين عن العمل الإجمالي يقدم مؤشرا غير دقيق لمدى انتشار وتوسع هذه الظاهرة، ولهذا فانه عموما وفي اغلب الأحيان يتم استعمال معدل البطالة كمؤشر حقيقي لتقييم و تحليل هذه الظاهرة. يعرف **معدل البطالة *(unemployment rate)*** بأنه نسبة العاطلين عن العمل إلى إجمالي القوى العاملة، وهو مؤشر نسبي محصور بين الصفر و المائة ويسمح بالمقارنة عبر الزمان والمكان، والمعبر عنه كالتالي:[1]

$$u = \frac{U}{L} \ldots . (1)$$

حيث:

u : معدل البطالة؛

U: عدد العاطلين عن العمل؛

L: الفئة النشطة والتي تمثل مجموع فئة المشتغلين والعاطلين عن العمل.

رغم بساطة هذا المعدل فانه يواجه صعوبات كثيرة أهمها صعوبة المفاهيم التي تتعلق بتحديد مفهوم العاطل وأخرى تتعلق بدورية إعلان معدل البطالة، حيث يعلن عن معدل البطالة في الدول التي تقل فيها الإمكانيات المادية البشرية كل سنة كما هو حال الجزائر، إلا أن هذا المعدل يعلن شهريا في الدول المتقدمة، وتتفاوت مناهج قياس معدل البطالة سواء بالاعتماد على التعداد السكاني أو خلال المسوحات الإحصائية من خلال مكاتب إحصائيات العمل. وتؤخذ عدة تحفظات عن معدل البطالة منها:

- المغالاة في تقدير عدد العاطلين بحيث لا توجد وسيلة للتأكد من صحة ما يدعيه العاطلون من حيث مدى جديتهم في البحث عن فرص العمل وكذلك لا تشتمل إحصائيات البطالة أولئك الذين توقفوا عن البحث بسبب إحباطهم وتشاؤمهم؛
- لا يشكل العاطلون عن العمل فئة متجانسة، بل عدة فئات تتفاوت فيما بينها من حيث مدى ارتفاع معدل البطالة وطول فترة البطالة، حيث يحسب معدل البطالة على أساس النسبة إلى الجنس أو على أساس الريف أو المدينة، أو على أساس العمر.. حيث أن حسابات معدلات البطالة على أساس هذه التقسيمات يعطي نتائج مختلفة تماما عن المعدل الإجمالي للبطالة؛[2]
- بيانات معدل البطالة لا تعطي بالضرورة أي فكرة عن الضيق الاقتصادي الذي يعانيه الراغبون في العمل حيث لا يؤخذ بعين الاعتبار العمل الخاص بالأفراد العاملين كما لا يؤخذ في الحسبان المداخيل للعمال

1 بلقاسم العباس، **تحليل البطالة**، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 76، أبريل 2006، ص2.

2 رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة، مرجع سبق ذكره**، ص 18-20.

العاطلين خلال فترة تعطلهم: كالتعويضات الحكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة أو التامين عن البطالة وغيرها.

بالرغم من كل هذه العيوب فقد ظل معدل البطالة مؤشرا هاما لظروف سوق العمل.[1]

المطلب الثاني: التشغيل

يعتبر عدد المشتغلين، العاطلين عن العمل والأشخاص خارج قوى العمل من أهم متغيرات المخزونات المهمة في سوق العمالة، حيث تعتبر أدوات تحليلية مهمة في وصف وتحليل حالة سوق العمل. إن قياس عدد المشتغلين في سوق عمل معين يعطي نظرة أولية عن حجم الطلب على اليد العاملة المحقق خلال فترة زمنية معينة: أسبوع، شهر أو سنة...

ألا: الفرق بين العمل و الشغل

يجب التفريق أولا بين مصطلحي العمل والشغل:

أ)مفهوم العمل: يعرف **العمل** بأنه "الجهد الذي يبذله الإنسان سواء كلن عقليا أم عضليا، بمعنى استخدام الفرد لقواه المختلفة من اجل تحقيق منفعة مادية أو معنوية". وكلمة العمل عند الاقتصاديين لها مدلولان رئيسيان، وكثيرا ما يستخدمها الاقتصاديون في كل ما يكتبون لتغطي نطاق المدلول الأول، وهو العمل بمعنى كل جهد بشري هادف إلى تحقيق غاية ذات قيمة، أما المدلول الثاني فهو العمال أنفسهم أي القوة العاملة ذاتها. [2]

تتضح كلمة (*Labour*) أو (*labor*) من قواميس اللغة الانجليزية أنها تعني جهد (جسدي أو عقلي)، وبخاصة حين يكون عسيرا أو إلزاميا. والعمل هم النشاط البشري الذي يؤمن السلع والخدمات في مجتمع ما. ويعني كذلك الخدمات التي يؤديها العمال لقاء أجور معينة. وفي تعريف القواميس الفرنسية نجد أن العمل هو شكل من نشاط الإنسان (الرجل أو المرأة) نشاط يدوي أو ذهني يهدف إلى إنتاج (أو المشاركة في إنتاج) نتائج نافعة.[3]

ب)مفهوم الشغل: يعرف الشغل بأنه كل جهد فكري أو جسمي يبذله العامل لقاء أجر أو يولد دخلا سواءاً كان بشكل دائم أم عرضي أم مؤقت أم موسمي.[4] أما **التشغيل** فيقصد به تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب

---

1 مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره**، ص 233.

2 عبده عيسى، يحيى أحمد إسماعيل، **العمل في الإسلام**، القاهرة، مصر، دار المعارف، 1983، ص 49.

3 غضبان بشير، **الإنسان، العمل ومكافآته والبطالة**، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول " إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011، ص 1-2.

4 عادل لطفي، **بناء وتطوير نظام معلومات سوق العمل**، ورشة العمل الإقليمية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة منظمة العمل العربية، 08-12 ديسمبر 2007، ص3.

فيه، وان يكون العمل منتجا، وان يختار هذا العمل بحرية وإمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات.[1] وللتشغيل أنواع متعددة منها:

- ✓ **التشغيل المباشر**: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكاتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.
- ✓ **التشغيل المؤقت**: احد أشكال الاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه لمدة محددة كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة.[2]

ج) التعريف العملي للسكان المشتغلين: الفرد المشتغل من السكان النشطين اقتصاديا هو بوجه عام، الشخص الذي يؤدي خلال الفترة المرجعية أي نشاط لإنتاج سلع أو خدمات من النوع الذي يندرج في حدود النشاط الاقتصادي التي يعرفها نظام الحسابات القومية، أو هو الغائب مؤقتا عن أداء نشاط من هذا النوع.ويشمل السكان المشتغلون جميع الأشخاص فوق سن محدد الذين توفرت فيهم، خلال فترة مرجعية قصيرة سواءاً كانت أسبوعا واحدا أو يوما واحدا الشروط التالية:

- قاموا بعمل ما مقابل اجر، أو ربح أو كسب عائلي، نقدا أو عينا؛
- كانوا متغيبين مؤقتا عن وظيفة عملوا فيها بالفعل واحتفظوا بارتباط رسمي بها أو نشاط متعلق بعمل للحساب الخاص مثل مشروع تجاري، أو مزرعة أو مشروع خدمات.[3]

د) العمالة المحدودة: تضم هذه المجموعة جميع الأفراد الذين ينطبق عليهم مفهوم العمالة ويعملون بصورة غير اعتيادية، سواء كانوا يعملون عدد ساعات أقل من المعتاد لسبب من الأسباب وأيضا الذين يرغبون في نفس الوقت بزيادة عدد ساعات عملهم إلى العدد الطبيعي (35 ساعة فأكثر أسبوعيا) ويحاولون زيادة هذا العدد بإحدى الطرق، كالبحث عن عمل إضافي أو يحاولون تأسيس عمل خاص أو أولئك الذين يرغبون بتغيير عملهم لأسباب اقتصادية مثل عدم كفاية الراتب أو بسبب ظروف العمل السيئة ويسمى النوع الأخير(بالعمالة المحدودة الغير الظاهرة).[4]

هـ) قياس العمالة المحدودة:

---

[1] معين محمد رجب، احمد فاروق الفرا، **سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق**، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009،ص53.

[2] رواب عمار وغربي صلاح، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، جامعة حسيبة بن بوعي (الشلف)، الجزائر، 2011، ص 67.

[3] الأمم المتحدة ومكتب العمل الدولي، **قياس السكان الناشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعداد السكان: دليل**، العدد 102، نيويورك،2011، ص 58.

[4] وزارة التخطيط، **تقرير القوى العاملة في إقليم كردستان 2013**، كردستان، 2013، ص 9.

النسبة المئوية للعمالة الناقصة =((عدد الذين يعملون عمالة ناقصة/ إجمالي عدد العاملين))×100%

تنبع أهمية قياس مؤشر العمالة المحدودة من كونه يعطي صورة أشمل وأكثر تفصيلا للعمالة، حيث يعبر هذا المؤشر عن ساعات العمل الفعلية وعن الهدر الذي قد يحدث في استخدام القوى العاملة مثل استخدام العمالة لوقت قصير أو في استخدام العاملين المتخصصين في أعمال هامشية أو وجود بطالة مقنعة، هذا بالإضافة إلى ما يقدمه هذا المؤشر من تلمس بعض مشاكل العاملين مثل تدني مستوى الدخل أو العمل لساعات قليلة مما يؤدي إلى وجود مشاكل اقتصادية واجتماعية. [1]

ثانيا: قياس التشغيل

يعتبر كل من معدل الشغل ومعدل العمالة من بين أهم المؤشرات التي تقيس حجم التشغيل، ويعرف كل منهما كالتالي:

معدل الشغل(TO) : عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من كل 100 فرد مقيم، ومقلوبه عبارة عن معدل الإعالة والذي يبين عدد الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد بالمتوسط، وتظهر أهمية هذا المؤشر في كون أن توفير منصب شغل واحد هو توفير لقمة عيش لعيال هذا الشخص.

$$\mathbf{TO} = \frac{\mathbf{PO}}{\mathbf{PT}} \dots (2)$$

أما **معدل العمالة(TE)** : فهو نسبة السكان المشتغلين من السكان في سن العمل ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة الموجودة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم الموارد. نعبر رياضيا على كل منهما بالصيغ التالية:[2]

$$\mathbf{TE} = \frac{\mathbf{PO}}{\mathbf{PAT}} \dots . (3)$$

المطلب الثالث : عدم النشاط

إن الكثير من الدراسات التحليلية السابقة والراهنة تُهمل مخزون السكان من الأشخاص المتواجدين خارج القوى العاملة، بل ترتكز في تحليلاتها على القوى العاملة فقط. لكن نظراً لارتفاع نسب الأشخاص الغير نشطين في سوق العمل نتيجة تغير المسار الدراسي المنتهج في العديد من الدول أو نظراً للأزمات التي تتعرض لها الاقتصاديات والتي يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على مستويات التشغيل، يُلزم هذا الاهتمام بقياس وتحليل مخزون الغير نشطين في سوق العمل.

[1] نادر مريان؛ ممدوح السلامات؛ خميس رداد، **دليل مؤشرات سوق العمل**، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المملكة الأردنية الهامشية، 2006، ص 19.

[2] البشير عبد الكريم، **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مرجع سبق ذكره**، ص 181-182.

أولا: التفريق بين السكان النشطين اقتصاديا و الغير نشطين اقتصاديا

ينقسم السكان إلى سكان نشطين اقتصاديا و سكان وغير نشطين، حيث يقصد بهذين المفهومين ما يلي:

أ- مفهوم السكان ذوي النشاط الاقتصادي (قوة العمل):يشمل الأفراد في سن العمل الذين يقومون بإنتاج السلع الخدمات الاقتصادية (المشتغلين) خلال فترة زمنية محددة (الفترة المرجعية) بالإضافة إلى الأفراد المتعطلين.

ويمكن تقديم تعريف للسكان النشطين اقتصاديا حسب المكتب الدولي للعمل (BIT)، الديوان الوطني للاحصائيات (ONS) والمندوبية السامية للاحصاء (HCP).

- **تعريف السكان النشطين اقتصاديا حسب المكتب الدولي للعمل** (BIT): تضم هذه الفئة جميع الأشخاص الذين مارسوا نشاطا اقتصاديا تجاريا ساعة على الأقل خلال الأسبوع المرجعي (حتى إذا صرحوا أنهم بدون عمل)، ويبحثون عن عمل، أو يؤدون الخدمة الوطنية. وتشمل القوى العاملة جميع الأشخاص الذين هم خلال فترة مرجعية محددة سواء مشتغلين أو عاطلين عن العمل أي ينتمون إلى قوة العمل.

إذا كانت فترة الاستقصاء قصيرة، وعلى سبيل المثال خلال يوم أو أسبوع، على نحو أكثر تواترا يتم استخدام عبارة " السكان النشطين في الحين" أو " قوة العمل". وإذا كانت الفترة طويلة، مثل سنة نستخدم عبارة "السكان عادة النشطين".

- **تعريف السكان النشطين اقتصاديا حسب الديوان الوطني للاحصائيات (ONS)**: يشمل "السكان النشطون" أو "القوة العاملة" جميع الأشخاص المؤهلين لإدراجهم ضمن فئة المشتغلين أو العاطلين عن العمل.[1]
- **تعريف السكان النشطين اقتصاديا حسب المندوبية السامية للتخطيط (HCP)**: يشمل السكان النشطون جميع الأشخاص المتاحين لإنتاج السلع والخدمات، حيث يتكون السكان النشطون من السكان النشطون المشتغلون والسكان النشطون العاطلون.[2]

ثانيا: قياس النشاط

يمكن حساب نوعين من معدلات النشاط (المشاركة) في قوة العمل:معدل المشاركة في قوة العمل المنقح، ومعدل المشاركة في قوة العمل الخام.

[1] Office National des Statistiques, données statistiques, **activité, emploi et chômage** : Algérie, 2015, P13.
[2] Haut -Commissariat au Plan, **activité, emploi et chômage**, Royaume du Maroc, 2011, P 417.

معدل المشاركة في قوة العمل المنقح: يعرف بأنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصاديا إلى عدد السكان في سن العمل. ويمكن حسابه كما يلي:

معدل المشاركة في قوة العمل المنقح =((أعداد العاملين + أعداد المتعطلين)/ عدد السكان في سن العمل)×100%

معدل المشاركة في قوة العمل الخام: يعرف على أنه النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشطين اقتصاديا إلى عدد السكان من جميع الأعمار، حيث يعبر هذا المعدل عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن، إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفرادا لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل. لهذا نلجأ إلى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل ويعكس درجة حب العمل بين السكان وإلى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من ركود أو انتعاش بالإضافة إلى معتقدات المجتمع. ويمكن حسابه كما يلي:

معدل المشاركة في قوة العمل الخام = ((أعداد العاملين + أعداد المتعطلين)/ عدد السكان من جميع الأعمار) ×100%

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

1- القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به والمدة الإجبارية للتعليم.
2- القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل(سن التقاعد العادي والمسبق).
3- مدى مشاركة النساء في اليد العاملة.
4- الظرف الاقتصادي وما يتميز به من ركود أو انتعاش.
5- نظام التأمين على البطالة.
6- معدل الزيادة الطبيعية للسكان وتطور مؤشر الأمل في الحياة.[1]

ب- السكان غير نشطين أو **السكان الذين يتواجدون خارج القوى العاملة (PNA)** يمثلون الفئة التي لا تعمل ولا تبحث عن عمل، كما أنها غير قادرة أو ليست جاهزة لشغل منصب عمل، وهي تشمل كل من:

- ربات البيوت؛

[1] البشير عبد الكريم، **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات، مرجع سبق ذكره**، ص 181.

- الأطفال الأقل من 15 سنة (أي الذين لا يسمح لهم القانون بالعمل)؛
- الأشخاص الذين ينتظرون العودة إلى وظائفهم التي تم إيقافهم منها لأي سبب من الأسباب المؤقتة؛
- طلاب المدارس والجامعات ولو زادت أعمارهم عن 15 سنة، ولكن يستثنى منهم الطلبة الذين يعملون في غير أوقات الدراسة لقاء أجر؛
- المتقاعدون والعاجزون عن العمل بسبب الشيخوخة، أو العاهات البدنية والمصابون بالإمراض المزمنة، وكذلك السجناء والمتسولون؛
- الأشخاص غير الراغبين في العمل والقادرين عليه.

يتم قياس عدم النشاط بمعدل يطلق عليه: "معدل عدم النشاط" أو "معدل عدم المشاركة" والمعرف كالتالي:

معدل عدم النشاط *(the inactivity rate)*: يمثل معدل عدم النشاط نسبة السكان غير المنتمين إلى القوى العاملة من حجم السكان الإجمالي، أي. [1]

$$\mathbf{TNA} = \frac{\mathbf{PIN}}{\mathbf{PAT}} \quad \ldots\ldots(4)$$

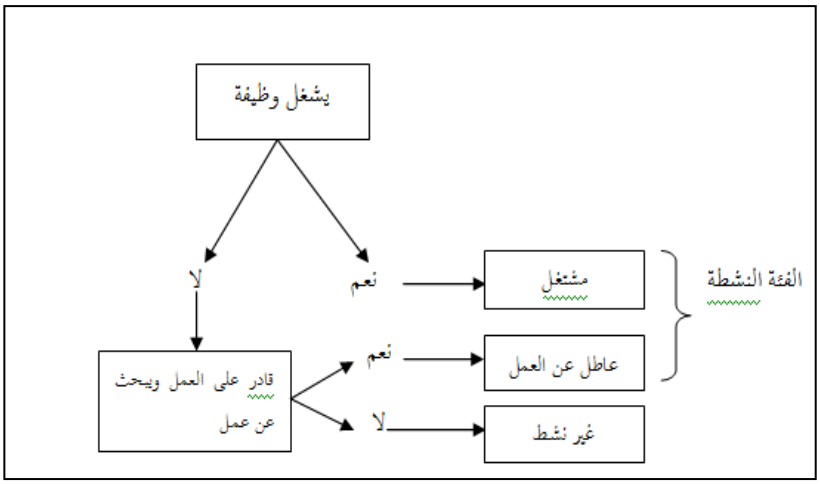
فعند جمع معدل عدم النشاط مع معدل المشاركة نتحصل على النسبة مئة بالمئة، وبالتالي فإن معدل عدم النشاط يساوي مئة ناقص معدل مشاركة القوى العاملة، وذلك عندما يكون معدل المشاركة معبر عنه كعدد محصور بين 0 و 100.[2]

في معظم الحالات يُعد معدل عدم النشاط المنخفض أفضل من معدل عدم النشاط المرتفع، وذلك لأنه يدل على توفير أنشطة كافية في سوق العمل للأشخاص الذين يبلغون سن النشاط. إن ملاحظة معدلات عدم النشاط مرتفعة لا سيما بين الرجال قد توفر معلومات هامة عن الهيكل الاجتماعي للبلد محل الدراسة، مما قد يشير إلى مشاكل متعددة الأنواع مثل : ارتفاع معدلات الجريمة أو انتشار الفقر.كذلك قد يشير ارتفاع معدل عدم النشاط إلى انخفاض المستوى التعليمي المتحصل عليه، فالتعرض لعدم النشاط يكون مرتفع عند الأشخاص ذوي المستويات التعليمية المتدنية، وهناك أسباب أخرى لعدم النشاط متمثلة في: المرض، الإعاقة.[3]

[1] International labour organization, **Key indicators of the labour market**, International labour office, Geneva, 2003, p 411.
[2] International labour organization, **Labour force participation rate**, http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_LFPR_EN.pdf
[3] International labour organization, **Key indicators of the labour market, op cit**, p 411.

إن هناك حدود غير واضحة للتفريق بين الفرد النشط اقتصاديا وغير الناشط وهذا ما يجعل فئة من الأفراد تقع في منطقة الوسط بين هاتين الفئتين، ويكون وضع أفرادها متذبذبا، ويطلق عليها في بعض الكتابات الفئة الهامشية لهدم تمكنها في كثير من الأحيان، من تحديد انتمائها إلى أية مجموعة من المجموعتين، الأفراد النشطين اقتصاديا فعلا أم إلى مجموعة الأفراد غير النشطين. ويمكن لهذه الفئة توسيع أو تقليص حجم المجموعتين، مما قد يترك كثير من الشك حول المقارنات المحلية لفترات زمنية مختلفة أو في المقارنات الدولية، كما أن هذه الفئة غير موزعة بشكل متماثل أو نمطي داخل مجمل السكان النشطين اقتصاديا، إنما تقع بشكل مختلف وخاصة للأفراد الذين يعملون في الزراعة والتجارة ضمن الإطار العائلي.[1] ويلخص الشكل التالي التعريف المعياري للمجاميع الثلاثة والتي اعتمدها مكتب العمل الدولي:

الشكل رقم (2–2) : تعريفات المكتب الدولي للعمل لمجاميع سوق العمل الثلاث



Source : Ali Béjaoui, Flux de main d'œuvre et flux d'emploi : une analyse critique et quelques pistes de recherche, 2009, p 7.

التداخل بين البطالة، التشغيل وعدم النشاط: إن الحدود بين البطالة، العمالة وعدم النشاط غالبا ما تكون غير واضحة، فنتحدث أحيانا عن **هالة حول البطالة** (*le hallo du chômage*) وكذلك توجد **هالة حول العمالة وعدم النشاط.**[2] وبالتالي من الصعب قياس مستويات البطالة وذلك لوجود هامش مهم من السكان في وضعيات وسيطية بين العمالة، البطالة وعدم النشاط. إن تحديد هذه المجموعات وفهم الوظائف التي تؤديها في سوق العمل هو أكثر فائدة من تجاهل أو حذف وجودها . والشكل التالي يظهر التداخل الموجود بين البطالة، العمالة وعدم النشاط، حيث يوجد ثلاث وضعيات يتوجب ذكرها وذلك نظرا لأهميتها الكمية:

[1] دحماني محمد أدريوش، **إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل**، مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع اقتصاد التنمية، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص20.

[2] Angès Bénassy – Quéré ; Jean Pisani –Ferry ; Pierre Jacquet et Benoit Coeuré, **Politique économique**, 4e édition, édition par Boeck Superieur, Belgique, 2017, p 500.

- **العمل لوقت قصير**: إن مفهوم العمل يعني شغل وظيفة معينة بطريقة منتظمة و بدوام كامل، أي لفترة من الزمن في بلد معين، لفترة معينة تعتبر عادية أو متوسطة. لكن يمكن لهذه الحالة المرجعية من العمل أن تنحرف إلى نوعين من العمالة:
  - العمل بدوام كلي ولكن بطريقة متقطعة، مثلما هو الحال بالنسبة للعمل الموسمي أو العمل المؤقت؛
  - العمل بدوام جزئي ويقصد بذلك العمل لساعات أقل من الساعات العادية أو المتوسطة.

من الناحية المنطقية، إنه لمن المهم تحديد ما إذا كان هذا الوضع طوعي أو غير طوعي بالنسبة لصاحب الوظيفة. في الحالة الأولى وهي الحالة الطوعية يكون الفرد عند التقاطع بين النشاط وعدم النشاط، وفي الحالة الثانية وهي الحالة غير الطوعية يكون الفرد عند التقاطع بين النشاط والبطالة. ولكن يجب أن يتساءل المرء عن مدى أهمية التمييز بين الحالات المختلفة التي يختار فيها الفرد العمل بوقت مُخفَض وذلك لعدم وجود إمكانية أخرى محققة للعمل بدوام كلي : إن **إرادة** هذا الفرد ما هي في الحقيقية إلا شكل من أشكال التأقلم مع قيود سوق العمل المفروضة أو هو رضوخ وتأقلم بالنسبة للمرأة للتقاليد المسيطرة.

هناك شكل آخر، وهو عمل لا لزوم له بالتأكيد، يتمثل في البطالة الجزئية، أي تخفيض ساعات العمل الفعلية من أجل العمل بدوام كامل. وتستخدم هذه الآلية من حيث المبدأ للتعامل مع التقلبات المؤقتة في مستوى النشاط؛ في الواقع، غالبا ما يستخدم لتجنب أو تأخير التسريحات الجماعية التي ينطوي عليها الانحدار الدائم.

- **عدم النشاط شكل من أشكال البطالة المقنعة**: إن التعريف الإحصائي للبطالة يقتضي بأن يقوم الباحث عن العمل بإجراءات البحث عن عمل، وكذلك أن يكون متاحا للعمل. إن الإزاحة قليلا عن هذا التعريف تنقلنا إلى السكان غير النشطين وبعض الفئات التي تشكل احتياطيات محتملة من القوة العاملة، والتي أدت مجموعة من الآليات الاقتصادية المؤسسية إلى انسحابها من السكان النشطين. يوجد ثلاثة أشكال توضح الأشكال الرئيسية لهذا الانتقال ومنها: **التوقف المبكر للنشاط** والذي يخص العمال الذين يقترب سنهم من سن التقاعد، **التكوين المهني لطالبي الوظائف** والعاطلين عن العمل الذين يطلق عليهم تسمية : **المحبطين**.

- **العمل الغير قانوني (*Clandistine Work*)**: إن عدم وجود أنشطة خارج التنظيم أو التسجيل الإحصائي هي سمة مشتركة في جميع الأنظمة الاجتماعية،حيث يشمل العمل المنزلي غير المأجور والعمل التطوعي. يستند العمل غير القانوني أساسا على العمل السري الذي عرفه "**رافائيلي دي غراتسيا *Raffaele Degrazia***" كنشاط مهني وحيد أو ثانوي يُنفَذ على الهامش أو خارج الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو التعاقدية. وفي هذه الحالة فإن الانتماء إلى قوة العمل لا جدال فيها من وجهة نظر منطقية، أما عمليا فيتم وضع العامل السري

ضمن السكان المحتملين إذا أضاف إلى عمله السري نشاطاً آخراً معلنا. وإلا فإنه يصنف على أنه عاطل عن العمل أو غير نشط وفقا للاستراتيجية القانونية التي يختارها لإخفاء نشاطه السري.[1]

المطلب الرابع: منهجية قياس مخزونات سوق العمل في الجزائر والمغرب

تعتبر بيانات سوق العمل ضرورية لتأمين مواصفات قصيرة ومتوسطة المدى عن سوق العمل، ويتم التركيز عادة على العرض(المشاركة الفعلية في مختلف الأبعاد، واحتياطي القوى العاملة، والأشخاص غير النشطين) والطلب (الوظائف الشاغرة). تدعم هذه الإحصائيات عملية تطوير سياسات التخطيط للاستخدام والسياسات النقدية والاقتصادية والتنسيق فيما بينها. وتسمح أيضا بتحديد سياسات سوق العمل وتطبيقها ومراقبتها.

أولاً: مراحل الاستطلاع الوطني حول التشغيل في الجزائر[2]

إن الاستطلاع الوطني حول التشغيل هو العملية الأساسية لقياس حجم وهيكل العمالة والبطالة في الجزائر ويسمح بجمع المعلومات الخاصة بالقوى العاملة، وعادة ما يجرى كل سنة خلال شهري أكتوبر ونوفمبر وتكون الفترة المرجعية عبارة عن الأسبوع الأول من شهر سبتمبر. تتكون العينة العشوائية المختارة من عدد كبير من العائلات موزعة على مجموع التراب الوطني ويتم التحقيق مع الأفراد المكونين للعائلة والذين يتجاوز سنهم 15 سنة بالمقابلة المباشرة مع المستجوَب.

لتقدير القوى العاملة ومكوناتها المتمثلة في المشتغلين والعاطلين يقوم المحققون بإتباع ثلاثة مراحل مع الأخذ بعين الاعتبار التعاريف الصادرة من المكتب العالمي للعمل.

1- في المرحلة الأولى يطلب من الأفراد الذين يفوق سنهم 15 سنة توضيح حالتهم الشخصية عن طريق طرح السؤال الأساسي التالي "ما هي حالتك الشخصية؟" خلال الأسبوع المرجعي المختار مع توضيح طرق الإجابات على السؤال كالتالي :

- **مشتغل (OCC)**: الفرد الذي يمارس نشاطا معينا مقابل أجر نقدي أو مادي.
- **بدون عمل ويبحث عنه (STR)**: الفرد الذي لا يعمل ويبحث عن العمل (عاطل).
- **في الخدمة الوطنية (SN)**: أي في الخدمة العسكرية .
- **المرأة في البيت (FAF)**: المرأة التي لا تمارس أي نشاط اقتصادي سوقي وتهتم بشؤون البيت فقط.
- **طالب أو تلميذ (ECO/ETU)** : الفرد المنشغل بالدراسة فقط.

[1] Jacques Freyssinet, **Le chômage, op cite**, p16-18-19-20.

[2] البشير عبد الكريم، **دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل**، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، 2003، ص ص 188-189.

- **متقاعد أو صاحب معا (PENS/RET):** الفرد الذي لا يمارس أي نشاط اقتصادي سوقي ويعيش من التقاعد أو من المنحة.
- **آخر غير نشيط (AUT)** : الفرد الذي لا يمارس أي نشاط سوقي ولا يمكن تصنيفه في أي من العناوين السابقة.

بعد التصريحات العفوية للمستجوبين، تحصل الجهة المحققة على تقييم أولي للقوى العاملة :عدد المشتغلين ويساوي إلى عدد الأفراد الذين صرحوا أثناء المقابلة أنهم يعملون بما فيهم الأفراد في الخدمة الوطنية:

$$OCC1 = OCC + SN$$

عدد الأفراد العاطلين الذين سنهم يتراوح بين 16 و 59 سنة وصرحوا أنهم بدون عمل ويبحثون عنه:

$$CHOM1 = STR$$

ومنه نحصل على حجم القوى العاملة والتي تتكون من المشتغلين والعاطلين:

$$\boldsymbol{ACT_1 = OCC_1 + CHOM_1}$$

2- المرحلة الثانية والتي يطلب فيها للمرة الثانية من الأفراد الذين لا ينتمون إلى مجموعة المشتغلين بما فيهم أصحاب الخدمة الوطنية إذا ما مارسوا نشاطا سوقيا على الأقل ساعة واحدة خلال الأسبوع المرجعي، فإذا أجابوا بنعم فقدوا الحالة الشخصية الأولى وأدمجوا مع العاملين وإلا حافظوا على نفس الحالة الشخصية الأولى وعليه فإن حجم السكان المشتغلين، العاطلين والنشطين يعطى بالعلاقات التالية:

$OCC2 = OCC1 +$ (المجيبين بنعم من الفئات الأخرى)

$CHOM2 = CHOM1 -$ (المجيبين بنعم من فئة العاطلين)

$$\boldsymbol{ACT2 = OCC2 + CHOM2}$$

3- في المرحلة الثالثة يطلب من العاطلين عن العمل الذين لم يمارسوا نشاطا سوقيا خلال الأسبوع المرجعي هل يبحثون بالفعل عن العمل أم لا؟ فإذا كانوا يبحثون بالفعل فإنهم يعتبرون كعاطلين وإلا فإنهم يدمجون مع غير النشطين الآخرين وبالتالي فإن مكونات القوى العاملة تكون كالتالي:

$$OCC3 = OCC2$$

$CHOM3 = CHOM2 -$(العاطلين الذين صرحوا أنهم لا يبحثون عن العمل)[1]

$$\boldsymbol{ACT3 = OCC3 + CHOM3}$$

4- توجد مرحلة رابعة تنفَّذ من طرف المحققين لكن الإدارة التقنية المكلفة بالسكان والتشغيل لا تأخذها بعين الاعتبار وهي متعلقة باستجواب العاطلين عن العمل هل هم يبحثون عن العمل بشكل جدي أم لا وبعبارة أخرى هل اتخذوا الإجراءات الفعلية أم لا؟ إن شرط البحث الجدي عن العمل لا يأخذ بعين الاعتبار في تعريف المكتب الدولي للعمل في حالة الدول التي يكون فيها معدل تغطية المصالح العمومية للشغل ضعيفا كالجزائر لأن سوق العمالة في الجزائر غير مهيكل بشكل جيد ونعني بذلك عدم وجود مؤسسات قادرة على تغطية عروض العمل وطلبات العمل على المستوى الوطني.

ثانيا: منهجية تحقيقات الشغل في المغرب[2]

عملت المندوبية السامية للتخطيط منذ سنة 1983 على إرساء نظام وطني للبحوث حول الأسر تهدف من ورائه الحصول على سيل من المعطيات و المؤشرات الاجتماعية و الديمغرافية الكفيلة بإعداد تشخيص للوضع الاجتماعي و الاقتصادي للبلاد و بالتالي تكون أداة فعالة توضع رهن إشارة أصحاب القرار لسن مخططات و سياسات تنموية واقتصادية وكلوحة قيادة لمراقبة و تتبع و تقييم هذه المخططات و السياسات المسطرة .

إن البحث الوطني حول التشغيل الذي يشكل جزءا في هذا النظام، هو بحث دائم يهدف إلى الحصول على المعلومات الإحصائية الكفيلة بإعداد تشخيص للوضعية الاقتصادية و تطور سوق الشغل(النشاط و الشغل و البطالة) على الصعيد الوطني و الجهوي وكذا على مستوى بعض العمالات و الأقاليم الكبرى .

لهذا يعتبر البحث الوطني الدائم حول التشغيل المنجز سنويا منذ سنة 1976 أهم مصدر للمعلومات حول سوق التشغيل. إذ أن المعلومات المجمعة في هدا الإطار تساعد متخذي القرار بالقطاعين العمومي والخاص من وضع سياساتهم على أسس سليمة. ومنذ ذلك الحين عرفت المنهجية المعتمدة في هذا البحث تحسينات همت الملف التقني تميزت آخرها باستعمال نظام تجميع المعطيات بواسطة الحاسوب(CAPI)مع بداية سنة 2007 وذلك من أجل:

- تحسين عملية جمع المعطيات.
- تقليص آجال نشر النتائج.

[1] البشير عبد الكريم، **دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مرجع سبق ذكره**، ص ص 188-189.

[2] المندوبية السامية للتخطيط، **النشاط، الشغل والبطالة**، المغرب، 2012، ص 3.

- تسيير جيد للأعمال الميدانية.
- ترشيد الوسائل البشرية والمادية.

ثم بعد ذلك ومنذ سنة 2012 تم اعتماد تقنية جديدة تعتمد على اللوائح الإلكترونية من أجل تسهيل تجميع المعطيات بالميدان.

يهم البحث الوطني حول التشغيل عينة من الأسر تمثل مختلف الفئات السوسيو-اقتصادية وموزعة على مختلف جهات المملكة. وتبلغ حاليا العينة السنوية التي يهمها البحث 60.000 أسرة على الصعيد الوطني 20.000 أسرة منها بالوسط القروي[1].

تتمثل منهجية تحقيقات الشغل بالمغرب على**طريقة المقابلة**، أي القيام بدراسة استقصائية ميدانية عن طريق مقابلة الأسر المعيشية من طرف موظفين مفوضين من قبل المندوبية السامية للتخطيط، حيث يتم جمع هذه المعلومات على مدار السنة ومن ثم معالجتها بواسطة الحاسوب (CAPI).[2]

المبحث الثاني: التحليل الديناميكي لسوق العمل

إن تحليلات أسواق العمل الحديثة أصبحت ترتكز على الرؤية الديناميكية لأسواق العمل، وذلك لأن المقاربة الثابتة لم تعد تقدم تفسيرات دقيقة لتغيرات مؤشرات أسواق العمل نتيجة لاعتمادها فقط على تغيرات مستويات هذه المؤشرات مع الزمن. إذ يعد فهم ديناميكية سوق عمل معين أمر بالغ الأهمية من أجل وضع السياسات المناسبة.

المطلب الأول: تدفقات اليد العاملة في سوق العمل

إنه من غير المعقول أن يشغل شخص بالغ لسن العمل وقادر على العمل حالة واحدة في سوق العمل خلال فترة زمنية معينة، وذلك راجع إلى التغيرات الهيكلية والمؤسسية و الخصائص الفردية التي تجعل هذا الشخص ينتقل من حالة إلى حالة أخرى، فمثلا : الانتقال من حالة بطالة إلى حالة عمالة أو العكس، الانتقال من حالة نشاط إلى عدم نشاط...

أولاً: حالات وانتقالات في سوق العمل

إن الاقتصاديين عادة يقومون بالتفريق بين نوعين من القياس للكميات، والمتمثل في قياس : "**المخزونات**" وقياس"**التدفقات**". حيث تشير كلمة "**مخزون**" إلى الكمية المقاسة عند لحظة زمنية معينة، بينما تشير كلمة

[1] المندوبية السامية للتخطيط، **النشاط، الشغل والبطالة**، المغرب، 2012، ص 3.

[2] https://www.hcp.ma/Enquete-nationale-sur-l-emploi_a89.html

"**تدفق**" إلى الكمية المقاسة خلال فترة أو وحدة زمنية معينة.[1] إن انتقال سوق العمل بين حالاته الثلاث المختلفة والمتمثلة في: عمالة، بطالة وخارج القوى العاملة، هذا ما يطلق عليه **بالتدفق**. أما عدد الأفراد في كل حالة فيطلق عليه **بالمخزون**. فالإحاطة بمحددات هذه التغيرات تعد من الأمور المهمة لتفهم أسباب البطالة. حيث أن التركيز على المخزون بسوق العمل والتغير الصافي فيه من شهر لآخر أو من سنة لأخرى، يحجب عنا الطبيعة الحركية لأسواق العمل. ففي كل وقت (شهر أو سنة) تتحول نسبة كبيرة من الأفراد من حالة إلى حالة.[2] إذن نستخلص أن هناك ثلاث حالات ممكنة لكل واحد منا في سوق العمل: يملك وظيفة، يكون في حالة بطالة، أو لا ينتمي إلى الفئة النشطة.[3]

إن التحليلات التقليدية لسوق العمل تعتمد على المقارنة الزمنية بين مستويات مخزونات سوق العمالة (عمالة، بطالة وعدم النشاط)، حيث تتمثل المؤشرات الأكثر شيوعا في قياس وتقييم فعالية وكفاءة سوق العمل في: معدل التشغيل ومعدل البطالة.لكن هذين المؤشرين قد يخفيان الطبيعة الديناميكية لسوق العمل، فعلى سبيل المثال: إن ارتفاع معدل العمالة في سوق عمل معين يمكن أن يكون نتيجة لديناميكية هذا السوق، وكذلك يمكن أن يعكس هذا الارتفاع عن ركود هذا السوق. وبالمقابل كذلك ارتفاع معدل البطالة قد يخفي ديناميكيات مختلفة لسوق العمل، ففي الواقع إن ارتفاع معدل البطالة يمكن أن يكون نتيجة لزيادة عدد الأشخاص الذين أصبحوا عاطلين عن العمل (نسبة التعرض للبطالة كبيرة) ولكنهم يبقون لفترة قصيرة من الزمن، كذلك من الممكن أن يعكس ارتفاع معدل البطالة عن معدل تعرض للبطالة منخفض وعن فترات بطالة طويلة الأمد.كذلك إن ارتفاع معدل البطالة الناجم عن ارتفاع في حجم الفئة النشطة (كما هو الحال نتيجة لارتفاع عدد النساء الباحثات عن عمل)، لا يمكن تمييزه عن معدل البطالة المرتفع نتيجة خسارة عدد كبير من الوظائف.

إن سلوك التدفقات بين العمالة، البطالة وخارج القوى العاملة يؤدي إلى حدوث تغييرات في المؤشرات الإجمالية لسوق العمل مثل : معدل العمالة ومعدل البطالة. وبالتالي تعتبر تدفقات سوق العمل مؤشر مهم لفهم ديناميكيات أسواق العمل وتقلبات دورة الأعمال، ولقد بدأ اهتمام الاقتصاديين بدراسة تدفقات سوق العمل والانتقالات بين الحالات المختلفة منذ نهاية سنة (1960) وذلك من خلال أعمال كل من: مينسر(Mincer ;1966)، مارتسون(Marston ; 1976)، كلارك وسامرس (Clark & Summurs ;1979)، أباود وزلنار(Abowd & Zellner ;1985)، بلونشر ودياموند (Blanchard & Diamond :1990 ; 1992). والشكل التالي يوضح نموذج مبسط لانتقالات سوق العمل بين حالاته

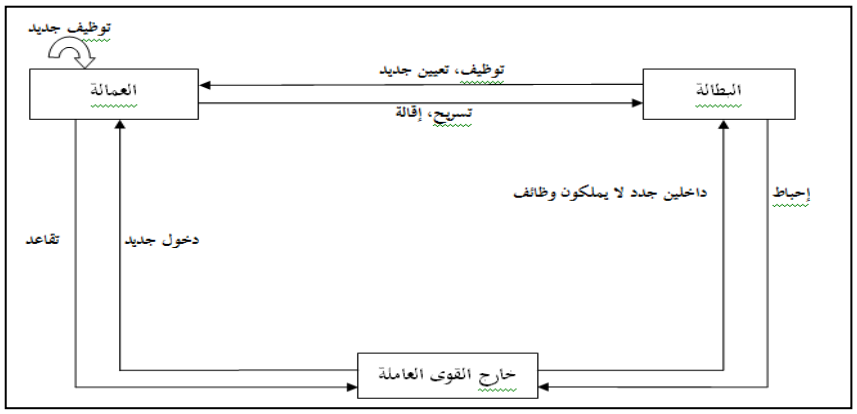
[1] Ousmane Kaba, **Macroéconomie moderne**, édition l'Harmattan, France, 2007, P23.

[2] البشير عبد الكريم، **محددات البطالة؛ دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)، مرجع سبق ذكره**، ص78.

[3] Michael Bruda ; CharlesWyplosz, **Macroéconomie ; une perspective européenne**, 5eme édition, Boeck supérieur, Belgique, 2015, p 88.

المختلفة :

الشكل رقم (2-3) : مخطط لديناميكية سوق العمل



Source :Michael Bruda ; CharlesWyplosz, **Macroéconomie ; une perspective européenne, op cite**, p88.

من خلال الشكل أعلاه، يمكن ملاحظة شكلين للتدفقات في سوق العمل :

1-التدفقات بين الحالات الثلاث لسوق العمل (العمالة، البطالة وخارج القوى العاملة): والمتمثلة في التدفقات بين البطالة والعمالة، التدفقات بين البطالة وخارج القوى العاملة والتدفقات بين العمالة وخارج القوى العاملة.

أ- التدفقات بين البطالة والعمالة: والمتمثلة في التدفقات الداخلة إلى البطالة والصادرة من العمالة والتي تشمل: الأشخاص الذين تم تسريحهم من العمل، الأشخاص الذين تم توقيفهم لفترة مؤقتة من الزمن ولكن يُنتظر إعادة استدعائهم للعمل بنفس المؤسسة في الفترة اللاحقة، والأشخاص الذين قاموا بترك العمل بطريقة إرادية. والتدفقات الخارجة من البطالة إلى العمالة (التوظيف) والمتمثلة في الأشخاص الذين عثروا على وظيفة والأشخاص الذين تم إعادة استدعائهم للعمل بعد فترة معينة وذلك بسبب: عطلة مرضية بدون أجر، توقف عمل المنشأة لفترة معينة... .

ب- التدفقات بين البطالة وخارج القوى العاملة: والمتمثلة في إجمالي التدفقات الداخلة إلى البطالة والصادرة من فئة غير النشطين، والتي تشمل أولئك: الذين انهوا دراستهم (الداخلين الجدد)، الأشخاص الذين كانوا يشغلون وظائف سابقا لكنهم توقفوا عن العمل وأصبحوا مسجلين ضمن فئة العاطلين عن العمل والذين يعودون للبحث عن عمل من جديد ويدخلون ضمن الفئة النشطة (إعادة الدخول). والتدفقات الخارجة من البطالة إلى الفئة غير نشطة والتي يمثلها الأشخاص الذين يتركون نهائيا مهمة البحث عن عمل

ويخرجون من الفئة النشطة، نتيجة لاقتناعهم بعدم العثور عليه والذين يطلق عليهم اسم : **البطالين المحبطين**.

ج- التدفقات بين العمالة وخارج القوى العاملة: والمتمثلة في التدفقات الخارجة من العمالة والداخلة إلى الفئة خارج القوى العاملة وتشمل الأشخاص الذين بلغوا سن التقاعد وأحيلوا إلى التقاعد. والتدفقات الداخلة إلى العمالة والخارجة من الفئة خارج القوى العاملة، حيث تتمثل في الداخلين الجدد من : طلبة الجامعات وخريجي المدارس والمعاهد، الأشخاص الذين أنهوا الخدمة العسكرية، ربات البيوت وجميع الأشخاص الذين كانوا غير نشطين وتمكنوا من إيجاد منصب عمل.

2- التدفقات بين وظيفة وأخرى : يطلق على التدفقات بين وظيفة وأخرى أحيانا تسمية : **التدفقات بين مستخدم وآخر**(*employer- to- employer flows*) والتي تنشأ نتيجة تغيير العمال لأصحاب العمل وحصولهم على عمل في منشاة أخرى. تختلف التدفقات بين وظيفة وأخرى عن عمليات التعيينات لأشخاص كانوا عاطلين عن العمل أو خارج قوى العمل، وكذلك عن عمليات فصل أشخاص وانتقالهم إلى البطالة أو خارج قوى العمل، وإنما تنتج التدفقات بين وظيفة وأخرى عندما يترك عامل معين العمل بمنشأة معينة ويتم تعويضه مباشرة بعامل آخر.

تعكس تدفقات العمال بين وظيفة وأخرى عموماً تحركات وانتقالات العمال إلى الوظائف التي تتميز بالاستمرارية وبالتالي تحقق للعامل الاستقرار و تقدم له أيضا أجور مرتفعة. ولكن التدفقات من وظيفة إلى أخرى تنطوي أيضا على تكاليف يتحملها العامل الذي يريد تغيير وظيفته الحالية و المتمثلة في تكاليف البحث والتدريب، وبالمقابل أيضا تتعرض المنشأة لفقدان خبرات ومؤهلات الموظفين العاملين لديها. وبالتالي فإن الانتقال من وظيفة إلى أخرى قد يكون إما جيداً أو سيئاً لموظف معين أو صاحب عمل معين. [1]

استخدام بيانات التدفقات (الانتقالات) من وظيفة لأخرى في تقدير معدل دوران العمل : إن معدل دوران العامل يعرف حسب منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (*OECD*) وذلك سنة 1996، بالمجموع المطلق للتغيرات الصافية للعمالة على مستوى المؤسسات أو المنشآت والمعبر عنها كنسبة من مجموع العمالة الكلية.[2] حيث يعتبر معدل دوران العمل من المؤشرات الهامة التي توضح مدى استقرار العمالة وتحسن الإدارة ويمكن قياسه بعدة طرق:

$$\text{معدل دوران العمل(الانفصال)} = \frac{\text{عدد العاملين الذين يتركون العمل}}{\text{متوسط عدد العمال}} \times 100$$

[1] Henry R. Hyatt, **The decline in job-to-job flows**, journal IZA world of labor, no 175, Germany, 2015, pp1-2.

[2] Hannah Kiiver, **Job-to-job transitions: definition and applications**, LFS workshop on Methodology, Copenhagen, 2017, p 13.

إن حساب معدل دوران العمل بهذه الطريقة لا يميز ترك الأفراد للعمل لأسباب مختلفة.

$$\textbf{معدل دوران العمل (الانضمام)} = \frac{\text{عدد حالات احلال العمال}}{\text{متوسط عدد العاملين}} \times 100$$

ويقيس هذا المعدل دوران العمل من حيث عدد المنضمين ليحلوا محل آخرين تركوا العمل.

إن معدل دوران العمل المنخفض لا يعكس دائما رضا العاملين عن العمل، بينما يعكس ارتفاع هذا المعدل عدم رضا العاملين عن العمل. قد يتمسك الفرد بالوظيفة ولا يتركها على الرغم من عدم رضاه وذلكخوفا من عدم حصوله على وظيفة أخرى، بالإضافة إلى حاجة العاملين إلى الوظيفة نظرا لزيادة أعباءهم العائلية وما تقدمه الوظيفة لهم من مزايا مثل: الأجور والحوافز المرتفعة، المزايا الاجتماعية...إلخ. وبالتالي يساعد هذا على خفض معدل دوران العمل ولكن لا يعكس رضا العاملين وارتياحهم في العمل. [1] إن ارتفاع معدل دوران العمل في منشأة معينة يؤدي بصورة سريعة إلى انكماش كارثي في الإنتاج وذلك في حالة إذا لم تقم المنشأة بتوظيف عمال جدد، وبالتالي يستنتج بأن التوظيف الناجح في سوق العمل أمر بالغ الأهمية بالنسبة للمنشأة، وبالمقابل العثور على عمل مناسب أمر في غاية الأهمية بالنسبة للعامل.[2]

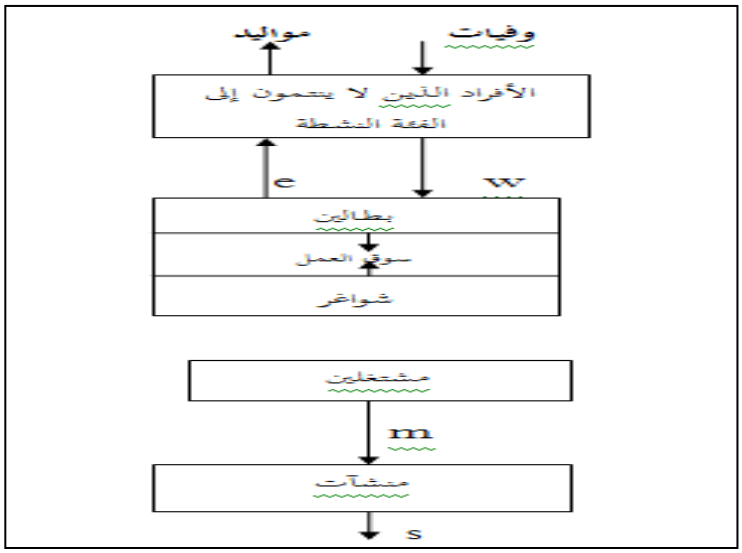
ثانيا: التداخل بين مخزونات وتدفقات سوق العمل

يتغير باستمرار حجم المخزون من العاطلين، العاملين والأشخاص خارج القوى العاملة وذلك بسبب التدفقات الداخلة والخارجة خلال فترات زمنية معينة. يبين الشكل رقم (04) التداخل بين التدفقات والمخزونات، حيث تمثل الأسهم الخارجة والداخلة من المستطيلات إلى : **التدفقات** والتي يقصد بها عدد الوحدات لكل فترة زمنية معينة،أما المستطيلات فتشير إلى : **المخزونات** والتي تمثل عدد الوحدات في نهاية الفترة المعتبرة.

[1] روشان مفيد بوظو، **أساسيات الإدارة الفندقية الحديثة**، المنهل، 2014، ص ص 95-96.

[2] Charles Holt, Martin David, **The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market**, Chapter pages in book « The Measurement and Interpretation of Job Vacancies »: (p. 73 - 110), the National Bureau of Economic Research, 1966, p 78.

الشكل رقم (2–4): مخزونات وتدفقات سوق العمالة



source : Charles Holt, Martin David, **The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market**, Chapter pages in book « The Measurement and Interpretation of Job Vacancies »: (p. 73 - 110), the National Bureau of Economic Research, 1966, p 78.

حيث:

- **المبيعات الإجمالية للسلع** (s): هي عبارة عن تدفق للمخزون من السلع النهائية والتي يرمز لها بـ: (H)، والذي يعاد تجديده عن طريق تدفق الإنتاج (P). إن تحقق واستمرار العملية الإنتاجية يتطلب تدفق لساعات عمل والمعبر عنها بـ.: (m) والتي تصدر عن القوى العاملة المستخدمة (E).
- **المخزون من القوى العاملة المستخدمة** (E): ينظم من خلال الإحالة إلى التقاعد والمشار إليه بـ: (r) وحالات الترك التي تصدر بطريقة إرادية والتي نرمز لها بـ: (q)، حيث أن هذين التصرفين نابعين عن قرارات صادرة من **العمال**. يتغير المخزون من القوى العاملة المستخدمة (E) كذلك نتيجة للقرارات الصادرة عن مسيري المنشآت من : تسريح لعدد من العمال وانتهاء مدة العقد للبعض الآخر والذي نرمز له بـ : (l)، إضافة إلى حالات إعادة استدعاء عمال للعمل بالمنشأة والمشار إليها بـ: (c). كما يتغير المخزون من القوى العاملة بفضل التعيينات الجديدة (h)، والتي تحدث عند إبرام اتفاقات بين العاطلين عن العمل والمنشآت.
- **مخزون الشواغر** (V): والمقصود به الوظائف التي لم يتم شغلها وتسعى المنشأة إلى ملئها، حيث ينظم مخزون الشواغر من خلال الفرق بين التعيينات لموظفين جدد (h) إضافة إلى مجموع حالات إعادة الاستدعاء (c) والتدفق الصافي للشواغر الجديدة التي تم خلقها من قبل المنشات والمشار إليها بـ: (v).

- **مخزون العاطلين عن العمل** (U): والذي ينشأ من التدفقات لـ : العمال الذين تركوا وظائفهم (q) والمسرحين من وظائفهم إضافة إلى العمال المنتهية عقودهم (l)، حالات إعادة الاستدعاء للعمال الذين كانوا يشتغلون من قبل بالمنشأة والتعيينات الجديدة للعمال(c) وكذلك الفرق بين الداخلين إلى فئة العاطلين عن العمل من الأفراد الغير نشطين والذين نرمز لهم بـ: (e) والمنسحبين من فئة العاطلين والمشار إليهم بـ: (w).
- **مخزون الأفراد غير النشطين**(F) يحدد من خلال المواليد (b) والوفيات (d)، بالإضافة إلى المتقاعدين (r)، الداخلين إلى القوى العاملة (e) والمنسحبين منها (w).

يمكن صياغة العلاقات المتداخلة بين المخزونات والتدفقات من خلال صيغ رياضية، حيث تشير المؤشرات السالبة إلى فترات سابقة:[1]

$$U - U_{-1} = q + l + e - w - h - c \dots (1)$$
$$V - V_{-1} = v - h - c \dots \dots \dots \dots \dots \dots (2)$$
$$E - E_{-1} = h + c - r - q - l \dots \dots \dots (3)$$
$$F - F_{-1} = b - d + w - l + r \dots \dots \dots (4)$$
$$H - H_{-1} = P - S \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots \dots (5)$$

ثالثا: التعبير عن العلاقة بين المخزونات والتدفقات على شكل معادلات

إن التغير في المخزون يعرف بالفرق بين التدفقات الداخلة والتدفقات الخارجة من المخزون، والذي يطلق عليه أيضا مصطلح: " التدفق الصافي: **"the net flows"**، أي:

$$\Delta U = U_{t+1} - U_t = inflows(U) - outflows(U)$$

$$\Delta U = U_{t+1} - U_t = EU + NU - UE - UN$$

حيث تتمثل التدفقات الداخلة للبطالة في : EU، NU والتدفقات الخارجة في : UE، UN.

$$\Delta E = E_{t+1} - E_t = inflows(E) - outflows\ (E)$$

[1] Charles Holt; Martin David, **The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market, op cit**, pp 78-79.

$$\Delta E = E_{t+1} - E_t = UE + NE - EU - EN$$

وتتمثل التدفقات الداخلة للعمالة في : UE، NE والتدفقات الخارجة في : EU، EN.

$$\Delta N = N_{t+1} - N_t = inflows\ (N) - outflows(N)$$

$$\Delta N = N_{t+1} - N_t = EN + UN - NE - NU$$

تتمثل التدفقات الداخلة لخارج قوى العمل في : NU، UN والتدفقات الخارجة في : NE، NU.

حيث:

ΔU، ΔE ، ΔN : يمثل التغير في البطالة، التغير في العمالة والتغير في عدم النشاط على التوالي.

$E_{t+1}N_{t+1}$، U_{t+1}: يمثل مخزون العاطلين عن العمل، المشتغلين وغير النشطين عند الزمن $t + 1$.

U_t ،E_t، N_t: يمثل مخزون العاطلين عن العمل، المشتغلين وغير النشطين عند الزمن t.

المطلب الثاني : الدعامة النظرية لمقاربة تدفقات اليد العاملة

أصبح قياس وشرح تدفقات اليد العاملة جزءا أساسيا من الاقتصاد الكلي لأسواق العمل، فلقد أثبتت نماذج البحث والمطابقة لـ: مورتنسن (*Mortensen* ; 1970)، بيساريدس(Pissarides ; 1985) و مورتنسن مع بيساريدس (Mortensen & Pissarides ; 1994)، بأنه من دون فهم التدفقات الإجمالية لا يكون بالإمكان شرح التغيرات التي تحدث في مخزونات سوق العمل.

نموذج البحث والمطابقة لـ :*(Mortensen and Pissarides, 1994)*

لقد ركزت التحليلات التجريبية لسوق العمل منذ فترة طويلة من الزمن على فهم محددات العمالة والبطالة سواءاً كان ذلك من الناحية الساكنة أو من الناحية الديناميكية، ولكن مع الظهور والانتشار الواسع لنظريات المطابقة من خلال بحوث كل من :(**دياموند، مارتنسن وبيساريدس**) تحولت الأسئلة النظرية نحو اتجاه آخر وهو فهم تدفقات سوق العمل بدلاً من المخزونات.وتنعكس أهمية تدفقات اليد العاملة عبر تاريخ غني من البحوث التجريبية والنظرية، فلقد بدأت البحوث التجريبية في التوسع في أوائل السبعينات من قبل : (Kaitz (1970),

(Perry(1972) and Marston (1976)، الذين كانوا من بين الباحثين الأوائل الذين وصفوا كيفية تقدير تدفقات اليد العاملة، وكيف تؤدي هذه التدفقات إلى تطورات وتغيرات في مستويات البطالة. ومن المقبول الآن على نطاق واسع أن الطريقة الأكثر فائدة للتفكير في هذه التدفقات هي نماذج البحث التي طورها كل من (Mortensen and Pissarides (1994), Pissarides (2000)).[1]

يرتكز نموذج البحث والمطابقة على تحليل ظروف الالتقاء بين عرض العمل من طرف الأشخاص العاطلين عن العمل والذين يرغبون في العثور على وظيفة تتوافق مع مؤهلاتهم من ناحية، وبين الطلب على العمل من قبل الشركات التي ترغب في شغل وظائف ذات خصائص محددة. إن هذه التحليلات لا تركز فقط على المخزون المتوفر من الوظائف والعاطلين عن العمل، بل تركز أيضا على التدفقات الداخلة أوالخارجة من العمالة إلى البطالة ومن البطالة إلى العمالة، وذلك بهدف التغلب على مشاكل التوظيف.[2]

أ– البيئة: إن نموذج البحث والمطابقة يأخذ بعين الاعتبار تكاليف التعاملات والتي تظهر من خلال الوجود المتزامن لكل من الوظائف الشاغرة والعاطلين عن العمل. تتميز كل من الوظائف الشاغرة والعاطلين عن العمل بخاصية عدم التجانس أي أن العاطلين عن العمل يملكون مهارات وكفاءات مختلفة وأيضا الوظائف الشاغرة تختلف من جيدة إلى سيئة. كما أن المعلومات لا تسري بصورة مثالية في سوق العمل، الأمر الذي يعرض بعض العاطلين عن العمل إلى خطر عدم العثور على وظيفة وبالمقابل أيضاً يصبح لدى بعض المنشآت مناصب شاغرة. إن وجود هذه التكاليف في سوق العمل يتم تمثيلها من خلال: **دالة المطابقة**، والتي تحدد عدد التعيينات انطلاقا من العروض والطلبات على الوظائف.[3]

ب– دالة المطابقة *(matching function)*: تتمثل الركيزة الأساسية لنموذج **مورتنسون وبيساريدس** أو كما يطلق عليها بـ: **"نماذج المطابقة"** على دالة المطابقة وهي عبارة عن مفهوم افتراضي على غرار دالة الإنتاج.

إن نماذج المطابقة تنطلق من اقتصاد مكون من قوة عاملة خارجية ذات الحجم (L)، حيث نرمز إلى: عدد العاطلين عن العمل (uL) وعدد الوظائف الشاغرة (vl). إن عدد التعيينات أو المطابقات بين العاطلين عن العمل والوظائف الشاغرة خلال لحظة زمنية معينة يعطى بـ : mL.

يفترض أن تكون هناك علاقة مستقرة ومتزايدة بين مخزون الوظائف الشاغرة والعاطلين عن العمل، أي:

---

[1] Manca Jesenko, **Slovenian labor market through the lens of worker flows** , Bank of Slovenia, 2013, p4 .

[2] Laurent Taskin ; Donatienne Desmette et Évelyne Léonard,**Transformations du travail : regards multidisciplinaires**, 1er édition, Presses universitaires de Louvain, 2014, p 108.

[3] Pierre Cahuc ; André Zylberberg, **Le marché du travail**, 1er édition, édition de Boeck université, 2001, p 442.

$$\boldsymbol{mL = m(uL, vL)} \ldots\ldots (\mathbf{1.1})$$

$$\boldsymbol{m_1(uL, vL) > 0, \qquad m_2(uL, vL) > 0}$$

حيث: $m(uL, vL)$ هي دالة خطية متجانسة وتمثل m_1 و m_2 المشتقات الجزئية.

يسمح التجانس الخطي لدالة المطابقة بقسمة دالة المطابقة على ثابت القوى العاملة، فيصبح لدينا:

$$\boldsymbol{m = m(u, v)}$$

وأيضا يمكن قسمتها على معدل الشواغر (v)، فنجد:

$$\frac{Lm(u,v)}{\mathrm{vL}} = \mathrm{m}\left(\frac{\mathrm{u}}{\mathrm{v}}, 1\right) = \mathrm{q}(\theta) \ldots\ldots (1.2)$$

حيث:

$\theta = \frac{v}{u}$ والتي تقيس شدة سوق العمل، حيث: $q'(\theta) < 0$.

إن المعادلة أعلاه تعبر عن "**احتمال ملء منصب شاغر**" من طرف المنشأة. يعرف احتمال ملء شاغر $q(\theta)dt$ خلال المجال الزمني dt ، حيث يتناقص هذا الاحتمال مع زيادة عدد الوظائف الشاغرة.

ويمكن الحصول على "**احتمال عثور عاطل عن العمل على وظيفة**" بنفس الطريقة، وذلك بقسمة دالة المطابقة على معدل البطالة (u). يتم التعبير عن هذه النسبة بدلالة مؤشر شدة سوق العمل (θ) و $q(\theta)$، كالتالي:

$$\frac{m(u,v)}{u} = \theta q(\theta) \ldots\ldots (1.3)$$

إن احتمال عثور عاطل عن العمل على وظيفة خلال مجال زمني dt، يعطى بـ : $\theta q(\theta)dt$.

ج – حالة الاستقرار(توازن التدفقات ومنحنى بيفريدج): إن كل عامل يسعى إلى تعظيم منفعته المتوقعة من الراحة والدخل والتي يرمز لها بـ : Z، بينما تتمثل منفعته الحالية في معدل الأجر W.

يفترض بأن تكنولوجيا الإنتاج ذات عوائد حجم ثابتة، حيث يعتبر أن " العمل" هو المدخل الوحيد في العملية الإنتاجية و أن كل عامل يقوم بإنتاج **y** وحدة من المخرج. إن كل منشأة تتحمل تكلفة توفر منصب شاغر (تكلفة شغور منصب عمل)، يرمز لها بـ : **C** وتحقق أرباح قدرها : **y- W** ، وأن جميع المطابقات يتم تدميرها نتيجة وصول صدمة خارجية باحتمال **s**.

في حالة الاستقرار يجب أن يكون حجم العمال المفصولين (المسرحين) من العمل والذي نرمز له بـ :

$s(1-u)$ مساوٍ لحجم العاطلين عن العمل الحاصلين على عمل $\theta q(\theta)u$ خلال فترة زمنية معينة.

إن حالة استقرار معدل البطالة يمكن كتابتها على الشكل التالي:[1]

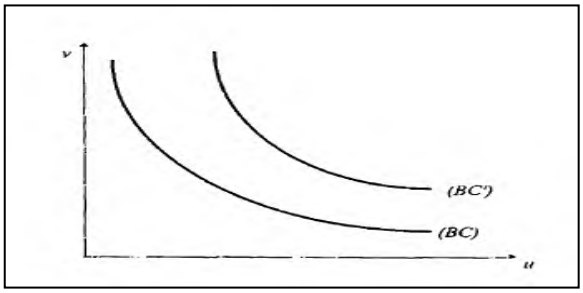
$$s(1-u) = \theta q(\theta)u$$

أي:

$$u = \frac{s}{s+\theta q(\theta)} \dots . (1.4)$$

لو عبرنا عن معدل الوظائف الشاغرة $v=\frac{V}{L}$ ومؤشر شدة سوق العمل $\theta = \frac{V}{U}$، فإن المعادلة (1.4) سوف تصف العلاقة بين معدل البطالة (u) ومعدل الوظائف الشاغرة (v)، والتي تعرف باسم: "**منحنى بيفريدج *(Beveridge Curve)***" والموضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (2–5): منحنى بيفريدج



Source :*Michael Bruda ; CharlesWyplosz,* **Macroéconomie ; une perspective européenne**, ***op cite****, p88.*

اقترح الاقتصادي البريطاني "ويليام بيفاريدج *"Wiliam Beveridge*[2] في سنة 1944، أهمية تقييم حركية اليد العاملة وذلك باستخدام العلاقة الموجودة بين الوظائف الشاغرة ومستوى البطالة، حيث يدل ارتفاع عدد الوظائف الشاغرة مقارنة بعدد معين من العاطلين عن العمل إلى وجود مشاكل في حركية اليد العاملة.

إن منحنى بيفريدج يوضح العلاقة بين معدل البطالة (u) ومعدل الوظائف الشاغرة (v) ، هذا الأخير معرف بالنسبة بين عدد الوظائف الشاغرة إلى الفئة النشطة. يظهر في الشكل أعلاه أنه عندما يتباطأ النشاط الاقتصادي، فإن المنشآت تقوم بخلق عدد قليل من الوظائف الشاغرة ولكن بالمقابل يكون هناك عدد كبير من

[1] Michael Bruda ; CharlesWyplosz, **Macroéconomie ; une perspective européenne**, **op cite**, p88.
[2] **wiliam Henry Beveridge, Full employment in free society, George Allen and Unwin, London, 1944.**

العاطلين عن العمل في سوق العمل. ولكن خلال مرحلة انتعاش الاقتصاد، فإن النقطة التي تمثل التوازن في النظام الاقتصادي تتحرك على طول منحنى بيفاريدج، حيث يؤدي ذلك إلى زيادة عدد الوظائف الشاغرة وانخفاض عدد العاطلين عن العمل.

إن وجود منحنى بيفاريدج يدل على الوجود المتزامن للأشخاص العاطلين عن العمل والوظائف الشاغرة، حيث ينشأ هذا التزامن من خلال تكبد تكاليف في الانتقالات أو التحرك والمرتبطة بالموقع الجغرافي وبالمهارات والكفاءات ، وكذلك من خلال المعلومات غير الكاملة . إن من بين أهداف أسواق العمل هو تحقيق أفضل تطابق ممكن بين المهارات التي تطلبها المنشآت والمهارات التي يملكها عارضي العمل ولكن يتطلب نشاط البحث وقتًا وموارد لكلا الجانبين، ولكنه أمر لا غنى عنه وذلك نظرًا لأن المعلومات السائدة في أسواق العمل تشكل موردًا نادرًا.

إن فعالية عملية المطابقة تظهر من خلال موقع منحنى بيفريدج بالنسبة للمبدأ، حيث أنه كلما اقترب المنحنى من نقطة الأصل (المبدأ) كلما زادت فعالية عملية المطابقة بين الوظائف الشاغرة والعاطلين عن العمل والتي تظهر من خلال السرعة في ملء كل وظيفة شاغرة من طرف عاطل عن العمل. فعلى سبيل المثال وكما يظهر في الشكل أعلاه، فإن المنحنى(BC)يعكس فعالية أكبر في عملية المطابقة مقارنة بالمنحنى(BC'). وبالتالي فإن هناك عدد قليل من العاطلين عن العمل في سوق العمل الذي تم وصفه من خلال المنحنى (BC) مقارنة بسوق العمل الممثل من خلال المنحنى (BC')وذلك من اجل عدد متساوي للوظائف الشاغرة. [1]

د- قيم الحالات: لتحديد القيمة التوازنية لمؤشر شدة سوق العمل(θ) فإننا ننتقل إلى الحالات التي تواجهها المنشآت والعمال، حيث نفترض تحقق شرط عدم ربحية الوظائف الشاغرة وأن المساومة حول الأرباح بين المنشآت والعمال تتم عن طريق "مساومة ناش *Nash Bargaining"* .

إن كل من المنشآت والعمال يمكن أن يكونوا في إحدى الحالتين، فالمنشآت يمكن أن تملك مناصب شاغرة أو مناصب مشغولة وبالمقابل يمكن أن يكون العمال إما عاطلين عن العمل أو مشتغلين. يمكننا كتابة قيمة العائد لكل حالة من الحالات الأربعة كالتالي:

- العوائد المتوقعة لمنصب عمل مشغول (وظيفة مشغولة) بالنسبة للمنشأة، يعطى بـ:

$$rJ = Y - W - sJ \ldots\ldots(1.5)$$

حيث:

J: يشير إلى قيمة وظيفة مشغولة؛

[1] Piérre Chacuc, André Zylberbeg, **Le marché du travail**, **op cite**, pp 512-513.

r: يمثل معدل الفائدة الحقيقي.

تتمثل أرباح المنشأة المحققة انطلاقا من وظيفة مشغولة، والذي يعطى عن طريق الفرق بين معلمة الإنتاجية الحدية (y) والأجور(W). وهناك أيضا احتمال حدوث صدمة (s) (تحول الوظيفة المملوءة إلى وظيفة شاغرة) والتي على إثرها تغلق المنشاة الوظيفة وتفقد القيمة الحالية للوظيفة (j).

- **العوائد المتوقعة لمنصب عمل شاغر**، يعطى كالتالي:

$$rV = -Qc + q(\theta)(J - V) \dots\dots (1.6)$$

حيث:

V: يمثل قيمة وظيفة شاغرة.

Qc−: تشير إلى تكاليف البحث اللحظية والتي تتكبدها المنشأة عند توفر منصب عمل شاغر.

إن المنشآت تقوم بملء الشواغر باحتمال $q(\theta)$والذي يمثل في نفس الوقت احتمال تغير حالة وظائف المنشأة من حالة الشغور إلى حالة الشغول، حيث عند حدوث ذلك تحصل المنشأة على قيمة الوظيفة المشغولة (المملوءة) (J) وتفقد بالمقابل قيمة الوظيفة الشاغرة (V).

- **العوائد المتوقعة للعاطل عن العمل عندما يكون يصبح عامل:** يتمثل العائد المحقق للعاطل عن العمل عندما يصبح عامل في مجموع الأجر المتحصل عليه والقيمة المتوقعة لتغير الحالة (في هذه الحالة يتمثل التغير في الانتقال من البطالة إلى العمالة)، والذي يحدث نتيجة معاناة المنشأة من صدمة سلبية (وجود منصب شاغر)، ويعطى كالتالي:

$$rW = W + s(U - W) \dots\dots (1.7)$$

- **العوائد المتوقعة عندما يصبح العامل عاطلا عن العمل:** وبالموازاة تتمثل العوائد المحققة عندما يصبح العامل في حالة بطالة، في مجموع قيمة إعانات البطالة المتحصل عليها والتي نرمز لها بـ : (b) و العوائد المحققة عند إيجاد وظيفة، أي:

$$rU = b + \theta q(\theta)(W - U) \dots\dots (1.8)$$

هـ- الدخول الحر:إن أرباب العمل الجدد يدخلون إلى سوق العمل ويقومون بخلق من وظائف شاغرة وذلك كلما كانت الأرباح المتوقعة لهذه الوظائف موجبة، ولكن في حالة انعدام هذه الأرباح فإن أرباب العمل يتوقفون عن خلق وظائف شاغرة. ويطلق على هذا الشرط مصطلح: الدخول الحر*(free entry)*، والذي يكتب

ببساطة على الشكل التالي: $(rV = 0)$.[1]

باستخدام هذا الشرط أي **شرط الدخول الحر** $(rV = 0)$، تصبح المعادلة (1.6) على الشكل التالي:

$$J = \frac{QC}{q(\theta)} \dots\dots (1.9)$$

تتزايد قيمة وظيفة مملوءة مع ارتفاع تكاليف البحث اللحظية لملء شاغر (Qc)، ويمثل $\frac{1}{q(\theta)}$ متوسط مدة البحث.

و- مفاوضات الأجور: نفترض بأن التفاوض على الأجور يتم من خلال مفاوضة ناش، وبافتراض أن العمال يملكون قوة تفاوضية يرمز لها بـ: β وكذلك المنشآت تملك قوة تفاوضية $(1-\beta)$. هذا يعني بأن الأجور التي يتم التفاوض عليها بين الزوجين (المنشأة والعامل) تُعظِم الفائض المشترك بينهما، أي:

$$w_i = ar\ \text{gmax}(W_i - U)^{\beta}\ (J_i - V)^{1-\beta} \dots\dots (1.10)$$

يمكن اشتقاق معادلة الأجر باستخدام هذا الافتراض، أي:

$$w = (1-\beta)b + \beta Q\ (1 + c\theta) \dots\dots (1.11)$$

إن المتغير الداخلي الوحيد في معادلة الأجر هو (θ)، حيث أن نسبة الشواغر لعدد العاطلين عن العمل تزيد من القوة التفاوضية للعمال، حيث يعني ذلك وجود العديد من المنشآت التي تحاول جذب عدد أقل من العاملين

وأن العمال قادرون على التفاوض حول الفائض. إن هذا التأثير يتضاعف من خلال القوة التفاوضية (β) وتكاليف البحث من طرف المنشأة (Qc)، وكذلك تؤدي زيادة الإنتاجية إلى زيادة الفائض، وهذا ما يسمح بزيادة القوة التفاوضية للعمال وبالتالي فإن معادلة الأجر متزايدة في Q. وأخيرا يطالب العمال بأجور أعلى وذلك في حالة ارتفاع معدل الأجر غير السوقي (إعانات البطالة على سبيل المثال) والتي يرمز لها بـ: (b)

ي- الطلب على العمل: بدمج المعادلتين (1.5) و(1.9) والتي تمثلان على التوالي معادلة العوائد المحققة من منصب عمل مشغول ومعادلة الدخول الحر، فإننا نتحصل على منحنى الطلب على العمل والذي أشار إليه بيساريدس (Pissarides, 2000) بـ: شرط خلق وظيفة *(job creation condition)*. بالجمع بين المعادلين نتحصل على:

$$Q - w - \frac{(\delta + r)pc}{q(\theta)} = 0 \dots\dots (1.12)$$

[1] Piérre Chacuc, André Zylberbeg, **Le marché du travail**, **op cite**, p 525.

حيث:

$-\frac{(\delta+r)pc}{q(\theta)}$: تمثل تكاليف البحث الضمنية وغير الضمنية للمنشأة.

r: يمثل تكلفة الفرصة البديلة لتسخير الموارد في البحث.

تتحمل المنشآت المتضمنة لمناصب شاغرة تكلفة بحث لحظية قدرها (Qc) خلال متوسط المدة $\left(\frac{1}{q(\theta)}\right)$. يؤدي ارتفاع معدل حدوث الصدمات (δ) إلى زيادة تكاليف البحث التوازنية، حيث أن المنشآت عند هذه الحالة سوف تضطر إلى غلق الوظائف بشكل أكثر تكراراً وهذا ما سوف يضعها في كثير من الأحيان في حالة بحث.

المطلب الثالث: المحددات المؤسسية لتدفقات اليد العاملة

هناك جملة من البرامج والتشريعات التي تؤثر إما إيجابا أو سلبا على تنقلات وتدفقات اليد العاملة، ومنها:

أ- إعانات البطالة *(Unemployment benefits)* : إن الهدف الأساسي لنظام إعانات البطالة هو تجنب تدهور رأس المال البشري بسبب تغييره لوظيفته أو لقطاع نشاطه، علاوة على أنها تعكس المسؤولية الاجتماعية والتضامن من خلال تخفيف الصدمة النفسية جراء فقدان وظيفة. ومع ذلك يكون لنظام إعانات البطالة آثار جانبية سيئة وهي تراجع الصناعات وتشجيع العاملين على انتظار انتعاش غير محتمل عوضا عن متابعة تكوين أو تدريب يفتح لهم أبواب التوظيف في قطاع آخر، وكما أن لها دور تثبيطي وردعي على السعي الحثيث للحصول على عمل، مما يجعل من هؤلاء الأشخاص المرشحين للعمل أكثر تطلبا. [1]

إن حدوث تغيير في إعانات البطالة يؤثر بالدرجة الأولى على التدفقات الخارجة من البطالة، فحدوث انخفاض في إعانات البطالة يولد ضغطا على العاطل عن العمل للبحث عن عمل، و بالموازاة يمكن لهذا التغيير أن يؤثر حتى على التدفقات الداخلة إلى البطالة من خلال تأثيرها على قرارات الداخلين إلى البطالة بصورة إرادية مثال على ذلك العمال الذين يريدون تغيير وظائفهم الحالية، حيث أنهم يتراجعون عن فعل ذلك بسبب هذا التغيير في مستويات إعانات البطالة.[2] ولكن بالمقابل، قد توفر إعانات البطالة السخية سواءاً من حيث المدة أو معدل الإحلال أو كليهما، احتياطيا من الوقت والموارد لتمكين العاطلين عن العمل من العثور على وظيفة تتناسب بشكل أفضل مع مهاراتهم وخبراتهم، مما يؤدي إلى تحسين المطابقات بين العاطلين عن العمل وفرص

[1] Michael Burda ; Charles Wyplosz, **Macroéconomie ; une perspective européenne**, **op cite**, p102.
[2] Charles Wyplosz,**The thirty years of economic policy**, 1st edition, Oxford University Press, United Kingdom, 2015, p 431.

العمل المتاحة، وبالتالي من المرجح أن تستمر المطابقات الوظيفية ذات الجودة العالية لفترة أطول مما يؤدي إلى انخفاض تدفقات العمال.

ومن الممكن أيضا أن تشجع إعانات البطالة السخية على خلق وظائف ذات أعلى إنتاجية لأنشطة تتميز بالتقلب والابتكار أو تشترط على العمال مهارات أكثر تحديدا، وهذا ما سوف يؤدي إلى مخاطر أكبر للتدمير بسبب عدم حدوث تطابق بين الوظائف والعاملين، وبالتالي زيادة وتيرة إعادة توزيع اليد العاملة. وبالمقابل فإنه في غياب إعانات البطالة السخية سيصبح للعاطلين عن العمل حافز لتقديم طلبات للحصول على وظائف ذات مهارات متدنية مع احتمال انخفاض مخاطر الإقالة في المستقبل، وستجد الشركات صعوبة أكبر في شغل الوظائف ذات التكنولوجيات العالية أو المهارات العالية.[1]

ب– تشريعات حماية العمالة (*Employment protection*): وفقا للنظرية الاقتصادية فإن تشريعات حماية العمالة الصارمة من شأنها أن تخفض من تدفقات اليد العاملة، حيث أن الكثير من الدراسات النظرية اهتمت بدراسة أثر القيود القانونية للفصل من العمل على التدفقات الإجمالية لليد العاملة والتي توصلت جميعها إلى نتائج واستنتاجات متوافقة.

يؤدي فرض قيود على تسريح العمال على الحد من خلق فرص العمل و تدمير الوظائف من طرف المنشآت، مما يؤثر ذلك على مستويات التشغيل بالمنشآت. بالإضافة إلى ذلك فإذا كانت العقود المؤقتة أقل تكلفة من العقود الدائمة فإن أصحاب العمل سوف يقومون بإحلال عمال مؤقتين في مناصب العمال الدائمين وهذا ما سيخفض من معدل دوران العمال.[2]

تؤثر تشريعات حماية العمالة على التدفقات الداخلة إلى البطالة بالدرجة الأولى، حيث تصبح تكلفة التسريح من العمل مكلفة جدا بالنسبة للمنشأة. وبالمقابل يمكن أن تؤثر تشريعات حماية العمالة على التدفقات الخارجة من البطالة، حيث تصبح المنشآت أكثر حذرا عند قيامها بتعيين وتوظيف العمال لديها.[3]

جـ–الحد الأدنى للأجور *(Minimium wages)*: إن النظرية الاقتصادية تعطي استنتاجات غامضة حول العلاقة بين الحد الأدنى للأجور وإعادة توزيع اليد العاملة. فهناك عدد قليل من البحوث النظرية التي اهتمت بصفة مباشرة بدراسة تأثير الحد الأدنى للأجور على التدفقات الإجمالية لليد العاملة، حيث يرى كل من ***(Burdett & Mortensen;1998)*** بأنه في ظل وجود قوة احتكارية لصاحب العمل، فإن توزيع الأجور يمكن أن يكون

[1]Andrea Bassanini ; Andrea Garnero ; Pascal Marianna ; Sebastien Martin, **institutional determinants of worker flows : a cross country /cross industry approach**, Organisation de Coopération et de Développement Economique, 2010, pp13-14.

[2]OCDE, Perspectives de l'emploi de l'OCDE-sortir de la crise de l'emploi, chapitre 3 : **Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main d'œuvre**, 2010, p 202.

[3] Charles Wyplosz, ; Martin David, **The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market, op cit**, p 431.

متشتت بشكل غير فعال وأن معدلات إنهاء الخدمة تكون مرتفعة جدا. وفي مثل هذه الحالة، يمكن للحد الأدنى للأجور أن يقلل من حالات الإنهاء الطوعي (الإرادي) للخدمة و تحسين الاستقرار الوظيفي. وعلى النقيض من ذلك، يجادل***(Pries & Rogerson ;2005)*** بأن الرفع من الحد الأدنى للأجور من خلال زيادة أجور التوظيف، يؤدي إلى ارتفاع عتبة الإنتاجية وهذا ما سوف يزيد أكثر من الانتقائية في التوظيف. ومن شأن ذلك أن يقلل بشكل غير فعال من عمليات التوظيف والفصل.

وعلى النقيض من ذلك، فإن الأدبيات النظرية المتعلقة بدراسة آثار صلابة الأجور على إجمالي تدفقات الوظائف والعمالة عادة ما تتوقع وجود علاقة إيجابية بين الصلابة وتعديلات العمالة. فعلى سبيل المثال، يجادل ***(Rogerson & Bertola ;1997)*** بأنه في ظل وجود صلابة في الأجور المتدنية فان الشركات التي تتعرض لصدمات سلبية بسبب عدم قدرتها على تعديل تكاليف العمالة ستزيد من معدلات انفصال اليد العاملة، مما يعني مزيدا من الانفصال وإعادة التوظيف في الآجال اللاحقة عندما تتحسن آفاقها. [1]

المطلب الرابع: التحليل الديناميكي للبطالة

إن مخزون العاطلين عن العمل يرتفع باستمرار نتيجة للوافدين الجدد أو الداخلين الجدد وكذلك تدفقات الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم بطريقة إرادية أو غير إرادية، وبالمقابل يمكن أن ينخفض هذا المخزون والذي يمكن تشبيهه بمخزون المياه نتيجة التدفقات الخارجة منه عبر الزمن.

أولاً : التدفقات الداخلة والخارجة للبطالة

يتم تقديم تقديرات البطالة دوريا، وعند تاريخ التقدير(من البحث بالعينة أو من حساب المستفيدين من تعويضات البطالة) يتم اعتبار الفرد عاطلا إذا ما انطبقت عليه شروط التعريف. لكن الأفراد يغيرون من وضعيتهم ما بين التقديرات، حيث يتم دخول أفراد جدد للبطالة ومغادرة آخرين لها وبقاء آخرين في سجلات العاطلين لفترات أطول وهناك أفراد يغادرون سجلات البطالة لفترات أخرى.

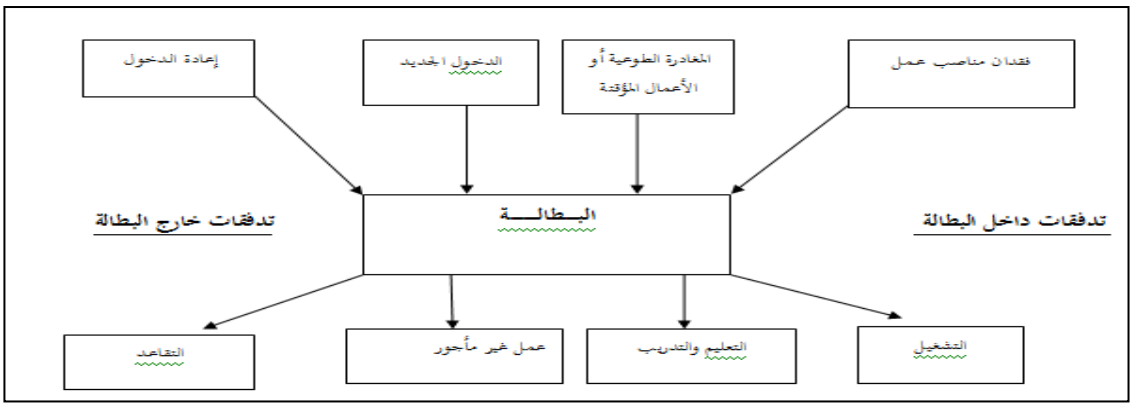
إن هذه التدفقات هي التي تكشف عن خصائص هامة لديناميكية البطالة في أي بلد، والشكل رقم (06) يوضح مجموعة من الأسباب للتدفق داخل وخارج البطالة .حيث يمثل فقدان مناصب العمل أهم تدفق داخل البطالة و يتبع تذبذبات الدورة التجارية والنمو في الاقتصاد. وتنخفض المغادرة الطوعية عندما ترتفع مستويات البطالة، كما تنخفض معدلات إعادة الدخول إلى البطالة لأن الأفراد يرون أن حظوظهم اقل في الحصول على منصب عمل عند ارتفاع معدلات البطالة وتزدهر حالة أسواق العمل. إن انخفاض المغادرة الطوعية وإعادة الدخول قد تعوض وتقلل من حدة ارتفاع فقدان مناصب العمل، وبالتالي فان ارتفاع تدفقات الدخول للبطالة قد

[1] Andrea Bassanini ; Andrea Garnero ; Pascal Marianna ; Sebastien Martin, **institutional determinants of worker flows : a cross country /cross industry approach**, **op cit**, p11.

لا تكون السبب في ارتفاع البطالة.

إن عدم ارتفاع الخروج من البطالة (O) مع ارتفاع وتأثر الدخول للبطالة (I) يؤدي حتما لارتفاع مستوى البطالة، وإذا لم يكن الخروج من البطالة آنيا أو مباشرا فانه قد يؤدي إلى ارتفاع مدة البطالة وانخفاض احتمال الحصول على منصب عمل بالنسبة للعاطلين طويلي الأجل.[1]

الشكل رقم (2–6) : أسباب التدفقات الداخلة والخارجة من البطالة



المصدر : بلقاسم العباس، **تحليل البطالة**، مرجع سبق ذكره، ص6.

إن الاقتصاديين في السنوات الأخيرة أصبحوا ينظرون إلى البطالة على أنها ظاهرة ديناميكية، حيث أكدت كل من البحوث النظرية والتطبيقية على أهمية ودور الدوران "***turnover***" في فهم البطالة. فلقد توصلت البحوث المعاصرة للاقتصاد الكلي وبعد استعراض البيانات المنشورة عن ديناميكيات البطالة إلى : " **أن الخلاصة المهمة التي تم التوصل إليها هو أن متوسط أو معدل البطالة ليس ناتجاً عن بطالة مجموعة من الأشخاص لفترة طويلة من الزمن، وإنما هو نتيجة دخول وخروج من البطالة** ". ويفسر أنصار هذه الرؤية الديناميكية أن جزء كبير من البطالة الملاحظة هو مؤشر على "**دوران طبيعي**"، يبحث فيه الأشخاص عن فرص عمل جديدة وذلك بسبب عدم الاستقرار الوظيفي فينتج عن ذلك ترك للوظائف بمعدلات مرتفعة على حسب هذه أنصار هذه النظرة.[2]

ثانياً: مساهمة التدفقات الداخلة والخارجة في ديناميكية البطالة

لقد تناول العديد من الباحثين مؤخرا مسألة ديناميكيات البطالة، والتي تتبع جميعها نهجا مماثلا وان كانت هناك بعض الاختلافات فيما بينها والمتمثلة في نقطتين أساسيتين هما : إن كان من المفترض تواجد ثلاث حالات

[1] بلقاسم العباس، **تحليل البطالة، مرجع سبق ذكره**، ص 6.

[2] Kim B. Clarck ; Lawrence H. Summers, **Labor market dynamics and unemploymeny : Areconsideration**, no 1, brookings papers on economic activity, 1979, p1.

(البطالة، العمالة وخارج القوى العاملة (عدم النشاط)) أم وجود حالتين فقط وهي : (العمالة والبطالة).

- **حالة التدفقات بين حالتين (العمالة والبطالة)**: من أجل فهم تقلبات البطالة، يجب فهم أولا التقلبات في معدلات الانتقال من البطالة إلى العمالة أي: " الخارجين من البطالة". حيث أن هذا الاستنتاج يتعارض مع الحكمة التقليدية التي بنيت حولها البحوث التي قام بها كل من: ***Blanchard & Diamond (1990), Davis, Darby & al (1985, 1986) Haltiwanger (1990, 1992)*** والمتمثلة في أن فترات الركود تتميز في المقام الأول بارتفاع معدل الخروج من العمالة أو " ارتفاع معدل الداخلين إلى البطالة ". ولكن حاليا كل من: ***Hall(2005, 2006)*** و ***Shimer (2005, 2007)*** توصلوا إلى عدم أهمية معدلات الانفصال من الوظائف في ديناميكية البطالة، وإنما انخفاض فرص العمل هو العامل الوحيد الذي يؤدي إلى زيادة مستويات البطالة في فترات الركود الاقتصادي.[1]

اعتمد شيمر في استنتاجه على قياسات جديدة ولكن بسيطة والمتمثلة في إيجاد احتمالات إيجاد وظيفة والخروج من العمالة، والتي ترتكز هذه القياسات على افتراضين قويين والمتمثلين فيما يلي :

- العمال لا يتحركون بين القوة العاملة والقوى غير عاملة، أي لا يدخلون ولا يخرجون من قوة العمل بل ينتقلون ببساطة بين العمالة والبطالة؛
- إن جميع العاطلين عن العمل يملكون نفس احتمال إيجاد وظيفة وجميع العمال المشتغلون يملكون نفس احتمال الخروج من الوظيفة.

أوضح شيمر بأن احتمال أن يجد عاطل عن العمل وظيفة خلال فترة معينة، هو دالة بسيطة في عدد العاطلين عن العمل في بداية الفترة، عدد العاطلين عن العمل في نهاية الفترة وعدد العاطلين عن العمل في نهاية الفترة والذين كانوا مشتغلين خلال مرحلة من مراحل هذه الفترة أي ما يطلق عليها بـ : " البطالة قصيرة الأجل ". وكذلك من أجل إيجاد احتمال خروج عامل مشتغل من العمالة وانتقاله إلى البطالة، نستعين بنفس المعطيات السابقة بالإضافة إلى عدد العاملين في بداية الفترة.[2]

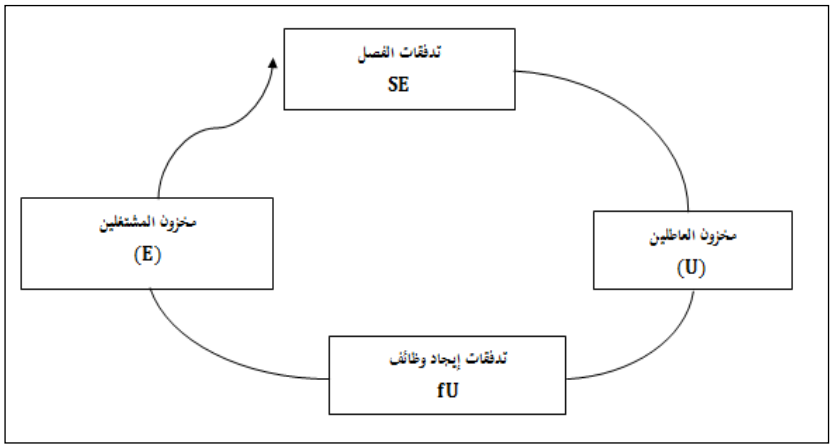
إذن الطريقة المطبقة عموما في كثير من الأدبيات هي التركيز فقط على العمالة والبطالة وحساب احتمالات التدفقات الداخلة والخارجة من البطالة، وذلك استناداً إلى منهجية شيمر ***(Shimer (2005))*** التي تستند على افتراض أن قرار المشاركة في سوق العمل يمكن تجاهله. وتبعا لهذه الطريقة التي أتى بها شيمر فإنه يتم التركيز على حالتين فقط في سوق العمل، وبالتالي تحت هذا الافتراض فإن التدفقات الداخلة للبطالة يمكن تفسيرها كمعدلات

[1] Cristopher J. Nakarda, **Understanding unemployment dynamics : the role time aggregation**, Board of Governors of the Federal Reserve System Unpublished paper, 2009, p 1.
[2] Robert Shimer, **Reessessing the ins and outs of unemployment**, review of economic dynamics , no 2, vol 15, 2012, pp 127-128.

الفصل من الوظائف والتدفقات الخارجة من البطالة تفسر بمعدلات إيجاد وظائف.

خلال فترة زمنية معينة يمكن أن نجد بعض العمال الذين يفقدون أو يتركون وظائفهم والبعض الآخر يعثر على وظيفة، وهذا ما يحدد باستمرار جزء من السكان النشطين الغير مشغول. وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (2-7): التدفقات بين البطالة والعمالة



Source : Gregory N. Mankiw, **Macroéconomie**, op cite ,p188.

نرمز للفئة النشطة بالرمز (L) و بـ (E) للأشخاص المشتغلين، و بـ (U)للأشخاص العاطلين عن العمل، حيث أن كل فرد ينتمي للفئة النشطة يكون إما: مشتغل أو غير مشتغل(بطال)، وبالتالي :

$$\boldsymbol{L = E + U} \ldots\ldots (\mathbf{1})$$

كذلك نرمز لمعدل البطالة بالرمز: $\frac{U}{L}$(نفرض ان حجم الفئة النشطة L معطى).

حيث:

S: يشير إلى معدل فقدان الوظيفة، وهو نسبة الأشخاص المشتغلين الذين يفقدون وظائفهم كل شهر، سنة.

F: يشير إلى معدل الحصول على وظيفة، وهو نسبة الأشخاص الغير مشتغلين الذين يجدون وظيفة كل شهر أو سنة مثلا.

نفترض أن معدل فقدان وظيفة ومعدل الحصول على وظيفة ثابتين من اجل معرفة كيف يساهمان هذين المعدلين في تحديد معدل البطالة. إذا كان معدل البطالة لا يرتفع ولا ينخفض، أو بمعنى آخر يكون سوق العمل في حالة مستقرة فإنه يجب أن يكون عدد الأشخاص الذين يجدون وظائف مساويا لعدد الأشخاص الذين يفقدون وظائف، ونضع الترميز التالي:

fU : عدد الأشخاص الذين يجدون وظائف؛

sU : عدد الأشخاص الذين يفقدون وظائف.

انطلاقا من التحليل الديناميكي لسوق العمل، فإن البطالة في الحالة المستقرة هي **المخزون** الذي ينتج عن تساوي التدفقات الداخلة والخارجة من البطالة، أو بعبارة أخرى عندما : $\Delta U = 0$(التغير في البطالة هو عبارة عن الفرق بين التدفقات الداخلة والتدفقات الخارجة من البطالة)، أي :

$$\Delta U = fU - sU$$

ومنه :

$$fU = sU \ldots\ldots (2)$$

نستخرج من المعادلة (1) : $E = L - U$ ونقوم بإحلال قيمة E في المعادلة رقم (2) وذلك من أجل ايجاد معدل البطالة المستقر، نحصل على ما يلي :

$$fU = s(L - U) \ldots\ldots (3)$$

نقسم طرفي المعادلة على الفئة النشطة (L)، نحصل على :

$$f.\frac{U}{L} = s\left(1 - \frac{U}{L}\right) \ldots\ldots (4)$$

نستخرج قيمة $\left(\frac{U}{L}\right)$ من المعادلة (4)، نحصل على ما يلي :

$$\boxed{\frac{\mathbf{U}}{\mathbf{L}} = \frac{\mathbf{s}}{\mathbf{s}+\mathbf{f}} \ldots\ldots (\mathbf{5})}$$

أو :

$$\boxed{\mathbf{u} = \frac{\mathbf{s}}{\mathbf{s}+\mathbf{f}} \ldots\ldots (\mathbf{6})}$$

تشير المعادلة أعلاه إلى أن معدل البطالة المستقر **(u)** هو دالة في معدل فقدان وظيفة **(s)**ومعدل الحصول على وظيفة **(f)**، حيث أنه إذا كان معدل فقدان وظيفة**(s)**مرتفع فإن ذلك سوف يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة كذلك، وبالمقابل إذا كان معدل إيجاد وظيفة**(f)**مرتفع فإنّ ذلك سوف يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة.[1]

[1] Gregory N. Mankiw, **Macroéconomie, op cite**, pp 188-189.

حالة التدفقات بين البطالة ، العمالة وعدم النشاط: تتمثل إحدى المزايا الهامة لنموذج سوق العمل المكون من ثلاث حالات في قدرته على التعرف بدقة أكبر على التدفقات الجارية في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، يشمل معدل التدفقات الداخلة إلى البطالة كلا من تدفق الأشخاص الذين يفقدون أو يتركون وظائفهم الوظائف و تدفق أولئك الذين يدخلون أو يعيدون الدخول إلى القوة العاملة، وبما أن هذين التدفقين يعرضان سلاسل زمنية مختلفة الخصائص، فإن النموذج المكون من ثلاث حالات لسوق العمل قد يقدم توقعات أفضل من نموذج الحالتين، وبالإضافة إلى ذلك يمكن استخدام نموذج الثلاث حالات للتنبؤ بمعدل مشاركة القوى العاملة.[1]

نعود إلى تقديم قانون ديناميكية البطالة بإدخال حالة عدم المشاركة، بحيث أن التغيرات في البطالة تتوقف أو ترتبط على التدفقات الداخلة والخارجة للعمالة وعدم المشاركة. كل تدفق يمكن التعبير عنه بدلالة معدل الانتقال ذي الصلة (الخاص به) مضروبا في المخزون ذي الصلة، فنحصل على المعادلة التالية:

$$\Delta U_{t+1} = \lambda_t^{EU} E_t + \lambda_t^{NU} N_t - (\lambda_t^{UE} - \lambda_t^{UN}) U_t \dots . (12)$$

بالجمع بين قانون ديناميكية البطالة وقوانين الديناميكيات المتعلقة بالتغيرات في العمالة وعدم المشاركة مع التدفقات الداخلة والخارجة ذات الصلة بها . يمكن إذن إعادة التعبير عن مكونات معدل البطالة المستقر كالتالي:

$$u_t^* = \frac{s_t}{s_t + f_t}$$

حيث :

$$s_t = \lambda_t^{EU} + \lambda_t^{EN} \frac{\lambda_t^{NU}}{\lambda_t^{NU} + \lambda_t^{NE}}$$

و

$$f_t = \lambda_t^{UE} + \lambda_t^{UN} \frac{\lambda_t^{NE}}{\lambda_t^{NU} + \lambda_t^{NE}}$$

ينقسم الآن معدل التدفق الداخل s_t الى جزاين : الجزء الاول يمثل معدل التدفق المباشر الداخل من العمالة الى البطالة وهو يشير الى معدل الفصل من الوظائف أما الجزء الثاني $\lambda_t^{EN} \frac{\lambda_t^{NU}}{\lambda_t^{NU} + \lambda_t^{NE}}$ يمكن تفسيره على انه معدل التدفق الداخل غير المباشر من العمالة الى البطالة عن طريق عدم المشاركة، فهو جداء معدل انتقال التدفق

[1] Regis Barnichon ; C hristopher J. Nekarda ,**The ins and outs of forecasting unemployment : using labor force flows to forcecast the labor market**, finance and economics discussion series2013-19,Board of Governors of the Federal Reserve System, 2013, p91.

بين العمالة وعدم المشاركة : λ_t^{EN} في نسبة التدفقات الخارجة من عدم المشاركة والتي تنتقل الى البطالة $\frac{\lambda_t^{NU}}{\lambda_t^{NU}+\lambda_t^{NE}}$ ، وبالتالي إيجاد احتمال انتقال فرد من عدم المشاركة (N) إلى العمالة (E) وايضا ينتقل من عدم المشاركة (N) إلى البطالة (U).

ينقسم الآن معدل التدفق الخارج f_t الى جزاين : الجزء الاول يمثل معدل التدفق الخارج المباشر من البطالة العمالة ويسمى معدل ايجاد وظيفة (λ_t^{UE}) ومعدل التدفق الخارج غير المباشر من البطالة إلى العمالة عن طريق عدم المشاركة.[1]

المبحث الثالث : قياس تدفقات اليد العاملة

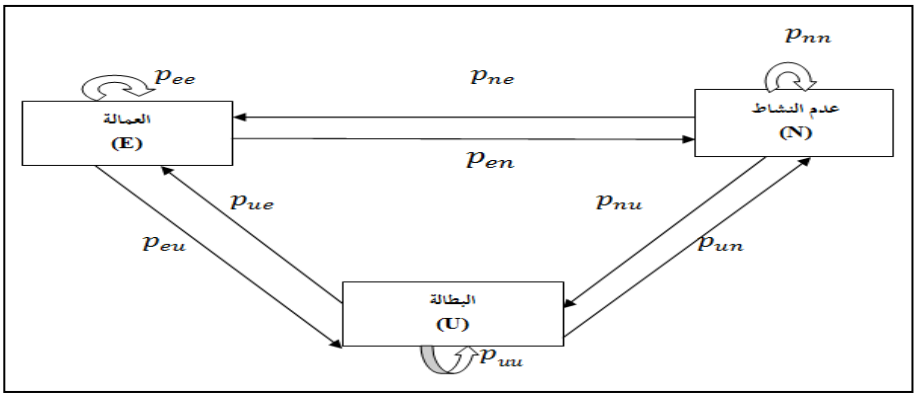
إن التغيرات في مخزونات سوق العمل (عمالة، بطالة وخارج قوى العمل) تتشكل بدرجة كبيرة انطلاقا من تدفقات اليد العاملة الداخلة والخارجة إلى مختلف حالات سوق العمل، حيث تساعد معرفة حجم هذه التدفقات على فهم الأسباب الرئيسية لهذه التغيرات في كل مخزون من مخزونات سوق العمل. إن فهم سوق العمل كنظام ديناميكي يتضمن المخزونات والتدفقات ليس مهما فقط من الناحية النظرية ولكن أيضا من الناحية التطبيقية وذلك لتصميم السياسات المناسبة.

المطلب الأول: منهجية قياس تدفقات اليد العاملة

يتم حساب تدفقات اليد العاملة إما بقياس التدفقات الإجمالية من حالة إلى حالة أخرى أو عن طريق حساب معدلات الانتقال من حالة إلى حالة أخرى في سوق العمل، والتي تمثل عن طريق **منهجية ماركوف *(Markov process)***، حيث تكون الحالة عند الزمن $(t+1)$ مرتبطة فقط بالحالة عند الزمن (t). يرجع هذا المنهج إلى أعمال وبحوث كل من هال ***(Hall)*** ومارستون***(Marston)*** و باحثين آخرين في سنوات السبعينات، والذين يعتبرون أن الانتقالات بين حالات سوق العمل تشبه عملية ماركوف، حيث يعتبر مارستون***(Marston)*** من الباحثين الأوائل الذين قدموا نموذج ماركوف للتدفقات الأساسية في سوق العمل. إذن يمكن تمثيل الحالات الأساسية في سوق العمل والانتقالات فيما بينها من خلال الشكل التالي:

[1] Michael W. L. Elsby ; Jennifer C. Smith & Jonathan Wadsworth, **The role of worker flows in the dynamic and distribution of UK unemployment**, no 5784, IZA discussion paper, 2011, pp 15-16.

الشكل رقم(2–8): الحالات الأساسية في سوق العمل والانتقالات بينها



Source: Venelin Terziev, **Impact of active social policies and programs in the period of active economic transformations in Bulgaria,** " Est West " association for advancies studies and High Education GmbH, Vienna, 2015, p 61.

يوجد إذن ستة انتقالات أساسية بين ثلاث حالات في سوق العمل، حيث :

P_{eu} : هو احتمال انتقال الفرد من العمالة إلى البطالة؛

P_{ei}: هو احتمال انتقال الفرد من العمالة إلى خارج القوى العاملة؛

P_{ue}: هو احتمال انتقال الفرد من البطالة إلى العمالة؛

P_{ui}: هو احتمال انتقال الفرد من البطالة إلى خارج القوى العاملة؛

P_{ie}: هو احتمال انتقال الفرد من حالة عدم النشاط إلى حالة العمالة؛

P_{iu} : هو احتمال انتقال الفرد من خارج القوى العاملة إلى البطالة؛

وفي نفس الوقت يوجد ثلاث احتمالات إضافية والتي تقيس درجة استقرارية كل من الحالات الثلاث (العمالة، البطالة، خارج قوى العمل) وذلك خلال فترة زمنية معينة، حيث :

P_{ee}: احتمال أن يبقى شخص مشتغل في حالة العمالة خلال فترة زمنية معينة؛

P_{uu}: احتمال أن يبقى شخص عاطل عن العمل في حالة بطالة خلال فترة زمنية معينة؛

P_{nn}: احتمال ان يبقى شخص غير نشط اقتصاديا في فئة السكان غير نشطين خلال فترة محددة.[1]

حيث يعرف "**احتمال البقاء**" ***(the probability of remaining)*** عند حالة واحدة: بنسبة الأفراد المتواجدين في الحالة (i) خلال السنتين $(t+1)$ و(t) لمجموع الأفراد المتواجدين في الحالة (i) خلال السنة

[1] Venelin Terziev, **Impact of active social policies and programs in the period of active economic transformations in Bulgaria**, " Est West " association for advancies studies and High Education GmbH, Vienna, 2015, p 60, 61, 62.

(t). وعلى العكس من ذلك يعرف "**احتمال الانتقال**" ***(the probability of moving)*** من حالة إلى حالة أخرى: بنسبة احتمال البقاء عند حالة معينة نرمز لها بالرمز (i)(احتمال البقاء معرف سابقا) إلى احتمال أن يكون فرد ما عند الحالة (k)عند الفترة (t) ويتحرك نحو الحالة (i) عند الفترة $(t+1)$.

أو حسب تعريف العالم ***Marston (1976)*** "**لاحتمال الانتقال**" من حالة إلى حالة بـ: نسبة عدد الأفراد المتواجدين في الحالة (f) عند اللحظة (t) والذين أصبحوا متواجدين في الحالة (c) عند اللحظة $(t+1)$ إلى مخزون الأفراد عند الحالة الأصلية (f) في اللحظة (t). حسب مارستون ***(Marston (1976))*** فإنه لوصف هذه التدفقات لا يتطلب ذلك إلى توفر جميع التسع احتمالات التدفقات، وإنما يكفي توفر احتمالين اثنين في كل صف وذلك بسبب أن نسبة الأشخاص الذين يبقون في حالة معينة يساوي إلى الواحد الصحيح ناقص نسبة الأشخاص الذين يتركون الحالة ويدخلون إلى الحالتين الأخرويتين.[1]

بتقديم تعريف عام لاحتمال الانتقال بين الحالات المختلفة لسوق العمل والتي نرمز لها بالرمز : P_{ij} عند أي فترة زمنية محددة يقدر كالتالي :

$$\mathbf{P_{ij}} = \boldsymbol{f_{ij}} = \frac{\boldsymbol{F_{ij}}}{\sum \boldsymbol{F_{ik}}}$$

حيث :

F_{ij} : تمثل عدد الأشخاص المتواجدين عند الحالة i في السنة t والمتواجدين عند الحالة jفي السنة $t+1$، حيث :$i, j, K \in \{e, u, n\}$.[2]

تمثل مصفوفة معدلات (احتمالات) انتقال تدفقات اليد العاملة عبر مختلف حالات سوق العمل، المقياس الأكثر مباشرة لديناميكيات القوى العاملة الإجمالية. وبالتالي يمكن التعبير عن مختلف هذه الانتقالات (التدفقات) انطلاقا من مصفوفة تضم تسعة احتمالات انتقالا مستقلة عن بعضها البعض، يطلق عليها اسم : مصفوفة **احتمالات الانتقال** ولنرمز لها بالرمز (P) التالية :

$$P = \begin{pmatrix} P_{ee} & P_{eu} & P_{ei} \\ P_{ue} & P_{uu} & P_{ui} \\ P_{ie} & P_{iu} & P_{ii} \end{pmatrix}$$

[1] Stephen T. Marston, **employment instability and high unemployment rates**, brooking papers in Economic Activities, no 1, 1976, P171.

[2] Venelin Terziev**, Impact of active social policies and programs in the period of active economic transformations in Bulgaria, op cit**, p 62.

خصائص مصفوفة معدلات الانتقالات (احتمالات الانتقال) (P):

- كل صف في مصفوفة احتمالات الانتقال يمثل قيمة المخزون الأولي وكل عمود يوضح قيمة المخزون في نهاية الفترة الزمنية المحددة؛
- كل عنصر من عناصر المصفوفة يمثل احتمال الانتقال (التحرك) من الحالة الأولية عند الزمن **(t)** إلى حالة في الزمن **(t + 1)**؛
- تمثل القيم الموجودة في القطر الرئيسي أشكال الاستمرار، لأنها توضح احتمالات البقاء في نفس حالة خلال فترة زمنية معينة؛
- إن مجموع كل صف يساوي إلى الواحد الصحيح، وبالتالي فإن معرفة احتمالين اثنين للانتقال لأي حالة معينة يسهل من معرفة احتمال الانتقال الثالث؛

وبالتالي من أجل معرفة إجمالي التدفقات بين الحالات الثلاث لسوق العمل يتم ذلك عن طريق ضرب الاحتمالات الانتقالية ***(the transitions probabilities)*** في حجم المخزون الأولي لكل حالة، والتي يمكن تقديمها في المصفوفة التالية :

$$\begin{pmatrix} \boldsymbol{F_{ee}} & \boldsymbol{F_{eu}} & \boldsymbol{F_{ei}} \\ \boldsymbol{F_{ue}} & \boldsymbol{F_{uu}} & \boldsymbol{F_{ui}} \\ \boldsymbol{F_{ie}} & \boldsymbol{F_{iu}} & \boldsymbol{F_{ii}} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} S_e & 0 & 0 \\ 0 & S_u & 0 \\ 0 & 0 & S_i \end{pmatrix} . P$$

حيث :

F_{ij} : تمثل تدفقات الأفراد من الحالة **i** إلى الحالة **j**؛

S_e: تمثل مخزون الأفراد المشتغلين؛

S_u : تمثل مخزون العاطلين عن العمل؛

S_i : تمثل المخزون من الأشخاص خارج القوى العاملة.

في الحقيقة يجب الاعتراف بأن هناك خلل كبير في البيانات الخام للتدفقات الإجمالية، وذلك لحدوث أخطاء كبيرة عند إعلان أو تسجيل حالة النشاط وعلى الرغم من أن هذه الأخطاء تكاد لا تكون موجودة عند تقدير إحصائيات حول المخزونات لكنها بالمقابل تتراكم في الإحصائيات المتعلقة بتدفقات سوق العمل. لقد أظهرت العديد من الدراسات حول مقابلات المسح الحالي للسكان ***(Current Population Survey)*** بحدوث أخطاء كبيرة عند الاستدعاءات الكثيفة للأشخاص وذلك عند تسجيل حالة النشاط.

تحذيرات متعلقة بتحليل تدفقات اليد العاملة: إن تحليل تدفقات اليد العاملة تتخلله مجموعة من المشاكل، ونذكر منها:

- **تجميع الوقت**: في الواقع، بعض الأفراد يقومون بانتقالات متعددة في غضون عام ونحن لا نلاحظ ذلك نظرا لطبيعة الوقت المنفصل للبيانات المتاحة. نعتبر شخص عاطل عن العمل حاليا والذي أفاد بأنه كان مشتغل قبل عام (في العام السابق)، انطلاقا من البيانات فإننا لا نلاحظ إلا انتقال واحد، ولكن هذا الشخص كان يمكن أن يصل إلى حالة سوق العمل الحالية من خلال ما لا نهاية من المسارات المختلفة. وإن قام فقط بانتقال واحد فقط على مدار العام أي الانتقال من العمالة إلى البطالة، ففي هذه الحالة تكون ملاحظتنا السنوية دقيقة.

يترتب على ذلك أن معدلات انتقال التدفق السنوي التي تستخدم قد لا تمثل تمثيلا دقيقا لمعدلات التدفق عند تردد أعلى مثلا شهريا أو أسبوعيا. تظهر مشكلة **تجميع الوقت** عند إجراء تقديرات لعدد الأفراد الذين يقومون بأي انتقال معين والتي سوف تميل إلى تفويت بعض الانتقالات وإضافة انتقالات أخرى بشكل خاطئ.

لقد قدم باحثون مثل: ***Shimer (2007) and Elsby, Michaels and Solon (2009)*** طرق تجريبية لتصحيح التقديرات باستخدام بيانات للولايات المتحدة الأمريكية، حيث اظهر هؤلاء أن التجميع الزمني بالنسبة للبيانات الشهرية يؤثر على مستويات التدفقات المقدرة بدرجة متوسطة، بينما تبدو آثار التجميع الزمني السنوي أكثر خطورة.

- **تحليلات الديناميكية *(Dynamic decompositions)***: ويتعلق التحذير الثاني بتحليلات ديناميكية البطالة، فمعدل البطالة المستقر هو في الواقع مؤشر رئيسي لمعدل البطالة الفعلي أي أن هناك علاقة ديناميكية بين البطالة الفعلية والمستقرة حيث الأول يتطور باستمرار نحو الأخير.وبالتالي ومن أجل فهم مساهمات معدلات انتقال التدفقات في تطور البطالة الفعلية فمن الضروري أن تأخذ في عين الاعتبار هذه الآثار الديناميكية.[1]

المطلب الثاني : دورية تدفقات اليد العاملة

إن العديد من البحوث اهتمت بتحليل سوق العمل من خلال دراسة تدفقات اليد العاملة بين الحالات الثلاث (عمالة، بطالة وخارج قوى العمل)، ولكن ما يمكن ملاحظته هو إتباعها لطرق عديدة ومختلفة فمنها من اعتمدت على التدفقات الإجمالية لليد العاملة أو بمصطلح آخر التدفقات الخام، ومنها من اعتمدت في تحليلها على معدلات الانتقال (احتمالات الانتقال). بالإضافة إلى اهتمام بعض البحوث بحالتين فقط في سوق العمل (عمالة وبطالة) وإهمالها للحالة الثالثة (عدم النشاط) وذلك بسبب تعقيدات الحساب وكذلك التداخلات الموجودة بين الحالات الثلاث، بينما تناولت بحوث أخرى الحالات الثلاث لسوق العمل. من خلال هذه البحوث

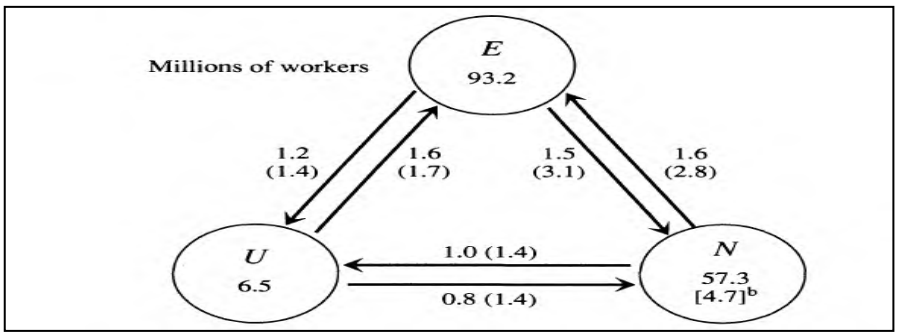
[1] Michael W. L. Elsby ; Jennifer C. Smith & Jonathan Wadsworth, **The role of worker flows in the dynamic and distribution of UK unemployment, op cit**, p65.

المهمة استخلص العديد من الباحثين خاصية الدورية لتدفقات اليد العاملة في العديد من أسواق العمل.

أولاً: بحوث بلونشر وديامون *(Blanchard & Diamond)* والتدفقات الإجمالية لليد العاملة

من بين أهم البحوث التي اهتمت بقياس تدفقات اليد العاملة في سوق العمل كانت من قبل العالمين ***(Blanchard & Diamond)*** سنة 1990 من خلال دراسة سوق العمل الأمريكي، حيث استعان الباحثان ببيانات شهرية مستخرجة من المسح الحالي للسكان ***(CPS)*** حول التدفقات الإجمالية لليد العاملة والمصنفة حسب السن، الجنس والعرق في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة الزمنية الممتدة من سنة 1968 إلى غاية سنة 1986. نوه الباحثان إلى أن مكتب إحصائيات العمالة ***(BLS)*** لم يقم بنشر بيانات حول التدفقات الإجمالية للفترات القصيرة الأمد وذلك نظرا لعدم دقتها وجودتها والذي يرجع ذلك إلى "الملاحظات المفقودة" ووجود " أخطاء في التصنيف". ولكن فيما بعد اهتمت العديد من الدراسات والبحوث بتصحيح الملاحظات المفقودة ومشاكل أخطاء التصنيف، وذلك على غرار كل من (***Abowd and Zellner)*** اللذان قاما ببناء سلاسل معدلة والتي كانت مجمعة ومصنفة حسب الجنس.[1] الشكل التالي يوضح القيم المتوسطة للمخزونات الثلاث لسوق العمل (العمالة (E)، البطالة (U) وخارج القوى العاملة(N) والتدفقات بين الحالات الثلاث .

الشكل رقم (2–9):القيم المتوسطة لإجمالي المخزونات والتدفقات للعمالة، البطالة وخارج قوى العمل خلال الفترة: جانفي 1968 إلى ماي 1986



Source : Olivier Jean Blanchard & Peter Diamonod, op cit, p92

خاصية دورية تدفقات اليد العاملة : يتم تعريف دورية تدفقات اليد العاملة في مختلف الأدبيات المتعلقة بهذا النهج على أنها العلاقة القائمة بين التدفقات الإجمالية أو معدلات الانتقال بمستوى النشاط الاقتصادي.[2] لقد

[1] Olivier Jean Blanchard ; Peter Diamond, **the cyclical behavior of the gross flows of U.S. workers**, Brookings Institution press, no 2, 1990 , p 85.

[2] Pedro Gomes, **Labourmarket flows: facts from the United Kingdom**, Labor Economics, volume 19, issue 2, 2011, p10.

توصل كل من "بلونشر وديامواند" انطلاقا من البحوث التي تم نشرها سنة 1989 و1990 إلى وجود اختلافات حادة بين السلوك الدوري للتدفقات المختلفة، حيث تزداد التدفقات من العمالة إلى البطالة في حالة الركود بينما تنخفض التدفقات من البطالة إلى العمالة. تتمثل الفكرة الأساسية في تحديد الاضطرابات الدورية والتي تتمثل في الاضطرابات التي تحرك الاقتصاد على طول منحنى بيفريدج، ومن ثم تتبع آثار مثل هذه الاضطرابات على سلوك التدفقات.

وجد "بلانشارد وديامواند" سنة (1990) اختلافات دورية واضحة بين الفئات العمرية المختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية، ففي حالة الركود يزيد تدفق العمال الشباب من العمالة إلى البطالة (EU) وبالمقابل تنخفض بصورة كبيرة تدفقاتهم من البطالة إلى العمالة (UE)، بينما يتمثل السلوك الدوري للعاملين في سن الرشد في التدفقات من العمالة إلى البطالة. أما العمال كبار السن فهم يتشاركون مع عمال صغار السن في الزيادة الصغيرة في التدفقات من العمالة إلى البطالة ومع العمال الشباب في الانخفاض الحاد في التدفقات من البطالة إلى العمالة.[1]

لقد توصل كل من بلونشر وديامواند في سنتي 1989 و1990 وتم تأكيد ذلك من قبل: ***Bleakley et al (1999)*** على أن التدفقات من العمالة إلى البطالة و التدفقات من البطالة إلى العمالة تزداد خلال فترات الركود، وبالمقابل التدفقات من العمالة إلى خارج قوى العمل والتدفقات من خارج قوى العمل إلى العمالة تنخفض خلال فترات الركود.[2]

ثانياً: بحوث شيمر *(Shimer)*، هال *(Hall)*، فيجيتا *(Fujita)* ، رمساي *(Ramey)* وإلسبي *Elsby*

لقد قام العديد من الباحثين مثل: ***(Shimer (2005)، Hall (2005) Fujita and (2009) Ramey*** منذ منتصف عام 2000، بتحليل التغيرات في تدفقات العمال خلال دورة الأعمال دون التوصل إلى توافق في الآراء والتي تمحورت هذه الدراسات في تحليلاتها على الاقتصاد الأمريكي. ولكن هناك بعض الباحثين مثل: ***Barbara Petrongolo & Christopher A . Pissarides[3] & Gary Solon(2009), Michael w .L . Elsby, Ryan Michaels[4] (2008))*** الذين اقترحوا تحليلاً لعدد من البلدان لتوسيع

[1] Anne C. Gielen and Jan C. van Ours, **Age-Specific Cyclical Effects inJob Reallocation and Labor Mobility**, IZA discussion papers, no 1670, 2005, p4.
[2] Thomas Coudert, **Essais sur le marché du travail en macroéconomie**, thèse de doctorat, science économique, Université de Strasbourg, Ecole Doctorale Augustin Cournot Large, 2016, p68.
[3] Barbara Petrongolo ; Christopher A . Pissarides, **The ins and outs of European unemployment**, American economic review, vol. 98, no. 2, 2008.
[4] Michael w .L . Elsby, Ryan Michaels & Gary Solon, **The ins and outs of cyclical unemployment**, American economic journal: macroeconomics, vol.1, no.1, 2009.

نطاق البلدان التي تم تحليلها بما في ذلك فرنسا.

قياس معدل إيجاد وظيفة (f_t)ومعدل الفصل من الوظيفة (s_t) حسب شيمر (2005): لقد قام شيمر بقياس معدلات إيجاد وظيفة بالنسبة للعاطل عن العمل ومعدلات الفصل من الوظيفة بالنسبة للعامل في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة الممتدة من 1948 إلى 2004 وذلك بالاستعانة ببيانات المسح الحالي للسكان (CPS). توصل شيمر إلى أن معدلات إيجاد وظيفة تتميز بالدورية بينما يتميز سلوك معدلات الفصل من الوظيفة بالشبه دورية.

إن البيانات متوفرة فقط خلال فترات زمنية متقطعة، أي : $t\in\{0,1,2,\dots\}$ ، ويمثل المجال $[t,t+1]$ الفترة الزمنية t. من أجل $t\in\{0,1,2,\dots\}$ و $\tau\in[0,1]$ فإن البطالة والبطالة قصيرة الأجل تتطوران كالتالي:

$$\dot{u}_{t+\tau} = e_{t+\tau}s_t - u_{t+\tau}f_t$$

و

$$\dot{u}^s_t(\tau) = e_{t+\tau}s_t - u^s_t(\tau)f_t$$

إن البطالة تزداد عندما ينفصل العمال عن وظائفهم وبالمقابل تنخفض البطالة عندما يعثر العاطلين عن العمل على وظائف، بينما ترتفع البطالة قصيرة الأجل عندما ينفصل العمال عن وظائفهم وتنخفض نتيجة عثور العاطلين عن العمل لفترات قصيرة الأجل على وظائف. باستبعاد $e_{t+\tau}s_t$ من المعادلتين فإننا نتحصل على ما يلي:

$$\dot{u}_{t+\tau} = \dot{u}^s_t(\tau) - (u_{t+\tau} - u^s_t(\tau))f_t$$

حيث : $\tau\in[0,1]$. بوضع $u^s_t(0)=0$ فإننا نتحصل على الشرط الأول لـ: u_t والذي يمكن من الحل من اجل u_{t+1} و $u^s_{t+1}=u^s_t(1)$ ، أي:

$$u_{t+1} = (1-F_t)u_t + u^s_{t+1}$$

إن عدد العاطلين عن العمل خلال الزمن$(t+1)$يساوي إلى مجموع عدد العاطلين عن العمل عن الزمنtوالذين لم يتمكنوا من العثور على عمل خلال الفترة (النسبة $1-F_t = e^{-f_t}$) وعدد العاطلين عن العمل لفترات قصيرة الأجل u^s_{t+1} أي الأشخاص الذين كانوا يشتغلون خلال فترات من الزمن t وأصبحوا عاطلين عن العمل عند الزمن $t+1$. أو بصيغة أخرى من اجل التعبير عن" **احتمال العثور على وظيفة**" كدالة في البطالة والبطالة

قصيرة الأجل:

$$F_t = 1 - \frac{u_{t+1} - u_{t+1}^s}{u_t}$$

يمكن استنتاج "**معدل الفصل من الوظيفة**" انطلاقا من المعادلة التالية:

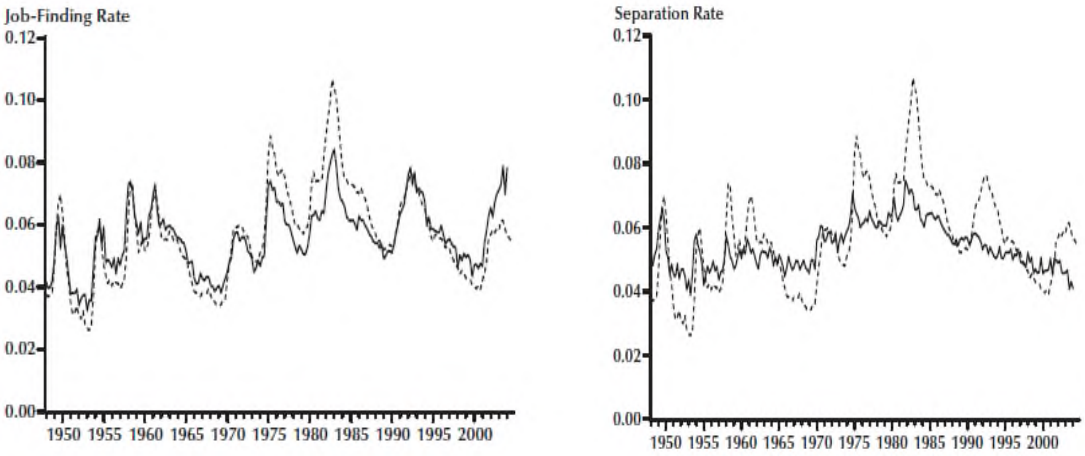
$$u_{t+1} = \frac{(1 - e^{-f_t - s_t})}{f_t + s_t} l_t + e^{-f_t - s_t} u_t$$

حيث:

$l_t = u_t + e_t$: يمثل حجم القوى العاملة خلال الفترة الزمنية t. (يفترض شيمر أن حجم القوى العاملة ثابت أي لا يوجد دخول أو خروج من القوى العاملة).

إن الجانب الأيمن من المعادلة أعلاه متزايد بالنسبة لمعدل الفصل s_t وذلك لأن $l_t < u_t$. بالأخذ في الحسبان معدل إيجاد وظيفة المعبر عنه في المعادلة أعلاه وبالحصول على البيانات المتعلقة بالبطالة والعمالة، فإن المعادلة أعلاه تعرف معدل الفصل s_t.

الشكل رقم (2–10): مساهمة التقلبات في معدلات ايجاد وظيفة والفصل من الوظيفة في تقلبات البطالة



Source : Robert Shimer , the Cyclicality of Hires, Separations, and Job-to-Job Transitions, Federal Reserve Bank of ST. Louis Review, vol 87, no 4, 2005, p497.

تشير كل من $\bar{f}$ و $\bar{s}$ إلى القيم المتوسطة لمعدل إيجاد وظيفة f_t ومعدل الفصل من الوظيفة s_tعلى التوالي

خلال فترة العينة، حيث يتم حساب $\frac{\bar{s}}{\bar{s}+f_t}$ و $\frac{s_t}{s_t+\bar{f}}$ من أجل قياس مساهمة تقلبات معدل إيجاد وظيفة ومعدل الفصل من الوظيفة في تقلبات معدل البطالة. إذن يظهر الشكل(2-10) أن انخفاض معدل إيجاد وظيفة($f_t = -\log(1 - F_t)$قد ساهم في ارتفاع معدل البطالة خلال فترة ما بعد الحرب وأن معدل الفصل تغير وفق التغير الحاصل في معدل البطالة في الفترة من عام 1948 إلى عام 1985، رغم أنه لم يفسر في أغلب الأحيان أكثر من نصف التقلبات الحاصلة في البطالة. غير أنه في العقدين الماضيين لم يتغير معدل الفصل كثيرا خلال دورة الأعمال.[1]

المطلب الثالث: العلاقة بين تدفقات الوظائف وتدفقات اليد العاملة

تعتبر تدفقات سوق العمل من بين المؤشرات المهمة حول مرونة أسواق العمل، حيث تشمل هذه التدفقات من ناحية: " تدفقات اليد العاملة" بين مختلف حالات سوق العمل مثل: العمالة، البطالة وخارج قوى العمل ومن ناحية أخرى، تشمل "تدفقات الوظائف" والتي تحدث على مستوى المنشأة.

أولاً: مفهوم تدفقات الوظائف

إن تدفقات اليد العاملة تتضمن مجموع التدفقات الإجمالية الداخلة والخارجة للعمالة، التدفقات الإجمالية الداخلة والخارجة للبطالة وإجمالي التدفقات الداخلة والخارجة لخارج قوى العمل، بينما تشمل تدفقات الوظائف عملية خلق وحذف الوظائف أي المعدلات التي يتم بموجبها إنشاء وظائف جديدة و تدمير وظائف قديمة. إنه لمن المفيد النظر في الاختلافات الموجودة بين تدفقات اليد العاملة وتدفقات الوظائف، فمن الواضح أن تدفقات الوظائف تنطوي على تدفقات اليد العاملة أي: خلق وظيفة جديدة يؤدي إلى توظيف عامل جديد، بينما تدمير وظيفة فسوف يؤدي إلى تسريح يد عاملة مشتغلة. ولكن العكس غير صحيح، فعلى سبيل المثال : إذا قام عاملان بتبادل الوظائف فإن هذا سوف يؤدي إلى زيادة تدفقات اليد العاملة ولكن لا يحدث هذا تأثير على تدفقات الوظائف.[2]

إن مفهوم العمل هو مفهوم مألوف، ولكن تفسير وقياس الإحصائيات المتعلقة بخلق وحذف الوظائف تتطلب تعاريف وافتراضات دقيقة. فالعمل يعني اصطلاحا وظيفة تم شغلها من طرف عامل معين، وبأخذ هذا التعريف بعين الاعتبار فإنه يتم تعريف خلق وحذف الوظائف على النحو التالي :

تعريف خلق الوظائف: إن إجمالي خلق الوظائف عند الزمن (t) يساوي إلى مجموع العمالة التي تم جمعها من

[1] Robert Shimer , **the Cyclicality of Hires, Separations, and Job-to-Job Transitions**, Federal Reserve Bank of ST. Louis Review, vol 87, no 4, 2005, p 495- 496.
[2] Ronald Schettkat, **the flow analysis of labour markets**, Routledge, London, 1996, p97.

قبل جميع وحدات الأعمال التي تمت توسعة نشاطها أو بدأت في العمل بين الزمن $(t-1)$و (t).

تعريف حذف الوظائف: إن إجمالي الوظائف المدمرة أو المحذوفة تساوي إلى مجموع العمالة التي تم التخلي عنها من طرف جميع وحدات الأعمال، بسبب انتهاء العقد المبرم بينهما أو بسبب توقف نشاط وحدات الأعمال وذلك بين الزمن $(t-1)$و (t).

انطلاقا من هذين التعريفين فإن "**صافي تغير العمالة**" يتمثل في الفرق بين إجمالي خلق الوظائف وإجمالي الوظائف المحذوفة (المدمرة).

إن بعض الدراسات تقوم بقياس خلق الوظائف وتدميرها بالاستعانة بتغيرات مستويات العمالة على مستوى المؤسسات، حيث تمثل المؤسسة (أو المصنع) موقعا ماديا محددا يتم فيه إنتاج السلع والخدمات. بينما في دراسات أخرى يتم الاعتماد على تغيرات مستويات العمالة على مستوى الشركات، حيث تمثل الشركة كيانا اقتصاديا وقانونيا والتي تشمل مؤسسة أو أكثر. [1]

إن قياسات تدفقات الوظائف تم تطويرها من قبل العالمين : ***(Davis, Haltiwanger and Schuh)*** سنة 1996، حيث يعرف خلق فرص العمل بأنه مجموع العمالة الصافية التي تتحصل عليها المنشأة عندما تتوسع أو تبدأ في العمل وذلك بين عينتين زمنيتين. أما حذف الوظائف فيمثل إجمالي العمالة التي تفقدها المنشأة نتيجة لانتهاء العقد أو بسب توقفها عن العمل وذلك بين زمنيين محددين.[2]

بالنسبة لأي منشأة أو مؤسسة معينة وعند أي مستوى من التجميع، فإن صافي التغير في العمالة بين فترتين زمنيتين معينتين محدد بالتعريف التالي:

صافي التغير في العمالة = ⟨الحذوفات – التعيينات⟩= ⟨تدمير — خلق⟩

تدفقات اليد العاملة **تدفقات الوظائف**

إن خلق الوظائف يحدث نتيجة توسعة المنشأة أو بسبب دخول منشآت جديدة إلى السوق، بينما تدمير الوظائف فيكون نتيجة لتقلص حجم المنشأة أو بسبب خروجها من السوق. وغالبا ما ينتج عن تجميع عدد من المستخدمين في منطقة معينة أو صناعة معينة إلى خلق و حذف وظائف بمستويات معتبرة، والأمر نفسه بالنسبة

[1] Steven J .Davis; John Haltiwanger, **gross job flows**, Handbook of labor economics, vol 3, 1996 , P276.

[2] ShigeruFujita and Makoto Nakajima, **worker flows and job flows: a quantative investigation**, Federal reserve of Philadelphia, 2009, p6.

لمستخدم واحد والذي يمكن له أن يخلق أو يحذف وظائف خلال فترة زمنية معينة، أي يمكن أن تتحقق تعيينات أو انفصالات من العمل نتيجة لذلك وبالتالي فإن تدفقات التعيينات تتجاوز خلق الوظائف وبالمقابل تدفقات الانفصال تتجاوز حذف الوظائف.فعلى سبيل المثال : إذا قامت منشأة معينة بتسريح عاملين وبتوظيف عامل واحد محل العاملين المسرحين، وبالتالي تدفقات اليد العاملة تتضمن انفصالين وتعيين واحد وهناك تدمير لوظيفة واحدة.[1]

تدفقات الوظائف ودورة الأعمال: لقد سلط **"ديفيد وآخرون" *(Davis et al.)*** الضوء على ثلاث سمات لتدفقات الوظائف (خلق وحذف الوظائف) في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1966. أولا، يتميز تدمير الوظائف بسلوك قوي مخالف لدورة الأعمال ***(countercyclical)*** وبالتالي فإنه يتكرر بكثرة خلال فترات الركود. ثانيا، يتميز خلق الوظائف بدورية ضعيفة. ثالثا، يتفاوت التدمير على نطاق أوسع بكثير من الخلق، وبالتالي يُستنتج بأن الدورات تنبثق من التغيرات الضعيفة في عدد الوظائف التي يتم إنشاؤها والتغيرات القوية في عدد الوظائف التي تم تدميرها.[2]

ثانيا : تحليل العلاقة بين تدفقات اليد العاملة والوظائف

بالاستعانة بالبيانات التي تمثل تطابق العمال مع أصحاب عملهم وتتبع كل منها مع مرور الوقت، يمكن للمرء أن يحدد بشكل مباشر العلاقة بين تدفقات اليد العاملة وتدفقات الوظائف. فعلى سبيل المثال، يمكن للمرء أن يحسب نسبة انضمام العمال التي يمثلها خلق فرص العمل والجزء الآخر لفصل العمال عن العمل والذي يتسبب فيه تدمير الوظائف. إن العمل المبكر حول هذا الموضوع قام به كل من ***(Blanchard and Diamond)*** سنة 1990 من خلال دراسة العلاقة الموجودة بين تدفقات اليد العاملة وتدفقات الوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية، عن طريق دراسات استقصائية للأسر المعيشية وذلك من أجل قياس تدفقات اليد العاملة وبيانات منفصلة عن أرباب العمل من اجل قياس تدفقات الوظائف.

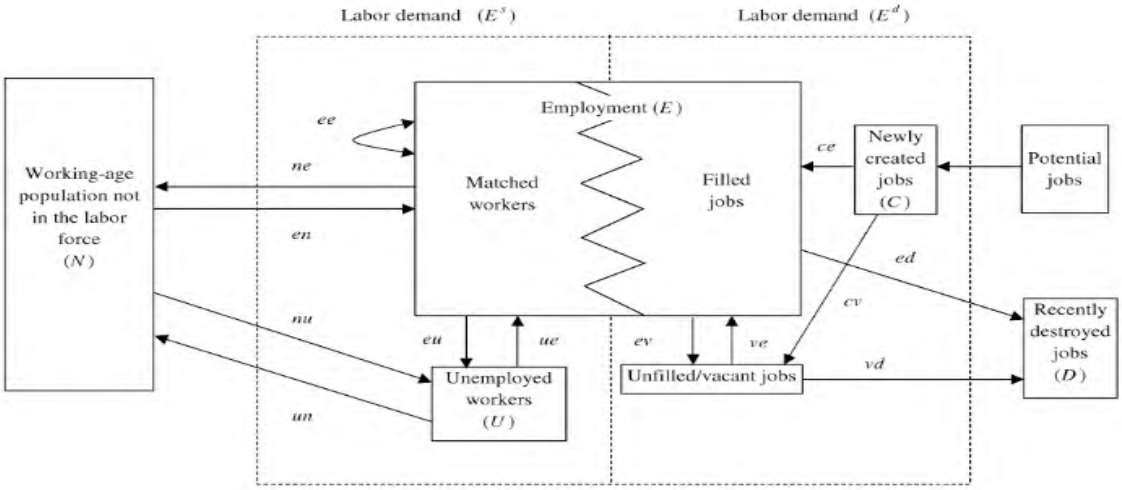
يوضح الشكل التالي مخططا لمخزونات وتدفقات سوق العمل، حيث يوضح الشكل كيفية تدفق العمال والوظائف بين مخزونات أو حالات سوق العمل، فنجد تدفقات داخلة وخارجة للعمالة من مصادر مختلفة، و الأمر نفسه بالنسبة لمخزونات سوق العمل الأخرى والتي يمكن أن تتغير نتيجة لأساب مختلفة وفي أوقات مختلفة أيضا. وبصورة أدق تشير التدفقات إلى أن سوق العمل آخذ في التغير بشكل مستمر وعليه فإنه من الضروري دراسة التدفقات لفهم كيفية تطور المخزونات عبر الزمن.

[1] Steven J. Davis; R. Jason Feberman and John Hatiwanger, **The flow approach to labor markets : new data sources and micro-macro links**, journal of economic perspectives, vol 20, No 3, 2006, p 4.

[2] Piérre cahuc, André Zylberbeg**, Le marché du travail**, **op cite**, p 432.

الشكل رقم (2–11): مخطط لسوق العمل

Source: Michael W. Klein ; Scott Schuh and Robert K. Triest, **Job creation,job destruction**



and international competition : a literature review, 2002, p 6.

بالنظر أولا إلى مخزونات سوق العمل، فإن مجموع العمالة الصافية (E) هو مجموعة المطابقات (التي يشير إليها تقاطع المنشار المسنن) بين العمال غير المتجانسين الذين يعرضون خدماتهم للعمل (E^S)والوظائف غير المتجانسة التي تقدمها المنشآت(E^d). وتجدر الإشارة إلى أن مستويات العرض والطلب على اليد العاملة لا تكون متساوية أبدا، وذلك لأن هناك دائما عاطلين عن العمل (U)، وظائف شاغرة (V) والتي تنشأ بسبب الاحتكاكات المرتبطة بعدم التجانس وتكاليف المطابقة.

ويتحدد مستوى العمالة كنتيجة لنوعين من التدفقات في سوق العمل والمتمثلة في: تدفقات اليد العاملة وتدفقات الوظائف، حيث تتدفق اليد العاملة بين ثلاث حالات لسوق العمل وهي: العمالة (E) والبطالة (U) وخارج القوى العاملة (N). وبملاحظة جانب العرض من سوق العمل، تزداد العمالة عندما ترتفع التدفقات الداخلة إلى العمالة (ne وue)، أو تنخفض التدفقات الخارجة من العمالة (en و eu) أو كليهما معاً. ويتدفق بعض العمال من وظيفة إلى وظيفة أخرى (ee) ولكنهم لا يؤثرون على مستوى العمالة. وبالنظر إلى جانب أصحاب الأعمال، تنتج تدفقات الوظائف على مستوى الشركات التي تخلق باستمرار وظائف جديدة (C) وتقوم بتدمير أو حذف الوظائف القديمة (D)، فمن جانب الطلب في سوق العمل فإن مستوى العمالة يرتفع عندما يزداد خلق الوظائف (ce) وتزداد الوظائف الشاغرة المملوءة (ve)، أو عندما ينخفض تدمير وحذف الوظائف وبالتالي يصبح عدد الوظائف الشاغرة أقل (ev).

ومن المهم أن نفهم بأن تدفقات اليد العاملة وتدفقات الوظائف ليست مترادفة. فعلى سبيل المثال، إذا كان العاطلون عن العمل يحلون محل العمال المتقاعدين حديثا فإن مستوى العمالة لا يتغير. وعلى وجه الخصوص، فإن تدفقات اليد العاملة هذه تحدث دون أي تغيير في مخزون الوظائف (الطلب على اليد العاملة)، وذلك من خلال

زيادة خلق الوظائف. وبالمثل، إذا قامت المنشآت بإحلال محل الوظائف التي تم حذفها حديثا بوظائف تم إنشاؤها أو خلقها حديثا، وأن العمال السابقين في المنشأة يتم إعادة تعيينهم، فإن تدفقات اليد العاملة لا تتغير.[1]

[1] Michael W. Klein; Scott Schuh and Robert K. Triest, **Job creation, job destruction and international competition: a literature review**, 2002, pp5-6.

خلاصة الفصل الثاني :

إن مستويات البطالة والعمالة تعبر عن مخزونات هامة لسوق العمل، حيث يعتبر قياس هذه المخزونات خلال فترات زمنية معينة: أسبوع، شهر أو سنة، من بين الأدوات المهمة في تحليل أسواق العمل وتتبع تطورها بالإضافة إلى التعرف على المشاكل التي يعاني منها سوق العمل. ولقد تم تعريف معدل البطالة بالنسبة بين عدد العاطلين عن العمل إلى القوى العاملة، بينما يعبر معدل العمالة عن النسبة بين عدد المشتغلين إلى القوى العاملة. ولكن ما يعاب على هذا النهج من التحليل هو تقديمه صورة غير كاملة عن سوق العمل والذي يشهد حركية لليد العاملة بين مختلف حالات سوق العمل.

يمكن وصف سوق العمل بثلاث حالات مختلفة في سوق العمل: العمالة، والبطالة، وعدم النشاط. في حين أن المعلومات عن الحالات في سوق العمل مهمة في وصف تطورات سوق العمل مع مرور الوقت، فهي تعتبر نقطة مهمة في تحليل ديناميكيات سوق العمل. إن التغيرات في حالات سوق العمل تتشكل بشكل كبير انطلاقا من تدفقات اليد العاملة إلى هذه الحالات وخارجها، وبمعرفة حجم هذه التدفقات يساعدنا على فهم الأسباب الرئيسية وراء التغيرات في حالات سوق العمل. فهم سوق العمل كنظام ديناميكي يتضمن الحالات والتدفقات ليس مهما فقط من الناحية النظرية ولكن أيضا لتصميم السياسات المناسبة.

ساهمت العديد من البحوث المهمة في بلورة مقاربة تدفقات سوق العمل مثل: بحوث بلونشر وديامونند***(Blanchard & Diamnod, 1989 ;1990)*** وبحوث شيمر وهال ***(Shimer, 2005 ; 2007 ; 2012, Hall, 2005)*** والعديد من الباحثين الآخرين، حيث تمثل الهدف الأول لهذه البحوث في ملاحظة مساهمات تدفقات اليد العاملة في تقلبات البطالة.

الفـصــل الثالث

تـمهيـد:

اهتمت البحوث والدراسات المتعلقة بسوق العمالة بتحليل وفهم ظاهرة البطالة وتقلباتها والتي أصبحت المشكل الذي يأرق العديد من الاقتصاديات المتقدمة والنامية على السواء، وذلك من خلال الاهتمام بملاحظة وقياس تطور أهم مؤشرات سوق العمالة. ومع تطور تحليلات سوق العمالة والتي أصبحت تركز على طبيعة أسواق العمل الحديثة وما تتميز به من احتكاكات وعدم جودة المعلومات السائدة في سوق العمل حول المناصب الشاغرة والأجور وهذا ما لم يكن موجود في تحليلات النموذج النيوكلاسيكي.

تشهد أسواق العمل العربية بما في ذلك سوق العمل الجزائري والمغربي، تدفقات هائلة للأيدي العاملة بفعل توسع القاعدة العمرية للسكان في سن العمل وذلك نتيجة لتحسن جملة من الظروف الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية خلال السنوات الأخيرة، وهذا ما أدى إلى تسجيل تطورات ملحوظة في أهم مؤشرات سوق العمل مثل: معدل المشاركة، معدل التشغيل ومعدل البطالة. حيث يعد قياس وتحليل أسواق العمل سواءاً ضمن مقاربة المخزونات أو التدفقات من بين الأساليب المهمة التي تساعد في التعرف على المشاكل التي يعاني منها سوق العمل والفئات الأكثر تضررا، وهذا ما سوف يساعد على صياغة وتسطير سياسات سوق العمل الملائمة.

سنحاول من خلال هذا الفصل تحليل تطور مخزونات وتدفقات اليد العاملة في سوق العمل الجزائري والمغربي على السواء، إضافة إلى استعراض تطور أهم المتغيرات الاقتصادية التي لها الارتباط الوثيق بتطور مخزونات وتدفقات سوق العمل، وذلك بناءا على النظرية الاقتصادية.

المبحث الأول : تحليل الاتجاهات الديموغرافية في الجزائر والمغرب

إن النمو الديموغرافي يلعب دورا مهما في توازنات أسواق العمل، فحدوث زيادة كبيرة في حجم السكان سوف تترجم إلى زيادة في حجم القوى العاملة وبالتالي زيادة المعروض من اليد العاملة، مما يستوجب خلق طلب كافٍ لاستيعاب هذه الزيادة وإلا سوف يؤدي ذلك إلى ظهور مشكلة البطالة، وما يتبعها من العديد من المشاكل الاقتصادية، الاجتماعية...إلخ، لذلك تسعى معظم الدول وبالأخص الدول النامية إلى التحكم في وتيرة النمو الديموغرافي من خلال القيام بحملات التوعية وتنظيم النسل من أجل تفادي ظهور هذه المشكلات التي تعيق سيرورة عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الأول: تطور النمو السكاني في الجزائر والمغرب

يلعب السكان في أي مجتمع دورا أساسيا في تحديد حجم المعروض من القوى العاملة، حيث تؤدي الزيادة الكبيرة في عدد السكان مع زيادة الإنتاج بغرض ثبات العوامل الأخرى على ما هو عليه إلى انخفاض مستوى المعيشة وتلاقي انتشار البطالة بصورها المختلفة.[1]

إن المتتبع لتطور النمو السكاني يلاحظ التحول الديموغرافي الذي شهدته كل من الجزائر والمغرب خلال السنوات الماضية، فلقد تميزت فترة الستينات إلى السبعينات بالارتفاع الكبير في معدل النمو السكاني لكلا البلدين.تضاعف عدد السكان في الجزائر بثلاث مرات أي بنسبة سنوية للنمو الديموغرافي تجاوزت 3% بينما في المغرب فلقد بلغ متوسط الزيادة السكانية السنوية 2.95 %. يرجع سبب هذا النمو السريع إلى ارتفاع معدل الخصوبة* والذي يعتبر من أهم المحددات الديموغرافية للنمو السكاني في تلك الفترة.

الجدول رقم(3–1): تطور معدل الخصوبة في الجزائر والمغرب (عدد الولادات لكل إمرأة)

السنة	1970	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
الجزائر	7.64	6.79	5.84	4.73	3.45	2.44	2.5	2.89	2.84	3.0
المغرب	6.65	5.68	4.94	4.06	3.3	2.72	2.59	2.58	2.53	2.4

المصدر: اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.

لقد تراوح معدل الخصوبة في كل من الجزائر والمغرب في فترة السبعينات إلى الثمانينات ما بين ستة إلى سبعة أطفال وكما ساهم ارتفاع عدد حالات الزواج المبكر إلى زيادة معدل النمو السكاني. ولكن تميزت فترة التسعينات إلى يومنا هذا بالنسبة للجزائر، بالانخفاض الشديد في معدل النمو السكاني بحيث انخفض من 3% إلى 1%

[1] مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره**، ص 254.

* **معدل الخصوبة الإجمالي*(total fertility rate)***: يشير معدل الخصوبة الإجمالي إلى عدد الأطفال الذين ستلدهم امرأة إذا قدر لها أن تعش حتى نهاية سنوات قدرتها على الإنجاب وأن تغدو حاملا طبقا لمعدلات الخصوبة السائدة في سن معينة (عدد الولادات لكل امرأة).

وذلك بفعل تراجع معدل الخصوبة من 6.79 طفل لكل امرأة سنة 1980 إلى 4.73 طفل لكل امرأة سنة 1990 ثم 2.84 سنة 2015 ثم 3 أطفال لسنة 2019، إضافة إلى عوامل أخرى مثل: تراجع سن الزواج، تزايد استخدام وسائل منع الحمل، تحسن المستوى التعليمي للمرأة وتحسن الظروف المعيشية والصحية وما تبعه ذلك من انخفاض في معدلات وفيات الأطفال الرضع والنساء والتي كانت تقترب من 50% في سنوات التسعينات لتنخفض إلى 21% في السنوات الأخيرة.

الجدول رقم (3-2): معدل وفيات الرضع*(%)

السنة	1990	1995	2000	2008	2010	2012	2013	2014	2015	2019
الجزائر	46.8	36.9	36.9	25.5	23.7	22.6	22.4	22.0	22.3	21
المغرب	62.8	51.6	42	30.9	28.8	26.8	25.8	25	24.1	21.4

المصدر: معدل وفيات الرضع بالجزائر، اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء
http://www.ons.dz/IMG/pdf/Demographie2019
معدل وفيات الرضع بالمغرب، اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.

وتشير هذه الفترة أيضا في المغرب إلى انخفاض بطيء ولكنه تدريجي في معدلات النمو السكاني، ويعود سبب ذلك إلى تدهور معدل الخصوبة والذي تراجع من 6 أطفال بالنسبة لكل امرأة في أواخر السبعينات إلى 3 أطفال في سنوات التسعينات، و ذلك بسبب ارتفاع متوسط السن عند الزواج الأول للنساء من جهة وإلى تزايد استخدام وسائل منع الحمل من جهة أخرى، وكما يعود سبب هذا الانخفاض أيضا إلى تحسن الوضع المعيشي الصحي والذي يظهر من خلال انخفاض معدل وفيات الرضع إلى 21.4% سنة 2019 بعدما كان يبلغ 60% سنة 1990، ويمكن أن يعزى هذا الانخفاض الحاد في معدل النمو السكاني جزئيا إلى سياسة تنظيم الأسرة التي نفذتها السلطات المغربية في أوائل الستينات.

الجدول رقم (3-3): تطور معدل النمو السكاني بالجزائر والمغرب(%)

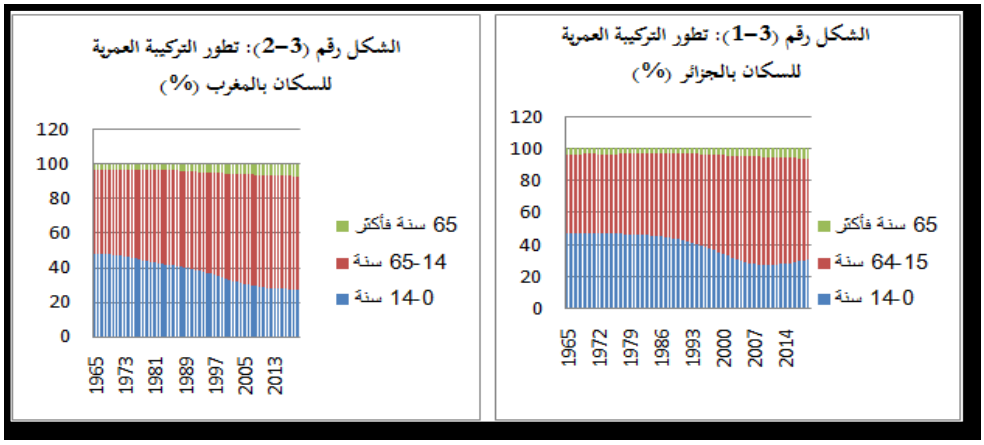
السنة	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
الجزائر	3.03	3.02	2.56	1.89	1.35	1.38	1.82	1.92	1.93
المغرب	2.41	2.42	1.86	1.52	1.17	1.13	1.3	1.4	1.22

المصدر: معدل نمو السكان في الجزائر، اعتمادا على إحصائيات:
http://www.indexmundi.com/facts/algeria/population-growth
معدل نمو السكان في المغرب، اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.

التركيبة العمرية للسكان بالجزائر والمغرب: يتضح من خلال الشكلين الممثلين أدناه والجدول التالي، أن نسب الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (0-14 سنة) و (15-65 سنة) مرتفعة مقارنة بنسب الفئة العمرية (65 سنة

* **معدل وفيات الرضع**: يشير هذا المعدل إلى عدد وفيات الرضع قبل بلوغهم عمر سنة لكل 1000 مولود حي في سنة معينة.

فأكثر)، وهذا يدل على أن المجتمع السكاني الجزائري والمغربي هو مجتمع شاب وفتي. لقد انعكس التطور الديموغرافي في كل من الجزائر والمغرب في العقود الأخيرة بشكل خاص من خلال الاضطرابات في الهيكل العمري للسكان، حيث يرجع ذلك أساسا إلى انخفاض حجم الفئة العمرية الأقل من 15 سنة ونمو حجم الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 15 إلى 65 سنة.

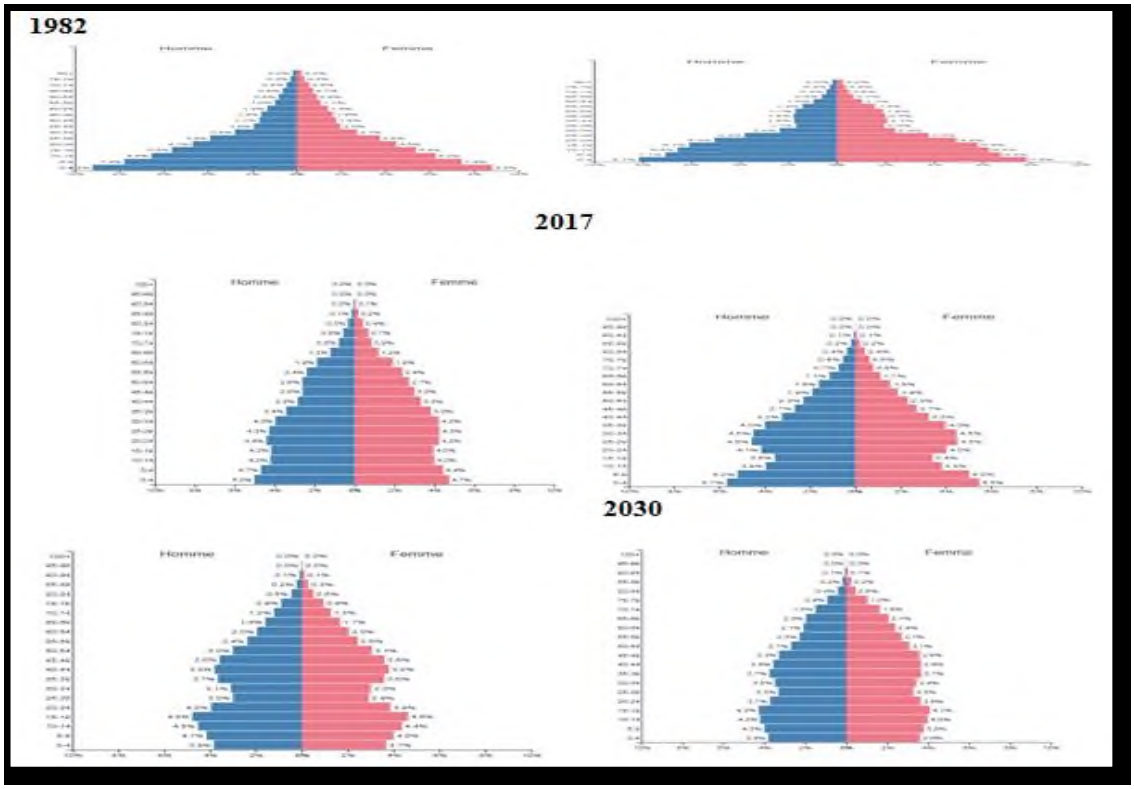


المصدر: اعتماداً على إحصائيات البنك الدولي.

إن عامل الخصوبة هو العامل الحاسم في الهيكل العمري لأي بلد، بحيث تسمح مشاهدة الهرم العمري بأن يكون لدينا مؤشر أولي على مستوى الخصوبة.[1] يسمح لنا الهرم العمري أدناه بمراقبة التركيبة العمرية الحالية للجزائر والمغرب، وكذلك التطورات الديموغرافية الأخيرة التي حدثت هناك. هناك تضييق تدريجي لقاعدة الهرم الذي يظهر انخفاضا عاما في الخصوبة خلال السنوات العشر الماضية و يمثل هذا التغيير نقطة تحول في الانتقال الديموغرافي الجزائري والمغربي.

[1] Office Nationale des Statistiques, **Enquête sur l'emploi du temps en Algérie 2012**, Algérie, 2013, p10.

الشكل رقم (3-3) : الهرم العمري للمغرب **الشكل رقم (3-4) : الهرم العمري للجزائر**



Source: https://www.populationpyramid.net/fr/alg%C3%A9rie/
https://www.populationpyramid.net/fr/maroc/

إن تأثير الفئة العمرية (0-14سنة) معدوم على سوق العمل وديناميكيته وذلك باعتبار أن هذه الفئة تضم الأطفال والقصر قانونيا الذين لا يحق لهم العمل والولوج لسوق الشغل. والملاحظ أن نسب الفئة العمرية (15-65 سنة) في تزايد واضح في الجزائر والمغرب وهي تمثل فئة اليد العاملة القادرة والباحثة عن العمل أو المشتغلة، حيث أن أي تغيير في نسب هذه الفئة يؤثر في مؤشرات سوق العمل. وبالتالي يجسد هذا الارتفاع المستمر في نسب هذه الفئة ضغطاً على سوق العمل الجزائري والمغربي، أما الفئة الثالثة وهي الفئة (65 سنة فأكثر) فالملاحظ أن نسبها سواءاً في الجزائر أو المغرب منخفضة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى والتي تضم العاجزين عن العمل وكذلك المتقاعدين.

المطلب الثاني: تطور السكان في سن العمل و الفئة النشطة في الجزائر والمغرب

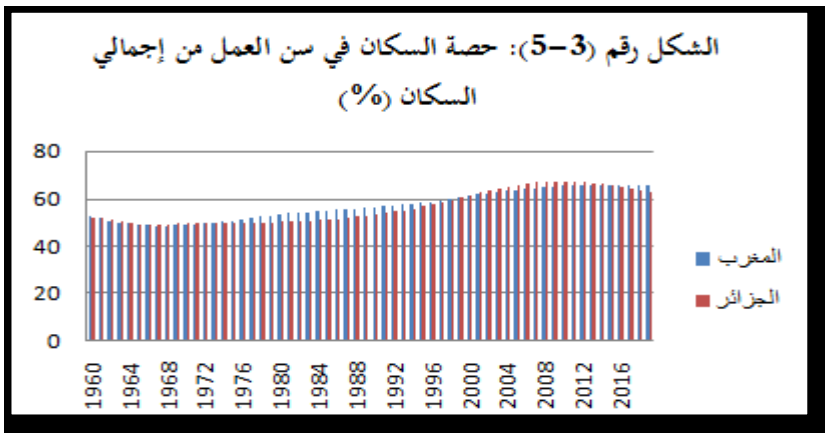
يشير التقرير الصادر من خلال الاجتماعات السنوية لمجموعة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والمعَنْون بـ: ""**الرصد العالمي 2016/2015: الأهداف الإنمائية في عصر التغير السكاني**"، إلى أن العالم يشهد تحولا ديموغرافيا كبيرا من شأنه إعادة تشكيل التنمية الاقتصادية على مدى عقود، حيث بلغت حصة عدد السكان في سن العمل ذروتها عند نسبة 66 في المائة، في حين أن هذه النسبة آخذة في الانخفاض الآن. ومن المتوقع أن

يتراجع معدل نمو السكان في العالم إلى 1 في المائة مقارنة بمعدل أكبر من 2 في المائة في الستينيات. كما يُنتظر أن تتضاعف تقريبا حصة الأفراد المسنين لتصل إلى 16 في المائة بحلول عام 2050، في حين أن العدد الإجمالي للأطفال سيبقى عند مستوى يقارب من 2 مليار نسمة. ويذكر التقرير أنه من المتوقع أن تشهد البلدان منخفضة الدخل نموا أكبر في الشريحة السكانية في سن العمل، إلا أن الكثير من هذه البلدان تعرِض هذه المكاسب للخطر بسبب الصراعات والهشاشة التي تعوقها.[1]

أولاً: تطور حجم السكان في سن العمل

نظرا للتحول الديموغرافي الذي تشهده الجزائر وبما في ذلك جميع بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والمتمثل في الانتقال من مرحلة شهدت ارتفاع في معدلات المواليد والوفيات إلى مرحلة تتميز بانخفاض في مستويات هذين المعدلين، فإن هذا التحول الديموغرافي رافقه ارتفاع سريع في حجم السكان في سن العمل مقارنة بالفئات العمرية الأخرى (الأقل من 15 سنة والأكثر من 64 سنة). [2]

نلاحظ من خلال الجدول أدناه، أن نسبة السكان في سن العمل من إجمالي السكان سواءاً بالنسبة للمغرب أو الجزائر تمثل نسبا عالية ومهمة خلال السنوات الأخيرة، حيث ارتفعت هذه النسبة في الجزائر من 49.63% سنة 1970 إلى 60% سنة 1999، ثم استقرت خلال الفترة (2008-2011) عند 67% ولتنخفض إلى 65% سنة 2016 ثم 62% سنة 2019. المغرب هو أيضا عرف زيادة معتبرة لحجم السكان في سن العمل إلى إجمالي السكان، بحيث ارتفعت هذه النسبة من 49% في سنوات السبعينات إلى 60% في سنة 1999، ثم استقرت خلال الفترة (2008-2019) عند النسبة 65%.



المصدر: اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.

[1] البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، **الأهداف الإنمائية في عصر التحول السكاني: نظرة عامة**، تقرير الرصد العالمي 2015/2016.
http://www.albankaldawli.org/ar/news/press-release/2015/10/07/world-undergoing-major-population-shift-with-far-reaching-implications-for-migration-poverty-development-wbimf-report

[2] Rafik Bouklia-Hassane, **Labour market and growth in Algeria**, Eight Mediterranean social and political research meeting,Florence, 2007, pp5-6.

الجدول رقم (3-4): تطور حجم السكان في سن العمل في الجزائر والمغرب (نسمة)

السنة	1960	1971	1982	1994	2004	2014	2015	2019
الجزائر	5811610	7422071	10395858	15832316	21416138	25800849	26106760	27079012
المغرب	6449396	8035759	11369004	15388030	19036277	22622915	22950840	26359000

المصدر: عدد السكان في سن العمل في الجزائر، اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.عدد السكان في سن العمل في المغرب، اعتمادا على إحصائيات المندوبية السامية للإحصاء. الموقع الالكتروني:
https://www.hcp.ma/Projections-de-la-population-totale-par-groupe-d-age-et-sexe-en-milliers-et-au-milieu-de-l-annee-1960-2050_a676.html

يستنتج أن حجم السكان في سن العمل في كل من الجزائر والمغرب في ارتفاع مستمر، حيث انه ينمو بإطراد من سنة إلى أخرى مما يخلق ضغطا على سوق العمل الجزائري والمغربي، وبالتالي يستدعي ذلك توفير وخلق مناصب شغل لامتصاص هذه التدفقات المستمرة.

لقد كان تطور حجم السكان في سن العمل في الجزائر بطيئا خلال سنوات الستينات إلى السبعينات، حيث قدر عدد السكان في سن العمل في سنة 1960 بحوالي خمسة ملايين نسمة، ثم ارتفع إلى الضعف في سنوات الثمانينات وليبلغ 27 مليون نسمة سنة 2019. إن هذا الارتفاع الملموس في عدد السكان في سن العمل راجع بالدرجة الأولى إلى تحسن أمل الحياة* بسبب تحسن الظروف الاقتصادية، الاجتماعية والصحية في البلاد.

عرف المغرب هو أيضا تزايدا في مجموع السكان البالغين سن العمل بشكل سريع، حيث انتقل عددهم من حوالي ستة ملايين نسمة سنة1960 إلى 15.3 مليون نسمة سنة 1994، وليبلغ حوالي 23 مليون نسمة سنة2016 ثم 26 مليون نسمة سنة 2019. فلقد انتقل أمل الحياة من 60 سنة في بداية الثمانينات بعد أن كان يبلغ 47 سنة في 1962، ولينتقل إلى 74.8 سنة 2011، أي قرابة 15 سنة من الربح في أمل الحياة خلال هذه الفترة ثم استقر عند 75 سنة في السنوات الأخيرة.

ثانيا: تطور حجم الفئة النشطة

يشمل إجمالي الفئة النشطة (القوة العاملة) جميع الأشخاص الذين يبلغون 15 عاماً فأكثر، والذين يستوفون تعريف منظمة العمل الدولية للسكان النشطين اقتصاديا: جميع الأشخاص الذين يمثلون الأيدي العاملة المشاركة في إنتاج السلع والخدمات خلال فترة زمنية معينة، ويشمل ذلك كلا من العاملين والعاطلين عن العمل. إن تحليل أو

* **أمل الحياة هو**: متوسط عمر الإنسان ويختلف من دولة إلى أخرى وتتحكم فيه عوامل عدة ففي العالم المتقدم مدى الحياة أكثر من 70 سنة نظرا لشروط صحية ورياضية ...وفي العالم المتخلف مدى الحياة أقل من 60 سنة نظرا لغياب معظم الشروط السابقة.

تقييم تطور الفئة النشطة (قوة العمل) مرتبط بمتغيرة **السكان في سن العمل ومعدل المشاركة.**

لقد جرت العادة على تصوير الزيادة في عدد الأشخاص النشطين اقتصادياً على أنها "فرصة ديموغرافية"، لما تنطويه من انخفاض في نسب الإعالة، وبالتالي تحقق الفرص لزيادة معدلات المدخرات والاستثمارات. ومع ذلك، فإنها قد تتحول أيضًا إلى عبء في حالة ما إذا كان سوق العمل غير قادر على استيعاب هذه الزيادة.[1] الجدول التالي يوضح تطور حجم الفئة النشطة في كل من الجزائر والمغرب خلال الفترة (1990-2019):

جدول رقم (3–5): تطور حجم الفئة النشطة بالجزائر والمغرب

السنة	1990	1995	2000	2006	2010	2012	2014	2019
الجزائر	5851000	7561000	8153647	10109645	10812000	11423000	11453000	12730000
المغرب	7979155	9145187	10196857	11046946	11576476	11871308	12235739	12082000

المصدر: الفئة النشطة في الجزائر، الديوان الوطني للإحصائيات **(ONS)**، الفئة النشطة للمغرب، المندوبية السامية للإحصاء **(HCP)**.

جدول رقم (3–6) : تطور معدل النمو السنوي للفئة النشطة(%)

السنة	1985	1992	1995	1999	2001	2003	2006	2011	2016	2019
الجزائر	4.2	3.8	10.9	3.2	5.08	2.26	6.5	-1.39	1.34	2.14
المغرب	4.9	3	3.3	3	-1.9	4.3	0.7	2.1	1.7	0.85

المصدر: اعتمادا على الإحصائيات المستخرجة من: ONS(Alger), HCP(Maroc).

نلاحظ أن إجمالي القوى العاملة في الجزائر يتميز بالتزايد مستمر، حيث أن معدل نمو القوى العاملة أصبح يفوق معدل نمو السكان في السنوات الأخيرة، ويرجع هذا التطور الملموس بالدرجة الأولى إلى حدوث تغيرات في المجتمع الجزائري الذي أصبح يشهد مشاركة المرأة في سوق العمل، وذلك بسبب تحسن الوضع التعليمي والصحي لها، ارتفاع معدلات التعليم وانخفاض مستويات الأمية، بينما في المغرب فإن وتيرة نمو القوى العاملة أبطأ من وتيرة نمو السكان في سن العمل، ويرجع ذلك إلى الجهود المبذولة في الدولة المغربية من أجل الرفع من المستوى التعليمي للأفراد وذلك من خلال تمديد سنوات الدراسة، وإضافة إلى ضعف معدلات مشاركة المرأة مقارنة بدول العالم الأخرى.

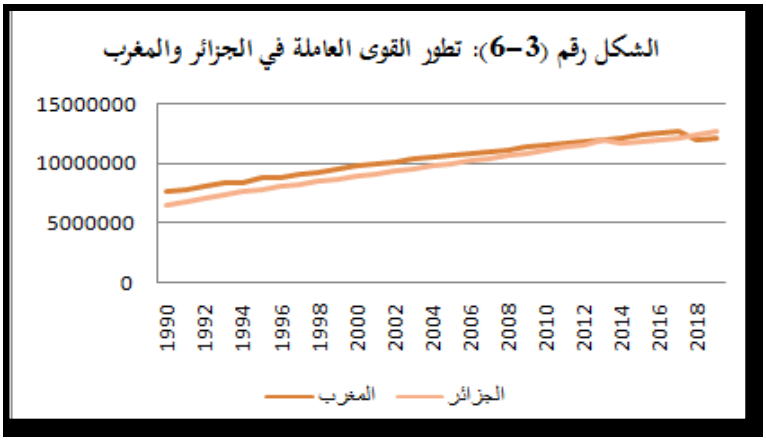
فبعد أن كان يبلغ عدد السكان النشطين في سنة 1977 ما يقارب 3.05 مليون، فإنه قد ارتفع في سنوات

[1] International labour office, **labour market policies and institutions: a synthesis report (the case of Algeria, Jordan, Morocco, Syria and Turkey**, working papers no 64, 2010, p7.

التسعينات ليبلغ سنة 1999 ما يعادل 7.561 مليون ثم ليصل إلى 12.730 مليون في سنة 2019. إن هذه الزيادات لم تكن بالوتيرة نفسها، فقد عرفت معدلات نمو السكان النشطين في الجزائر تذبذبا واضحا، وذلك تبعاً للحالة السياسية، الاقتصادية والصحية في البلاد.

لقد تميز معدل نمو القوى العاملة بالمغرب بالاستقرار في سنوات التسعينات، حيث كان يتراوح في حدود 3% ثم أصبح ينمو بمعدل بطئ في الفترة (2000-2006)، إذ لم يبلغ معدل النمو1% في سنة 2006. ومع ذلك فلقد سجل المغرب نموا ملحوظا للقوى العاملة، حيث بلغ حجم القوى العاملة 7.979 ألف في سنة 1990، ثم انتقل إلى 11.871 ألف في سنة 2012 ولتصل إلى 12.082 ألف في سنة 2019. ولكن تبقى وتيرة نمو الفئة النشطة بالجزائر أسرع من نظيرتها المغرب.

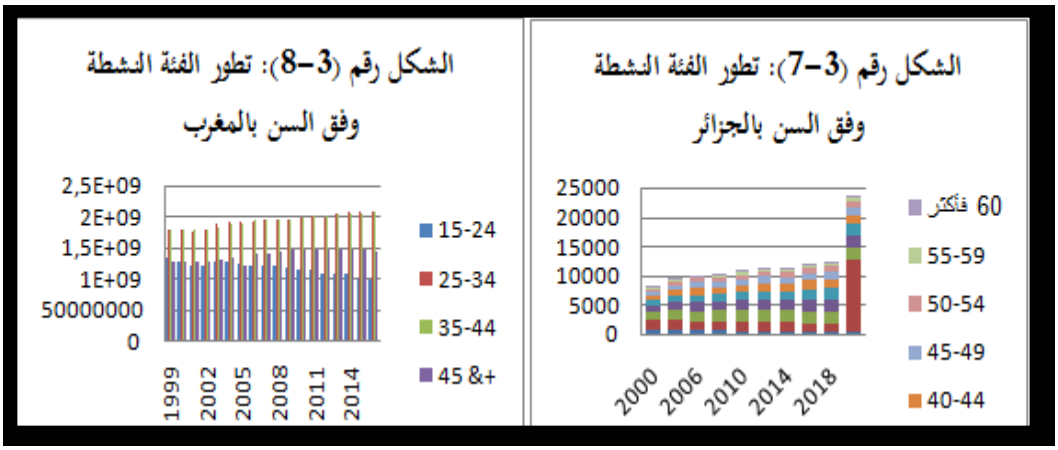
الشكل رقم (3-6): تطور القوى العاملة في الجزائر والمغرب



المصدر: اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي .

أ- **توزيع القوى العاملة حسب السن** : يستنتج من خلال الشكلين أدناه و اللذان يمثلان توزيع الفئة النشطة حسب العمر، أن الفئة العمرية (25-29سنة) هي الفئة المهيمنة على الفئة النشطة في الجزائر والتي تمثل في الغالب الشباب المتخرج من الجامعات والمعاهد، تليها الفئة العمرية (20-24 سنة) ثم الفئة (15-19 سنة) والتي تمثل كل منها فئة الشباب الذي ما يزال يزاول دراسته الثانوية والجامعية، بينما تعرف الفئات العمرية الأخرى نسبا منخفضة جدا. بينما الفئتان العمريتان (25-34 سنة) و(35-44 سنة) تمثلان النسب الأعلى من الفئة النشطة في المغرب، مقارنة بالفئة العمرية (15-24 سنة) والفئة العمرية 45 سنة فأكثر، وذلك يرجع أساسا إلى الفترة الطويلة للشاب المغربي البالغ من العمر 15 سنة فأكثر في المسار الدراسي والتي تؤجل من ولوجه عالم الشغل.

ب-



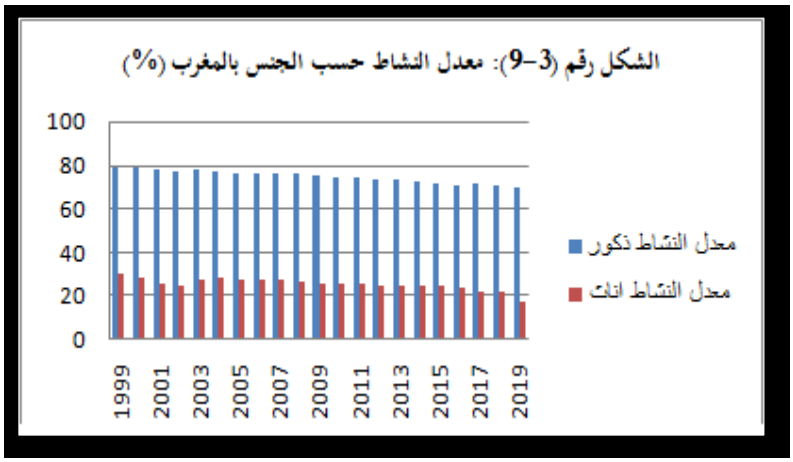
المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء .**المصدر**: بالاعتماد على إحصائيات المندوبية السامية للإحصاء (المغرب).

ب- توزيع القوى العاملة حسب الجنس: توضح الدراسات التي أجراها صندوق النقد الدولي مدى المكاسب التي تعود على الاقتصاد الكلي عندما تتمكن المرأة من المشاركة على نحو أكمل في سوق العمل وتُمنح نفس الفرص(الحقوق القانونية والتعليم والصحة والحصول على تمويل). وبرغم التقدم الكبير فإن مشاركة الإناث في القوى العاملة لا تزال أقل من مشاركة الذكور على مستوى معظم الاقتصادات المتقدمة والأسواق الصاعدة والاقتصادات النامية.

إن ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة يمكن أن يؤدي إلى إعطاء دفعة للنمو في الاقتصادات التي ترتفع فيها أعمار السكان بمعدل سريع عن طريق تخفيف أثر انكماش القوى العاملة. كذلك فإن تحسين الفرص المتاحة للمرأة يمكن أن يسهم في توسيع نطاق التنمية الاقتصادية في الاقتصادات النامية، عن طريق رفع معدلات التحاق الفتيات بالتعليم على سبيل المثال.[1]

الفجوة بين الجنسين في معدلات المشاركة: إن المتتبع لتطور معدل النشاط حسب الجنس، يلاحظ الفجوة الكبيرة في المعدلات المسجلة من سنة لأخرى في الجزائر والمغرب على السواء، حيث لم يتجاوز معدل نشاط الإناث بالمغرب 30.4% في حين بلغ معدل النشاط الذكور 79.3% سنة 1999، ولتعرف بعد ذلك نسب مشاركة الإناث انخفاضا حادا في السنوات اللاحقة وتبلغ أدنى قيمة لها سنة 2019 والتي قدرت بـ 17.8%. وتجدر الإشارة إلى أن معدلات مشاركة الإناث في سوق العمل المغربي واحدة من بين أدنى المعدلات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

[1] صندوق النقد الدولي، **التقرير السنوي لصندوق النقد الدولي 2017: تشجيع النمو الاحتوائي**، 2017، ص 14.



المصدر: المندوبية السامية للإحصاء (HCP).

يرجع تدني معدلات مشاركة الإناث في المغرب بشكل رئيسي إلى انخفاض مشاركة المرأة التي تزيد أعمارها عن 25 عاماً، كما توجد تباينات بين المناطق الريفية والحضرية من حيث المشاركة في القوى العاملة، مع اتساع الفجوة بين الجنسين في المناطق الحضرية. ومع ذلك، يبدو أن المرأة الريفية تعمل "كممتص للصدمات" للاقتصاد حيث أنها تشارك في سوق العمل بأعداد أكبر عندما يكون الاقتصاد بحالة جيدة، ولكنها أول من يستبعد عند حدوث انخفاض أو تدهور للاقتصاد.[1] بالاضافة إلى عامل العادات والتقاليد الذي لا يزال يسيطر على المجتمع المغربي والذي يحرم المرأة من مزاولة أي نشاط اقتصادي، الدور المهم الذي تلعبه المرأة في الأسرة المغربية والذي يعيقها من دخول سوق العمل، وكذلك طول فترة الدراسة.

تعاني الجزائر من وجود فارق كبير بين معدل نشاط الجنسين، فبينما بلغ معدل نشاط الذكور في سنة 1966 ما يعادل 89.06% فإن معدل نشاط الإناث قل عن 4% ويرجع ذلكإلى الحالة السياسية والاقتصادية التي كانت تعاني منها البلاد عقب الاستقلال. إن معدل نشاط الإناث عرف ارتفاع خلال الفترة (1977-1998)، فارتفع من القيمة 3.85% سنة 1966 إلى 16.96% سنة 1998 وذلك نتيجة تحسن الظروف الاقتصادية، السياسية والاجتماعية في الجزائر.

ولكن رغم ذلك تبقى الجزائر تسجل معدلات مشاركة للإناث مرتفعة، مقارنة بباقي الدول العربية وذلك بسبب الوعي الثقافي والفكري للمجتمع الجزائري الذي سمح بفتح أبواب المشاركة للمرأة في الحياة الاقتصادية.

[1] International Monetary Fund. Middle East and Central Asia Dept**, Morocco: selected issues,** IMF country report, no 17/65, March 2017, p 5.

الجدول رقم (3–7): تطور معدل النشاط حسب الجنس في الجزائر خلال الفترة (1966–2016)

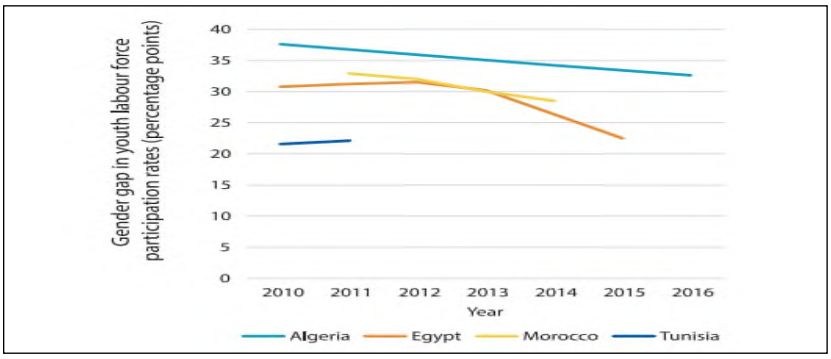
السنة	19666	1977	1987	1998	2005	2010	2013	2016	2019
معدل نشاط الإجمالي	45.83	42.11	22.4	28.2	41	41.7	43.2	42	42.2
معدل نشاط الذكور	89.06	81.51	85.08	80.07	69.2	68.9	69 .5	66.3	66.8
معدل نشاط الإناث	3.85	5.43	8.7	16.96	12.4	14.2	16.6	17.3	17.3

المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

وكما هو مبين في الشكل التالي، فإن الفرق في معدل المشاركة في القوى العاملة بين الشباب والشابات في الدول التالية: (الجزائر، المغرب، مصر وتونس) مرتفع للغاية. ولكن تعكس البيانات أيضًا اتجاهًا تنازليًا بين عامي 2010 و 2015 وذلك حسب منظمة العمل الدولية لسنة 2017.

لقد أصبحت الأجيال الصاعدة من الفتيات تقتحم سوق الشغل بأكثر قوة من سالفاتها، غير أنّ هذا التحسّن المسجّل لم يكتسب بعد القوة الكافية التي من شأنها أن تمحو ذلك التأخر المتراكم بالمقارنة مع مناطق أخرى من العالم. وبالفعل، فإنّ معدل النشاط الاقتصادي الخام الخاص بالنساء (بالنسبة للنساء في سنّ العمل)، يظلّ في البلدان العربية دون معدل البلدان الأقل نمواً بعشرة نقاط، كما تظلّ حصة النساء من بين الوافدين الجدد إلى سوق الشغل، في المغرب ومصر خاصة، بعيدةً كل البعد عمّا يمكّن بالتقليص من حدة هذا التأخّر، ونستطيع بالتالي أن نتكلم عن وجود نقص في مساهمة النساء في سوق الشغل.[1]

الشكل رقم (3–10): الفجوات بين الجنسين في معدلات مشاركة القوى العاملة الشبابية خلال الفترة (2016–2010)



Source : ILO, les jeunes et l'emploi en Afrique du nord : rapport de synthèse, Genève, septembre 2017, p22.

[1] سمير العيطة، سامي بغدادي، ترجمة ، **التشغيل وحقوق العمل في البلدان العربية المتوسطية والشراكة الأورومتوسطية: دراسة مقارنة (المغرب ، الجزائر، تونس، مصر، الأردن، فلسطين، لبنان، سوريا)**، المنتدى النقابي الأورومتوسطي، مدريد، 2008، ص 23.

المبحث الثاني: تحليل تطور مخزونات سوق العمل الجزائري والمغربي

تعتبر كل من البطالة، العمالة وخارج قوى العمل (عدم النشاط) مخزونات أساسية لسوق العمل، حيث تقوم مختلف هيئات ووكالات الإحصاء في شتى دول العالم بنشر معطيات تتعلق بتطور هذه الأخيرة. يقوم الديوان الوطني للإحصائيات بالجزائر والمندوبية السامية للتخطيط بالمغرب بنشر بيانات سنوية تتعلق بقياسات هذه المخزونات انطلاقا من المسوحات والتعدادات الزمنية، والتي تعتمد في قياساتها لهذه المخزونات على التعريفات المطورة من طرف منظمة العمل الدولية.

المطلب الأول: تطور مخزون العاطلين عن العمل ومعدل البطالة

تعتبر البطالة أحد أهم التحديات التي تواجهها دول العالم لما تشكله من هدر في استعمال الموارد البشرية وإفناء للطاقات الإنتاجية، ولما لها من آثار نفسية واجتماعية وأمنية. تؤدي البطالة إلى توقف عجلة النمو والتنمية إضافة إلى ظهور الآفات الاجتماعية في المجتمع وبالتالي انعدام الأمن والاستقرار.

أولاً: تطور مخزون العاطلين عن العمل

يلاحظ من خلال الجدول أدناه أن مخزون العاطلين عن العمل يعرف تذبذباً واضحاً وذلك نتيجة للأزمات الاقتصادية التي مر بها كل من الاقتصاد الجزائري والمغربي والتي كان لها تأثير مباشر على سوق العمل، إضافة إلى انعكاسات المخططات التنموية التي تم تنفيذها. فلقد شهدت الجزائر ارتفاعا في مخزون العاطلين عن العمل خلال الفترة (1991-1996)، بحيث وصل عدد العاطلين عن العمل في سنة 1996 إلى 2.1 مليون عاطل عن العمل وذلك راجع إلى النمو الديموغرافي الكبير الذي شهدته الجزائر وكذلك تضرر الاقتصاد الوطني من الأزمة النفطية لسنة 1986، إلى جانب انعكاسات برنامج التعديل الهيكلي الذي طُبق في سنة 1994. ولكن ما فتئ أن انخفض عدد العاطلين خلال الفترة (1997-1999) ويعود ذلك إلى ارتفاع أسعار البترول واتجاه الدولة نحو اقتصاد السوق و فتح المجال أمام الاستثمارات و الخوصصة والتحرير التجاري.

عرف المغرب هو الآخر ارتفاع كبير في مخزون العاطلين عن العمل خلال سنوات الثمانينات والتسعينات وذلك بسبب النمو الديموغرافي الكبير الذي ساهم في ارتفاع عدد الأشخاص الذين يبلغون سن النشاط، ولكنه انخفض خلال الفترة (2000-2016) بمتوسط سنوي قدره 15 ألف عاطل عن العمل.

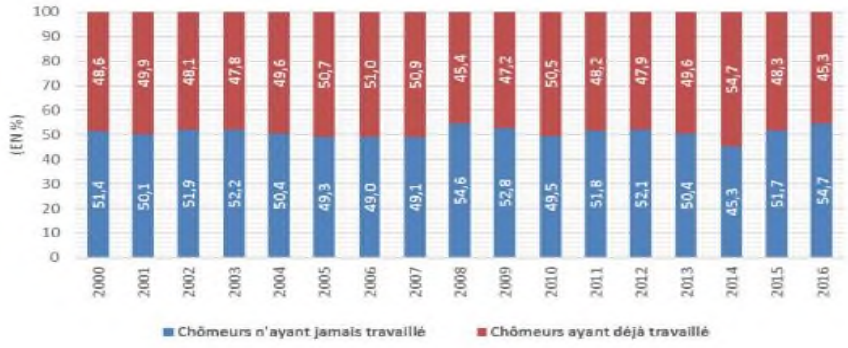
الجدول رقم (3–8): تطور عدد العاطلين عن العمل في الجزائر والمغرب (بالآلاف)

	1991	1994	1997	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2019
الجزائر	1261	1660	2359	2428	2078	1241	1072	1253	1337	1449
المغرب	-	-	-	-	1299	1062	1029	1038	1080	1107

المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر) والمندوبية السامية للتخطيط (المغرب).

ما يجدر الإشارة إليه هو أن البطالة في كلا البلدين تمس بأعلى درجة الشريحة من العاطلين عن العمل الذين يدخلون سوق العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن وظيفة لأول مرة نتيجة لانتهائهم من الدراسة أو الخدمة الوطنية وهذا ما سوف يعمق من التشغيل الغير رسمي في كلا البلدين .

الشكل رقم (3–11): تطور حجم العاطلين عن العمل حسب نوع العاطل عن العمل (سبق له العمل، لم يسبق له العمل)



Source : Karim El Aynaoui ; Aomar Ibourk, les enjeux du marché du travail au Maroc, OCP policy center Maroc, 2018, p76.

ثانيا: تطور معدل البطالة

من خلال معطيات الجدول رقم (3-9)، يتضح أن معدلات البطالة بالبلدين مرتفعة، لكن ما يمكن تسجيله هو الانخفاض التدريجي لمعدلات البطالة. فلقد انتقل معدل البطالة في المغرب من 13.6% سنة 2000 إلى 9.2% سنة 2019، ولا يعود الانخفاض النسبي المسجل في نسب البطالة خلال السنوات الأخيرة لتحسن العرض في سوق الشغل بقدر ما يرتبط باليأس من البحث عن الشغل. فلا يبدو أن البطالة في المغرب ترتبط بلا توازن مؤقت، إنها بالأحرى تكشف بشكل عميق عن اللاتوازن الهيكلي الذي يظهر على مستوى سوق الشغل.

الجدول رقم (3–9) : تطور معدل البطالة في الجزائر والمغرب (%)

السنة	1966	1978	1982	1983	1984	1985	1987	1989	1990
الجزائر	32.9	22	16.3	13.1	8.7	9.7	21.4	18.1	19.7
المغرب	-	-	-	-	-	-	14.3	19.3	15.4
	1992	1994	1998	2000	2004	2007	2010	2016	2019
الجزائر	23.8	24.36	28.08	28.89	17.7	12.4	10	11.22	11.4
المغرب	16.5	19.58	19.2	13.6	10.83	9.8	9.96	9.4	9.2

المصدر: اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.

انخفضت البطالة في الجزائر والمغرب ولكن هذا الانخفاض تميز بجملة من الخصائص، منها:

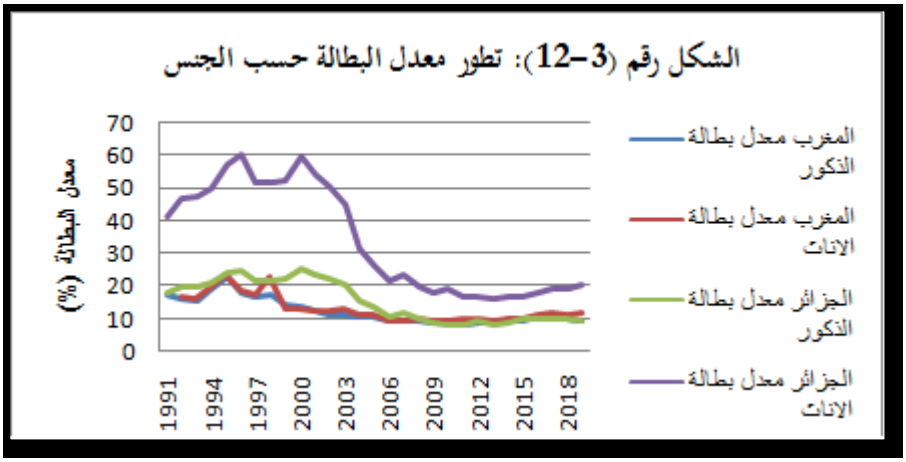
أ–معدل البطالة حسب الجنس (البطالة ظاهرة غير متساوية في الجزائر والمغرب)

يعاني كلا البلدين(الجزائر والمغرب) من معدلات بطالة مرتفعة لدى فئة الإناث مقارنة بفئة الذكور، حيث بلغ معدل بطالة الإناث في الجزائر أعلى نسبة له (60.09%) سنة 1996 في مقابل ذلك لم يتجاوز معدل بطالة الذكور (24.6%)، ولكنه انخفض تدريجيا وبوتيرة متباطئة ويسجل (26.89%) سنة 2005 ثم (19.10%) في سنة 2017، وفي مقابل ذلك بلغ معدل بطالة الذكور (13.30%) و (10%) لنفس السنتين. الأمر نفسه بالنسبة للمغرب، حيث بلغ معدل البطالة لفئة الذكور سنة 1994 ما يعادل (23.70%)في مقابل ذلك بلغ (22.6%) لفئة الإناث، وفي سنة 2016 بلغ معدل بطالة الإناث (10.9%) وللذكور (8.9%). و ما يلاحظ خلال السنوات الأخيرة هو انحصار انخفاض معدلات البطالة لفئة الذكور فقط.

يعود تفسير هذا الفرق في معدلات البطالة بين الجنسين إلى ارتفاع نسبة الإناث من القوة العاملة وتزايد نسب الإناث المتعلمات و الحاملات لشهادات جامعية وذلك يظهر عند قراءة أرقام الناجحين في شهادة البكالوريا ودفعات المتخرجين من الجامعات والمعاهد كل سنة، هذا ما يجعل الإناث أكثر عرضة للبطالة بسبب عدم كفاية الطلب لهذا العرض السنوي وعدم ملائمة الوظائف المعروضة.

الأسباب الكامنة وراء ارتفاع البطالة بين النساء الشابات هي تقريبا نفس الأسباب عند النساء البالغات، فمن ناحية يعطي بعض أصحاب الأعمال تفضيلاً وتحيزا واضحا للباحثين عن عمل من الذكور ومن ناحية أخرى فإن النساء المتعلمات لا يرغبن في كثير من الأحيان في مباشرة أي عمل يتاح لهن. بالمقابل هناك أرباب العمل الذين يفضلون اليد العاملة النسائية، ولكن من أجل وظائف منخفضة المهارة ومنخفضة الأجر، والنتيجة الإجمالية هي أن بعض النساء في بطالة في انتظار العمل "**المناسب**"، وأن النساء الأخريات أي الأغلبية ليس لديهن خيار سوى الانقطاع عن القوة العاملة.[1]

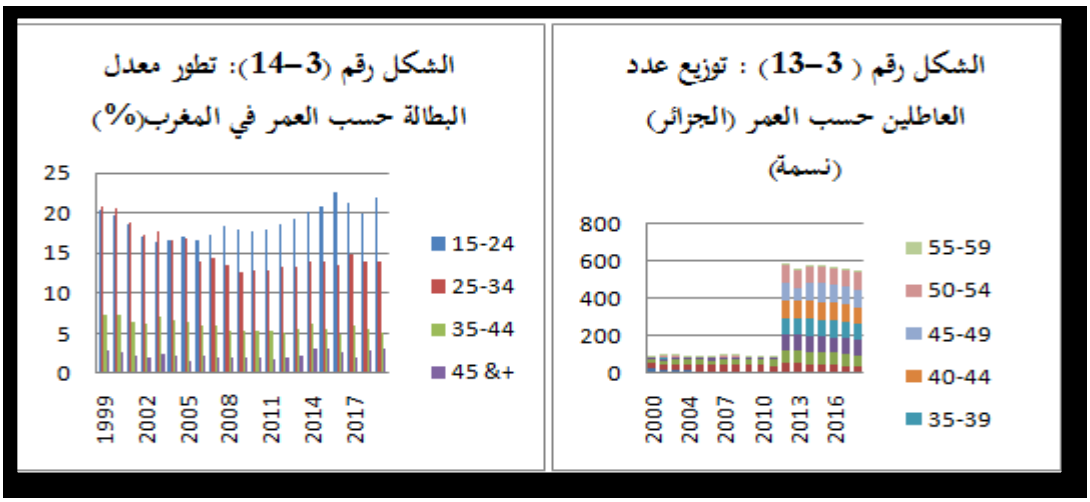
[1] Inetrnational labour office, **labour market policies and institutions: a synthesis report, the cases of Algeria, Jordan, Marocco, Syria and Turkey**, employment working paper no 64, 2011, p 14.



المصدر: المغرب: اعتمادا على إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط، الجزائر: اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.

ب- معدل البطالة حسب الفئة العمرية (بطالة شباب):من خلال الشكل نلاحظ أن معدلات البطالة مرتفعة لدى الفئة العمرية (15-24 سنة) في كل من الجزائر والمغرب، تليها الفئة العمرية (25-34)سنة ثم فئة (35-44 سنة) والذين تفوق أعمارهم 45 سنة.

بلغ معدل البطالة سنة 2016 حوالي 22.5% بالنسبة للفئة العمرية (15-24 سنة)، بينما انخفض إلى13.5% للفئة العمرية (25-34 سنة) و 4.8% للفئة العمرية (35-44 سنة)و2.7% للفئة العمرية التي تفوق أعمارهم 45 سنة. وكذلك أدى انخفاض معدل البطالة في المغرب خلال الفترة (2000-2016) إلى انخفاض معدل بطالة الفئة العمرية (25- 34) من 20.5% إلى 13.5% أي بـ 7 نقاط مئوية، تليها الفئة العمرية (35-44) سنة بـ 2.5 نقاط.



المصدر: اعتمادا على إحصائيات ONS. **المصدر**:اعتمادا على إحصائيات HCP.

يعزى ارتفاع معدلات البطالة لاسيما بطالة الشباب إلى وجود عدد من التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الدول العربية تؤدي إلى تزايد حجم هذه الظاهرة . لعل من أهم هذه التحديات تسارع معدلات نمو القوة العاملة، وتراجع وتيرة النمو الاقتصادي في الآونة الأخيرة وعدم شموليتها لكافة شرائح المجتمع في بعض دول المنطقة، واتجاه الدول العربية إلى تبني نماذج قائمة بالأساس على التراكم الرأسمالي، بالإضافة إلى تحديات أخرى تتعلق بالحاجة إلى زيادة مستويات مساهمة القطاع الخاص في توفير فرص العمل، وتحقيق التوافق المطلوب بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.[1]

ج – معدل البطالة حسب المستوى التعليمي (بطالة المتعلمين):حققت الدول العربية أعلى ارتفاع في معدل التحصيل التعليمي بالنسبة للذكور والإناث على حد سواء، وهو ما سمح بخفض الأمية لدى الشباب بشكل كبير خلال الثلاثين سنة الماضية. ولا بد أن لهذا العامل دور كبير في تغيير نوعية العرض في أسواق العمل، وهو ما يطرح مسألة مدى ملاءمته للطلب.[2] يبدو أن العلاقة بين التعليم والبطالة غير منطقية في كل من الجزائر والمغرب، فالملاحظ أن مستويات البطالة ترتفع كلما ارتفع مستوى التعليم. فالأشخاص الذين يملكون مستويات تعليمية متدنية أو متوسطة تكون لديهم حظوظ أكبر في الحصول على عمل مقارنة بالأشخاص الذين يحوزون على مستويات تعليمية عالية.

الملاحظ أن الجزائر تعاني من عدم التنسيق بين التعليم والتكوين وسوق العمل، حيث أن السياسة التعليمية المطبقة بالجزائر عاجزة عن تلبية حاجيات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات وأيضا في الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا من الخريجين من دون أن يكون هنالك طلب حقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك إلى غياب التنسيق بين الوزارات المعنية والتقييد والنظم المتبعة. [3]

الجدول رقم (3–10) : معدل البطالة حسب الشهادة المتحصل عليها

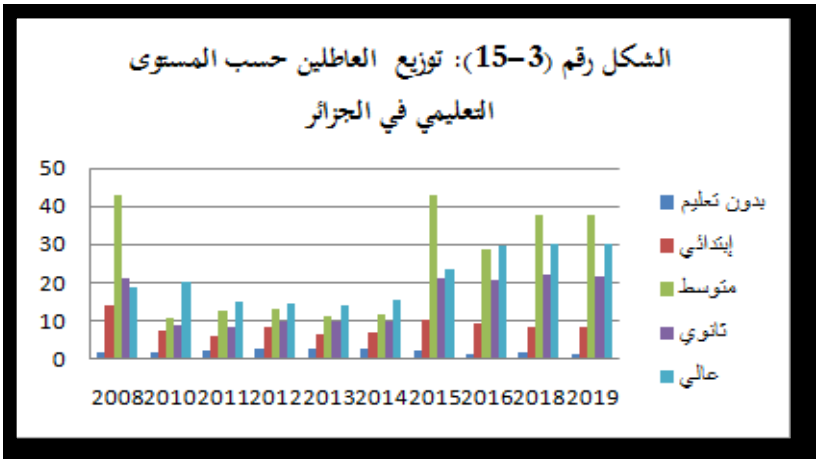
المستوى	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2019
بدون شهادة	7.3	8.2	9.2	8.1	8.6	9.8	8.7
شهادة التكوين المهني	12.5	12.4	14.4	12.3	12.7	13.4	13.5
شهادة التعليم العالي	21.4	16.1	15.2	14.3	16.4	14.1	18

المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.

[1] محمد إسماعيل؛ هبة عبد المنعم، **بطالة الشباب في الدول العربية**، صندوق النقد العربي، 2015، ص12.

[2] وليد عبد مولاه، **بطالة الشباب**، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 87، الكويت، نوفمبر 2009، ص 8.

[3] مدني شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره**، ص 256.



المصدر:الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) .

إن معدل البطالة لدى حاملي الشهادات العليا يبقى هو الأعلى مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى وغير حاملي شهادات بالمغرب، ويعود سبب ذلك إلى مشكل عدم مطابقة مخرجات التعليم مع سوق الشغل المغربي وكذا العدد المتنامي لعدد الخريجين كل سنة والذي حال دون استيعاب سوق الشغل لهذه الأعداد كل سنة.

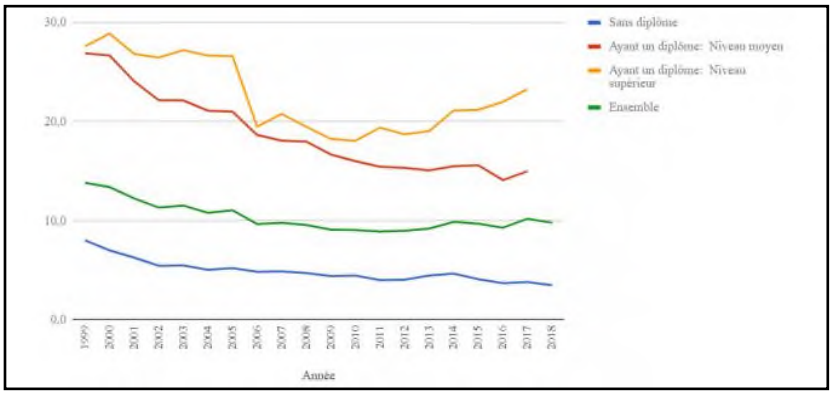
إن الانتقال من التعليم إلى الحياة العملية يتأثر مع مرور الاقتصاد بفترات صعبة، حيث يفضل أصحاب الشركات توظيف الأشخاص الذين يمتازون بخبرة مهنية وذلك يظهر عند تحليل هيكل البطالة وفقا لنوع العاطلين عن العمل، حيث يُبين عن الانتقائية القوية للعاطلين عن العمل والذين يدخلون سوق العمل لأول مرة.

الجدول رقم (3-11): معدلات البطالة حسب المستوى التعليمي بالمغرب

المستوى	1999	2000	2006	2010	2012	2015	2016	2019
بدون مستوى	8	7	4 .8	4.5	4.7	4.1	3.7	3
مستوى متوسط	26.9	26.7	18.7	16	15.5	25.6	14.1	15.9
مستوى عالي	27.6	28.9	19.5	18.1	21.1	21.2	22	21

المصدر: التحقيق الوطني حول التشغيل، المندوبية السامية للتخطيط.

الشكل رقم (3–16): توزيع العاطلين حسب نوع الشهادة

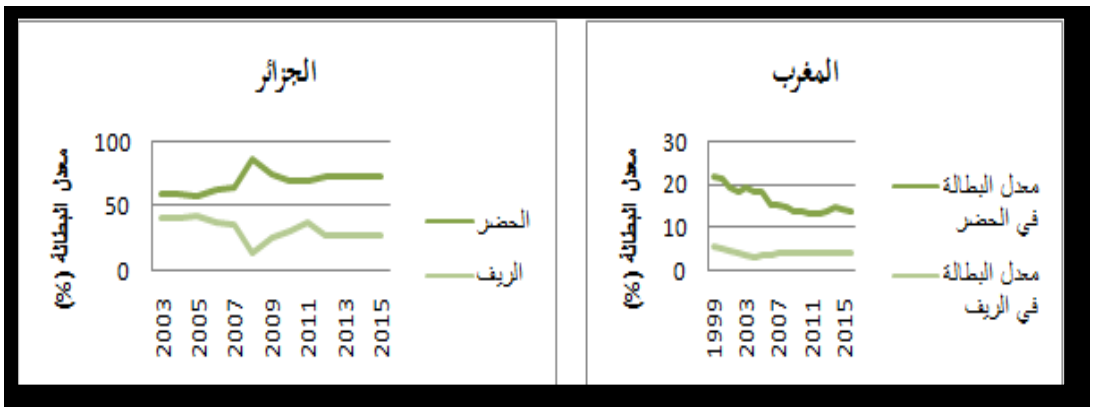


المصدر:اعتمادا على إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط(HCP).

د– تطور معدل البطالة حسب وسط الإقامة (بطالة حضر):إن الملاحظ من الشكل أن معدل البطالة مرتفع لدى منطقة الحضر بالمقارنة مع معدلات البطالة في الريف سواءاً في الجزائر أو المغرب، وذلك كما هو الحال في العديد من الدول النامية. وبالتالي يستنتج بأن البطالة في كلا البلدين هي ظاهرة حضرية بالمقام الأول.

يعود تفسير ارتفاع نسب البطالة في الحضر، من جهة إلى الكثافة السكانية المرتفعة بالمدن نتيجة التدفقات الهائلة من الريف إلى المدينة وذلك من أجل بحث الأفراد عن الحياة الكريمة مقارنة بالحياة في الأرياف والتي تفتقر إلى أساسيات الحياة من: المياه الصالحة للشرب والكهرباء والسكن اللائق والبنية التحتية... ، وبالتالي يؤدي ذلك إلى تزايد القوة العاملة مما يولد ضغطا كبيرا على سوق العمل بالمدن، إضافة إلى المشاركة المتزايدة للمرأة الحضرية في النشاط من جهة أخرى.

الشكل رقم (3–17): توزيع العاطلين عن العمل حسب وسط الإقامة (%)



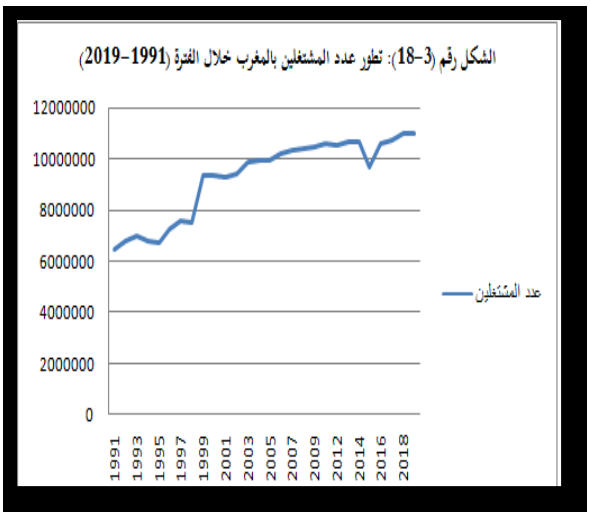
المصدر:اعتمادا على إحصائيات المندوبية السامية للتخطيط (المغرب) والديوان الوطني للإحصائيات (الجزائر).

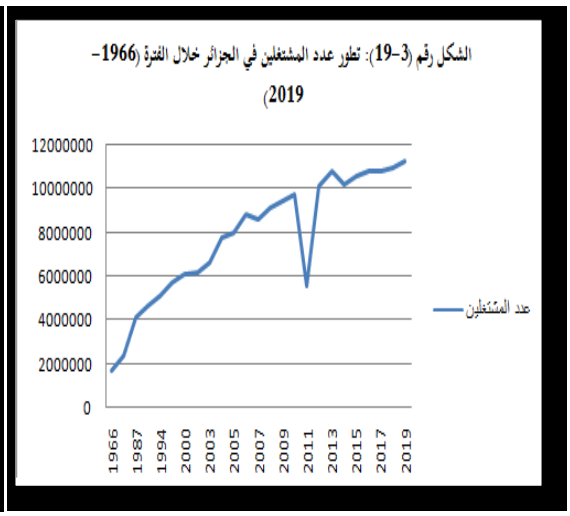
المطلب الثاني: تطور مخزون المشتغلين ومعدل العمالة

يعتبر مخزون اليد العاملة المشتغلة من بين أهم مؤشرات سوق العمل والتي تقدم رؤية واضحة حول قدرة سوق عمل معين على امتصاص المخزون المتوفر لديه من اليد العاملة القادرة والباحثة على العمل. لذلك تسعى العديد من الهيئات الإحصائية في مختلف دول العالم بقياس عدد المشتغلين خلال فترات زمنية معينة مصنفة حسب عدد من الخصائص منها: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، وسط الإقامة....إلخ.

أولاً: تطور عدد المشتغلين

إن نسب التشغيل سواءاً بالنسبة للجزائر أو المغرب عرفت تذبذبا واضحا وذلك نظرا لضعف الاقتصاد الجزائري والمغربي، فالأول يُعرف فتبعيته لقطاع المحروقات واعتماده المطلق على صادراته أما الثاني فيعرف بارتباطه الوثيق بالقطاع الفلاحي وما يتخلله هذا الأخير من إضرابات مناخية تؤثر على إنتاجيته.



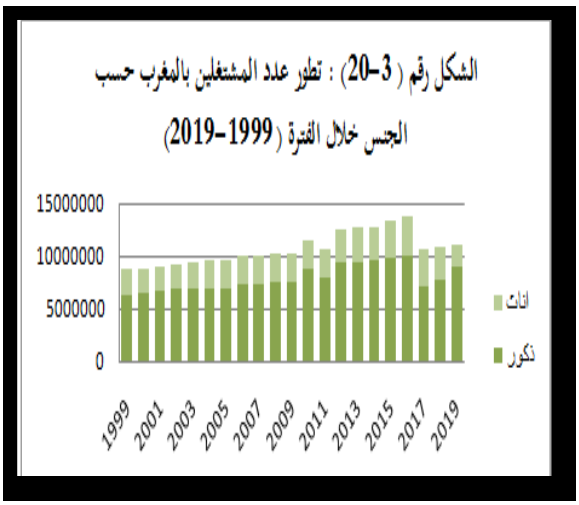


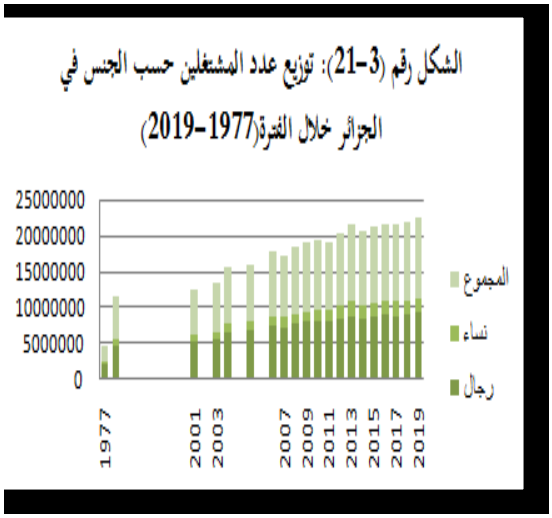
المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (الجزائر) وإحصائيات المندوبية السامية للتخطيط (المغرب).

من خلال الشكلين أعلاه، يتضح أن مخزون اليد العاملة المشتغلة في الجزائر والمغرب يتطور بوتيرة متباطئة. فلقد انتقل عدد المشتغلين في الجزائر من2.379 ألف سنة 1977 إلى 4.695 ألف سنة 1990، ثم انتقل من6228 ألف عامل سنة 2001 إلى 9736 ألف عامل سنة 2010، ويرجع هذا الارتفاع إلى تزايد مناصب الشغل المحدثة في إطار مختلف برامج التنمية التي سطرت خلال هذه الفترة والمتمثلة في برنامجي الإنعاش ودعم النمو الاقتصادي، و لينتقل بعد ذلك إلى 10.594 ألف سنة 2015 ثم 11.281 ألف خلال ماي 2019.

ازداد الحجم الإجمالي للعمالة (15سنة فأكثر) بالمغرب بمتوسط سنوي قدر بـ: 1.2٪ بين عامي2000 و2016، وهو ما يعادل بالمتوسط خلق لـ: 106.000 وظيفة سنوياً، ولكن يعتبر هذا المتوسط أقل بكثير بين عامي2010 و2015 (66000 وظيفة). يرجع هذا إلى انعكاسات برنامج التعديل الهيكلي (SAP) * الذي تم انطلاقا من التعاون المشترك مع صندوق النقد الدولي سنة 1983، والذي نص على انسحاب الدولة من القطاعات الاجتماعية الأساسية (التعليم، الصحة، النقل...) مما أدى إلى تفاقم البطالة وتراجع مستويات التشغيل في سنوات التسعينات .

أ- **تطور عدد المشتغلين حسب الجنس:** نلاحظ من خلال الشكلين أدناه أن الرجال يستحوذون على نسب مرتفعة من مناصب الشغل المتوفرة في سوق العمل مقارنة بالنساء، وذلك راجع بالمقام الأول على عامل العادات والتقاليد الذي ما زال يسيطر على تفكير المجتمع الجزائري والمغربي والذي ساهم في انحصار دور المرأة بدرجة أكبر داخل الأسرة من خلال رعاية وتربية الأبناء. ولكن ما يجدر الإشادة به هو دخول المرأة إلى سوق الشغل في السنوات الأخيرة في كلا البلدين والذي يظهر من خلال تحسن عدد المشتغلين الإناث، بالرغم من أنها مازالت بعيدة عن مستوى باقي دول العالم المتطور.





المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر)، وتحقيقات المندوبية السامية للتخطيط (المغرب).

ب- تطور مخزون المشتغلين حسب نوع القطاع الاقتصادي: من خلال الجدول التالي يتضح أن القطاع الذي يستقطب اليد العاملة بدرجة أكبر في الجزائر هو **قطاع التجارة والخدمات**، حيث انتقل عدد المشتغلين به سنة 1985 من مليون ونصف مشتغل إلى ستة ملايين ونصف مشتغل به سنة 2015، يليه **قطاع البناء والأشغال العمومية** الذي تجاوز عدد المشتغلين به المليون ونصف مشتغل سنة 2015 بعد أن كان يبلغ عدد

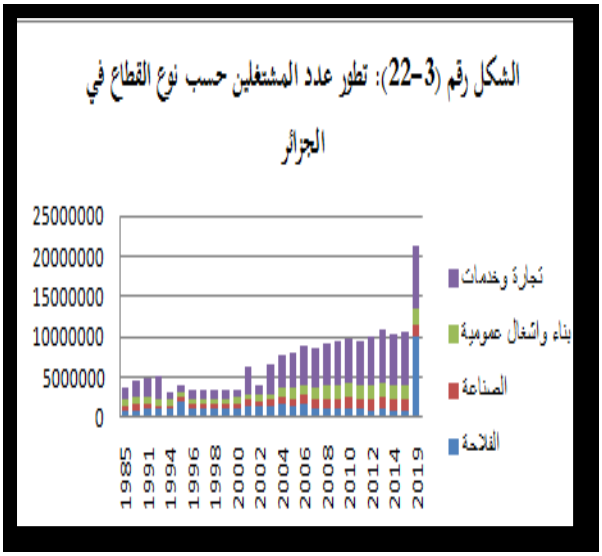
* **SAP** : Le Plans d'Ajustements Structurels.

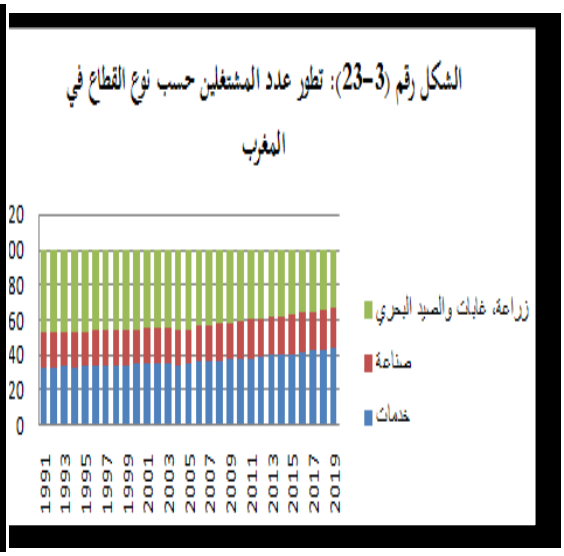
المشتغلين 661.000 سنة 1985، ثم **قطاع الصناعة** الذي يضم 1.377.000 مشتغل سنة 2015 وبعده **قطاع الفلاحة** الذي تراجع دوره في توفير مناصب شغل وأصبح يبلغ عدد المشتغلين به 917.000 سنة 2015.

الجدول رقم (3–12): تطور عدد المشتغلين في الجزائر حسب نوع القطاع الاقتصادي

تجارة وخدمات	بناء وأشغال عمومية	الصناعة	الفلاحة	
1681000	661000	536000	990000	1985
2114000	820000	621000	1003000	1988
2308000	681000	715000	1140000	1991
2936000	667000	528000	1023000	1994
3310000	700000	500000	1200000	1997
3409624	617357	826060	872880	2000
3667650	799914	804152	1412340	2003
4737877	1257703	1263591	1609633	2006
5318000	1718000	1194000	1242000	2009
6260000	1663000	1335000	912000	2012
6524000	1776000	1377000	917000	2015
7760253	1890000	1450000	1008300	2019

المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء بالجزائر.





المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر)، وإحصائيات المندوبية السامية للإحصاء(المغرب).

من خلال ملاحظة الشكل أعلاه، يتضح أن معدلات التشغيل السنوية بالمغرب مرتفعة في **قطاع الزراعة، غابات والصيد البحري** مقارنة بالقطاعات الأخرى (صناعة، خدمات) وذلك منذ سنوات عديدة، وذلك بفضل إطلاق المغرب "مخطط المغرب الأخضر"* سنة 2008 والذي كان يهدف إلى توفير 1.500.000 منصب عمل

* **مخطط المغرب الأخضر**: هو عبارة عن إستراتيجية جد طموحة تهدف إلى أن تجعل من القطاع الفلاحي المغربي رافعة حقيقية للتنمية السوسيواقتصادية للملكة، عبر تسريع النمو، وتقليص الفقر وتقوية اندماج الفلاحة في الأسواق الوطنية والدولية.

جديد. لكن **خلال السنوات الأخيرة** بدأ **قطاع الخدمات** يستحوذ على مناصب وفيرة مقارنة بقطاع الزراعة والصناعة، حيث بلغ معدل التشغيل بالقطاع سنة 2016 ما يعادل 40.8%مقارنة بقطاع الزراعة والصناعة لنفس السنة على التوالي (38.0%، 21.1%). ويعود سبب تراجع دور القطاع الزراعي في استقطاب اليد العاملة إلى عامل الهجرة القروية وظهور التمدن الذي أصبح مشكل حقيقي يعاني منه المغرب إلى جانب التذبذبات المناخية التي تشهدها المغرب وقلة تساقط الأمطار.

إن سوق العمل بالمغرب أصبح خدماتي أكثر منه صناعي أو زراعي وهذا ما سوف يعمق من ظهور البطالة المقنعة والتشغيل الناقص والتشغيل الموسمي، فرغم الجهود المبذولة من طرف المغرب للنهوض بالقطاع الصناعي وجعله قطاع يوفر مناصب شغل مهمة ويساهم في الرفع من الناتج المحلي الإجمالي وذلك من خلال وضع العديد من المخططات مثل مخطط الإقلاع الصناعي سنة 2009 (2009-2015) ومخطط تسريع التنمية الصناعية (2014-2020)*.

جـ- التشغيل حسب النوع القانوني للقطاع: إن حصة القطاع العام في المنطقة العربية هي الأكثر ارتفاعاً في العالم، وتتجاوز في المتوسط الدول الصناعية وغيرها من المناطق النامية، لكن هذه الحصة تتفاوت بشكل كبير لتصل إلى أعلى مستوياتها في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حيث تزيد النسبة عن الثلثين. وتشهد مستويات متدنية في دول شمال إفريقيا وعلى وجه الخصوص المغرب.[1]

بدأ التشغيل في القطاع العام بالنسبة للجزائر بالتراجع بعد سنوات التسعينات، بعد أن كانت نسب العمالة بهذا القطاع تفوق 54%، ولكن في السنوات الأخيرة أصبحت نسب التشغيل المرتفعة تسجل بالقطاع الخاص والتي فاقت60%. يعود سبب تراجع مساهمة القطاع العام في التشغيل في الجزائر إلى تشجيع الدولة الجزائرية للاستثمارات المحلية والأجنبية وزيادة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مع أن الجزائر ما زالت بعيدة نوعا ما عن ركب الدول العربية الأخرى مثل: قطر، الإمارات العربية المتحدة، تونس والمغرب والتي تبقى حتى هي في حد ذاتها بعيدة عن المعدلات العالمية.

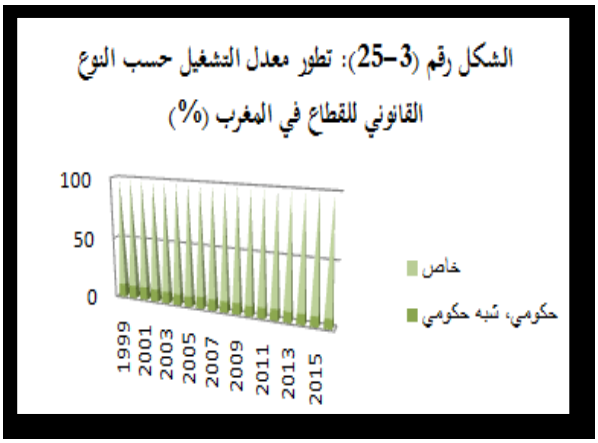
يتضح أن القطاع الخاص يستحوذ على نسبة كبيرة من التشغيل مقارنة بالقطاع العام بالمغرب، إذ يلاحظ التزايد المستمر منذ سنوات التسعينات وذلك بفعل السياسة المغربية الرامية إلى تشجيع الاستثمارات المحلية والأجنبية بالمملكة المغربية. يرجع انخفاض مساهمة القطاع العام في التشغيل بالغرب أساسا إلى الإصلاحات التي أجريت خلال العقد الماضي والتي أدت إلى تقليص التعيينات الجديدة بالقطاع وتسريع التقاعد في الإدارة العمومية

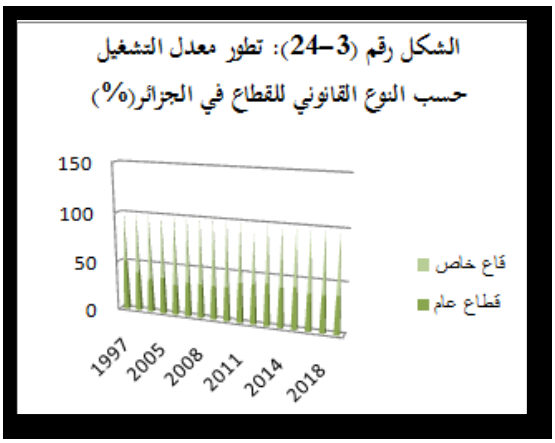
* **مخطط الإقلاع الصناعي**: كان من بين أهم أهداف هذا المخطط توفير نصف مليون منصب شغل.

مخطط تسريع التنمية الصناعية (2014-2020): كان يهدف إلى خلق 500.000 منصب شغل، وإدخال صناعات جديدة مثل: صناعة السيارات، صناعة الطيران، الصناعة الإلكترونية.

[1] وليد عبد مولاه، **بطالة الشباب، مرجع سبق ذكره**، ص 10.

والجماعات المحلية. وبالتالي يعتبر القاع الخاص بالمغرب المشغل الرئيسي لليد العاملة كما أن مساهمته في التشغيل في تزايد مستمر، غير أن قدرات استيعاب القطاع تبقى غير كافية لامتصاص مخزون البطالة.





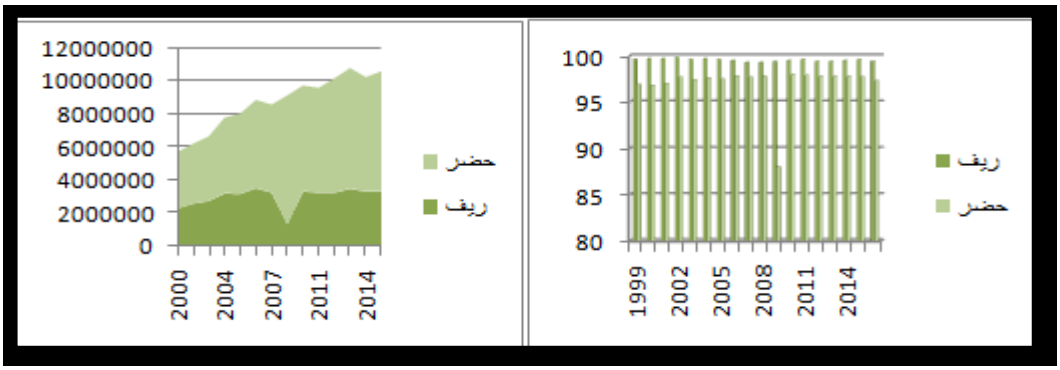
المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر)، وإحصائيات المندوبية السامية للتخطيط (المغرب).

ولكن ما يعيب التشغيل بالقطاع الخاص في كل من الجزائر والمغرب، هو توفيره لمناصب شغل مؤقتة وغير دائمة مقارنة بالقطاع العام، والذي يوفر هذا الأخير الحماية لحقوق العامل وتوفر له بيئة مستقرة من خلال: (التأمين، التقاعد، التكوين، العطل والترقية....)، وإضافة إلى أن القطاع الخاص يعاني من معوقات كثيرة من بينها: البيروقراطية التي أصبحت تنخر الإدارة في كل من الجزائر والمغرب وكذلك نقص التمويل ووجود صعوبة كبيرة في إيجاد ممولين للمشاريع خصوصاً للشباب الحاملين لمشاريع مبتكرة وجديدة...

د-التشغيل حسب المنطقة السكنية: إن التشغيل في المناطق الحضرية يحقق معدلات مرتفعة مقارنة بالتشغيل في المناطق الريفية في كل من الجزائر والمغرب، فلقد انتقل بالنسبة للجزائر عدد المشتغلين في الحضر سنة 2000 من 3.389.662 مشتغل إلى 7.203.000 مشتغل سنة 2015، في مقابل ذلك لم يتجاوز عدد المشتغلين في الريف سنة 2015 حوالي 3.391.000 مشتغل. بينما في المغرب فلقد بلغ عدد الأشخاص العاملين الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر 10.642 مليون شخص سنة 2016، حيث أن أكثر من النصف(51٪) يعيشون في المناطق الحضرية. وبالتالي تستنتج أن التشغيل في كل من الجزائر والمغرب ما زال مقتصرا على المناطق الحضرية، وهذا بسبب انتعاش الحياة الاقتصادية فقط في المدن.

الشكل رقم (3–26): تطور معدلات التشغيل حسب المنطقة السكنية

(أ) الجزائر **(ب) المغرب**



المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر)، وإحصائيات المندوبية السامية للتخطيط (المغرب).

هـ- تطور التشغيل حسب الحالة المهنية: من خلال الجدولين التالين، يتبين أن فئة الأجراء الدائمون هي التي تحقق نسبا أعلى في التشغيل بالجزائر مقارنة بالفئات الأخرى، حيث تمثل نسبة 58%من حجم التشغيل الكلي في سنة 1992 و41.27% سنة 2001، ولكنها عرفت انخفاضا في السنوات اللاحقة وذلك راجع إلى تراجع التوظيف في المؤسسات والإدارات الجزائرية، نتيجة لتدهور الوضع الاقتصادي. وتأتي فيما بعد فئة المستخدمون والمشغلون والتي عرفت نسبها ارتفاعا متواصلا، حيث بلغت نسبة 31.7% سنة 2008 ولكن عرفت هذه الحالة من التشغيل تراجعا في السنوات الأخيرة والتي تعكس الصعوبة في إيجاد مناصب العمل المأجورة. بينما تحتل نسبة الأجراء غير دائمون والمتدربون المرتبة الثالثة والملاحظ من خلال الجدول زيادة نسبها عبر الزمن، وهذا يعكس حالة التوظيف اليوم في المؤسسات الجزائرية والتي أصبحت تفضل توظيف عمالها لفترات مؤقتة بسبب تدهور الوضعية المالية والإنتاجية لهذه الأخيرة.

وفي الأخير تمثل المساعدات العائلية نسبا ضعيفة من حجم العمالة الإجمالية في الجزائر، وكذلك عرفت هي الأخرى تراجعا ملحوظا بسبب عزوف الأشخاص على مزاولة الأعمال المنزلية بسبب تغير المحيط الاجتماعي ودخول عادات جديدة بسبب ظهور التكنولوجيات الحديثة والتمدن.

الجدول رقم (3–13): توزيع المشتغلين حسب الحالة المهنية في الجزائر(%)

	1992	2001	2004	2010	2012	2015	2018
المستخدمون والمشتغلون	20.1	29.32	31.7	29.5	28.34	28.72	20.24
الأجراء الدائمون	58	41.27	37.22	32.9	36.14	42.87	52.26
الأجراء غير الدائمون والمتدربون	16.6	20.79	22.88	33.4	33.39	26.95	24.63
المساعدات العائلية	5.3	8.44	8.2	4.1	2.13	1.46	2.90
المجموع	100	100	100	100	100	100	100

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات (ONS).

إن المغرب يعرف نسبا عالية لفئة الأجراء مقارنة بالفئات الأخرى، حيث تعرف نسبها ارتفاعا متواصلا عبر الزمن، فقلد انتقلت نسبة الأجراء من 38.8%سنة 1999 إلى 43.8% سنة 2008 ثم 46.9% سنة 2016. وتأتي فئة العمال المستقلين في المرتبة الثانية، حيث تعرف نسبها ارتفاعا خلال السنوات الأخيرة ويعود سبب ذلك إلى انتعاش المبادرات الفردية من خلال الاستثمار في العديد من المشاريع وذلك بفضل برنامج المقاولاتية والذي سمح لفئة الشباب بتأسيس مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

إن نسبة المساعدات العائلية والمبتدئين تأتي في المرتبة الثالثة من حجم العمالة الكلية، والتي عرفت نسبها انحدارا مستمرا. إن هذا الانخفاض الملحوظ يعود بالأساس إلى النزوح الريفي والهجرة القروية والتي عرفت أرقاما مرتفعة خلال السنوات الأخيرة. بينما تمثل فئة العمال غير مصرح بهم المرتبة الأخيرة والتي تعرف نسبا متدنية جدا مقارنة بالفئات الأخرى، ولكن ما يجب الإشارة إليه هو الارتفاع الحاصل في السنوات الأخيرة لهذه الأخيرة، وهذا يدل على مزاولة الأفراد لنشاط اقتصادي غير مصرح به لدى الهيئات الرسمية بهدف إما التهرب الضريبي أو مزاولة نشاطا مربحا في المنازل و الأماكن الغير مصرح بها كالطرقات والسيارات الخاصة...

الجدول رقم (3–14): بنية الشغل حسب الحالة المهنية بالمغرب (%)

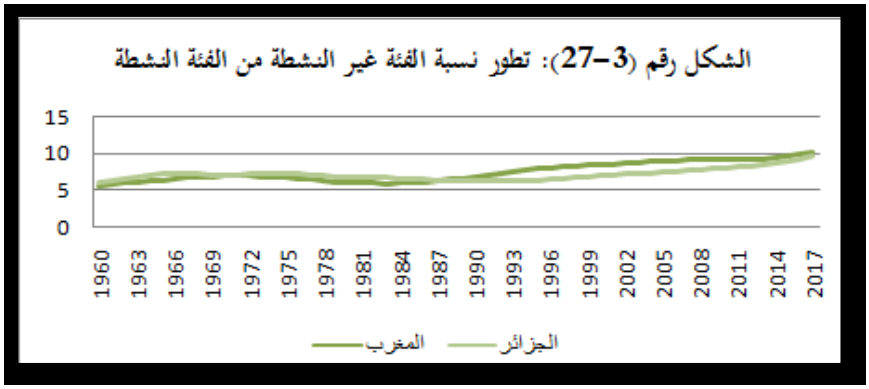
	1999	2004	2008	2012	2016	2018
أجراء	38.8	37.2	43.8	43.7	46.9	48.8
مستقلين	24.4	26.1	27.9	29.2	28.1	30 .3
مستخدمين	2.0	2.3	2.5	2.6	2.3	2.4
مساعدات عائلية والمبتدئين	32.9	31.1	23.3	21.5	20.1	16
حالة مهنية أخرى	1.8	0.9	0.8	0.6	0.5	0.5
غير مصرح بها	0.1	2.5	2	2.4	2.1	2
المجموع	100	100	100	100	100	100

المصدر: المندوبية السامية للتخطيط(HCP).

المطلب الثالث: تحليل تطور مخزون غير النشطين

يمكن تصنيف الفرد في سوق العمل والذي يبلغ سن العمل إلى فرد نشط أو غير نشط، حيث يرتبط مصطلح النشاط في سوق العمل بالقدرة والرغبة في العمل إضافة إلى القيام بخطوة البحث عنه بينما يعتبر الفرد غير نشط إذا لم يقم بإجراء البحث عن عمل على الرغم من تمتعه بالقدرة على ذلك.

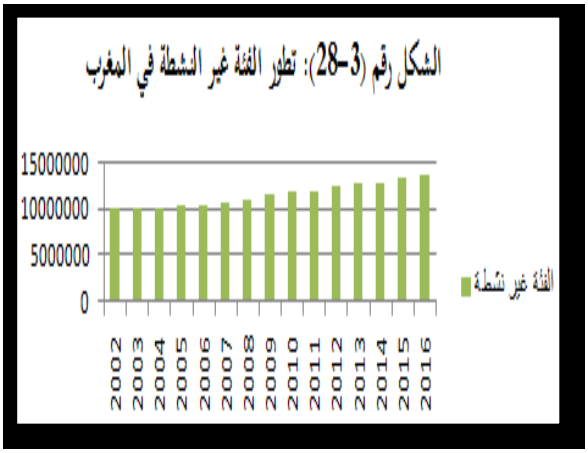
هناك العديد من الأسباب التي تجعل بعض الأفراد لا يشاركون في القوى العاملة، حيث تعتبر رعاية أفراد الأسرة، المرض، الإعاقة، التعليم وعدم توفر الوظائف المناسبة وعدم الرغبة في العمل من بين الأسباب الرئيسية. وعلى وجه الخصوص فإن التصورات السلبية القائمة على بعض فئات الأشخاص مثل المسنين والمعوقين والمجرمين السابقين تثنيهم عن العمل بنشاط في سوق العمل.[1] أما منظمة العمل الدولية فبدأت منذ سنة 2013 باستخدام مصطلح "**خارج قوى العمل**" بدلا من "**عدم النشاط**".

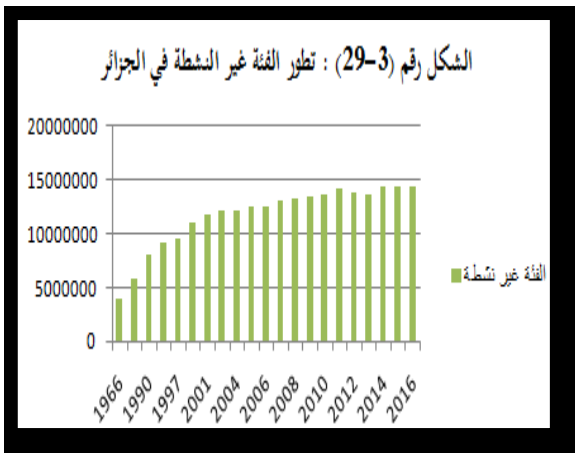


المصدر: اعتمادا على إحصائيات البنك الدولي.

نلاحظ من خلال الشكلين أدناه واللذان يمثلان تطور الفئة غير النشطة في الجزائر والمغرب، التزايد المستمر لمستويات هذه الفئة خلال السنوات الأخيرة وهذا يدل على أن نسب مهمة من اليد العاملة في سن العمل ما تزال خارج سوق العمل سواءا من اجل متابعة الدراسة (التلاميذ، الطلبة) أو الأشخاص الذين هم في حالة تكوين أو الماكثين بالبيت مثل: ربات البيوت. ويمكن إرجاع هذا التزايد الملحوظ في نسب هذه الفئة إلى طول فترة سنوات الدراسة في كلا البلدين وعامل العادات والتقاليد الذي ما زال يسيطر على حياة المرأة.

[1] منظمة التعاون الإسلامي، **سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي: إستراتيجية 2025، مرجع سبق ذكره**، ص 32.





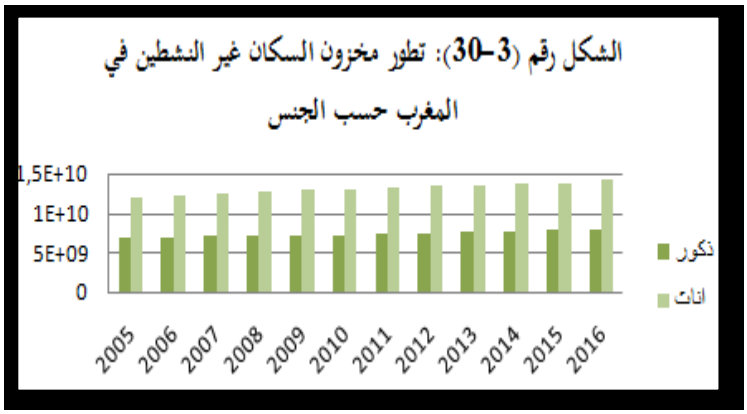
المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني لإحصاء (الجزائر)، وإحصائيات المندوبية السامية للتخطيط (المغرب).

أ- تطور مخزون الفئة غير النشطة حسب الجنس:نلاحظ من خلال معطيات الجدول أدناه والشكل البياني أن العنصر النسوي يمثل نسباً عالية من الفئة غير النشطة سواءا في الجزائر أو المغرب، حيث تمثل أكثر من النصف من إجمالي الفئة غير النشطة خلال جميع السنوات المدروسة. تظهر الفجوة بين الجنسين ويمكن إرجاع ذلك إلى عامل العادات والتقاليد التي ما تزال تسيطر على حياة المرأة المغاربية وارتباط دورها بشكل أكبر بالحياة الأسرية وتربية الأبناء. يستنتج من ذلك أن كلا السوقين يعانيان من مشكل دمج المرأة في سوق العمل رغم الجهود المبذولة في ذلك.

الجدول رقم (3-15): تطور معدل عدم النشاط في الجزائر حسب الجنس

2017	2014	2010	2009	1985	
90.04	92.93	89.86	90.89	73.44	ذكور
98.79	99.55	98.65	99.05	97.63	إناث

المصدر: اعتمادا على الموقع الالكتروني: https://knoema.com/EIP_DWAP_SEX_AGE_RT/inactivity-rate-by-sex-and-age?reference-area=1001390-algeria

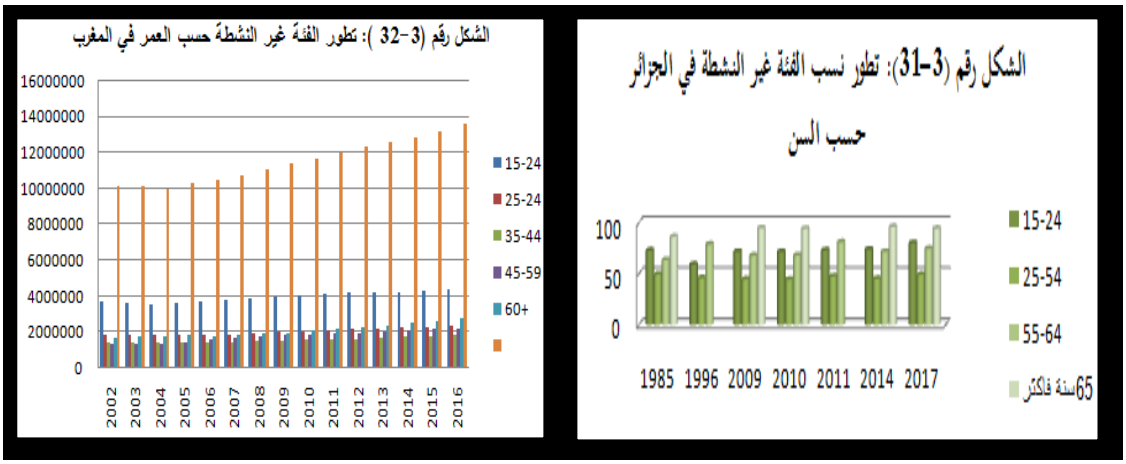


المصدر: اعتمادا على الإحصائيات المستخرجة من الموقع الإلكتروني:

https://www.ceicdata.com/en/morocco/population-inactive/population-inactive

ب- تطور مخزون الفئة غير النشطة حسب السن: نلاحظ من خلال الشكلين أدناه واللذان يمثلان تطور نسب الفئة غير النشطة حسب الفئة العمرية في كل من الجزائر والمغرب، حيث يتضح أن الفئة العمرية التي تستحوذ على أعلى النسب في الجزائر هي الفئة العمرية من الأشخاص البالغين 65 سنة فأكثر، أما في المقابل فنلاحظ أن الفئة العمرية والتي تشمل الأشخاص البالغين 15 سنة إلى 25 سنة تسجل نسبا عالية مقارنة بالفئات العمرية الأخرى في المغرب.

يمكن تفسير النسب العالية للفئات العمرية المتقدمة في العمر إلى الانسحاب من سوق العمل نتيجة التقاعد أو لأسباب أخرى، أما الزيادة الملحوظة في نسبة الأشخاص غير النشطين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و34 سنة في المغرب فتعود أساسا إلى نتائج إصلاح نظام التعليم في المغرب. يستنتج من ذلك أن المغرب يعاني من مشكل دمج الشباب في سوق العمل مقارنة بالجزائر.



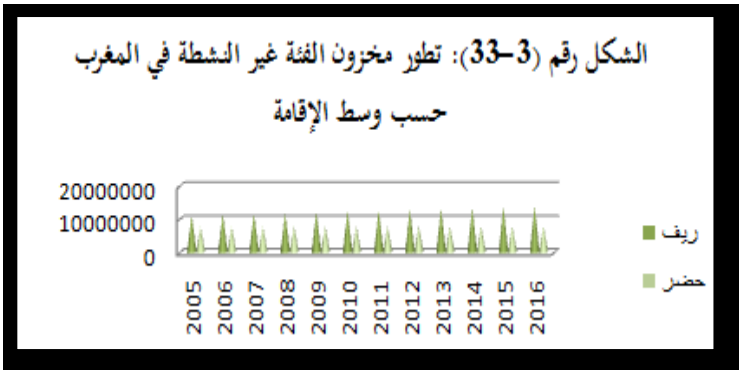
المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر)، و إحصائيات المغرب مستخرجة من الموقع الإلكتروني: https://www.ceicdata.com/en/morocco/population-inactive/population-inactive .

ج- تطور مخزون الفئة غير النشطة حسب وسط الإقامة: يلاحظ من خلال الشكل أدناه أن النسب الكبيرة من الأشخاص غير النشطين متواجدة في الريف سواءا بالنسبة للجزائر أو المغرب، حيث يمكن تعليل ذلك بالنسبة الكبيرة لفئة الماكثات بالبيت في الريف مقارنة بالمدن، كما يلاحظ أن مناصب العمل تكاد تنعدم في الريف وهذا ما يرغم الأفراد على عدم الرغبة في العمل أو البحث عنه.

الجدول رقم (3-16): تطور مخزون الأشخاص غير النشطين في الجزائر حسب وسط الإقامة والجنس (بالآلاف)

	2013		2014	
	رجال	نساء	رجال	نساء
حضر	3036	7684	-	11873
ريف	1220	3773	-	-

المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء بالجزائر.



المصدر: اعتمادا على الإحصائيات المستخرجة من الموقع الإلكتروني:

https://www.ceicdata.com/en/morocco/population-inactive/population-inactive

د- تطور الفئة غير النشطة حسب نوع عدم النشاط: يظهر الجدولين التالين توزيع الأشخاص غير النشطين حسب نوع عدم النشاط والذي يتمثل في مجموع: ربات البيوت، الطلاب، المتقاعدين وغير نشطين آخرين. نستنتج من خلال معطيات الجدولين أدناه أن النسبة الأكبر من الفئة غير نشطة هي من نصيب ربات البيوت والتي تمثل أكثر من نصف مجموع الفئة غير النشطة سواءاً بالنسبة للجزائر أو المغرب، يليها بعد ذلك فئة الطلاب ثم المتقاعدين وأخيرا فئة تمثل أنواع أخرى من غير النشطين.

الجدول رقم (3-17): توزيع الفئة غير النشطة حسب نوع عدم النشاط في الجزائر

	2009	2010	2011	2013	2014
ربات البيوت	7707953	7909000	8190000	8330000	8444000
الطلاب	3786886	3738000	3828000	3826000	39444000
المتقاعدين	2146896	2157000	2157000	2593000	3002000
غير نشطين آخرين	1267256	1826000	1826000	965000	1268000

المصدر: اعتمادا على إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS).

الجدول رقم (3–18): توزيع الفئة غير النشطة حسب نوع عدم النشاط والجنس في المغرب(%)

	1999		2007		2014	
	رجال	نساء	رجال	نساء	رجال	نساء
ربات البيوت	0	56	0	58.3	0	76.9
الطلاب	10.4	7.1	11.8	8.6	45.9	12.8
المتقاعدين	3.1	1.7	3.1	1.4	2.5	1.9
غير نشطين آخرين	7.2	4.7	9	4.7	28.8	6

المصدر: اعتمادا على المندوبية السامية للتخطيط بالمغرب(HCP) .

د– حيز البطالة (*le halo du chômage*): من جهة أخرى إضافة إلى تصنيف السكان بين نشطين وغير نشطين، والذي تم بشأنه اعتماد جملة من التعاريف والاتفاقيات الدولية بغية التمكن من تحديد هذه المفاهيم بالطرق الأكثر دقة، فقد تم اللجوء على المستوى الدولي إلى استخدام مفاهيم أخرى مكملة بغية فهم أوسع لديناميكية سوق العمل عن طريق الإلمام بحالات تقارب مفهوم البطالة تسمى: **"حيز البطالة"**.

إن فئة السكان التي تندرج في ما يسمى" حيز البطالة" و التي تعرف بكونها الفئة من السكان في سن النشاط الاقتصادي (16 –59 سنة) و التي صرحت أنها مستعدة للعمل مباشرة إذا وجدت الفرصة لذلك، إلا أنها لم تقم بإجراءات للبحث عن عمل خلال الشهر الذي سبق المسح، وبالتالي تعتبر هذه الفئة "غير نشطة".[1]

في الواقع يمكن ملاحظة عدة مساحات غامضة تشكل ما يسمى: "حيز البطالة":

- **بين عدم النشاط والبطالة:** يتوقف الأشخاص عن فكرة البحث عن العمل وذلك بسبب شعورهم بالإحباط أو بالإقصاء، وكذلك يفضل الطلاب مواصلة دراستهم بسبب عدم عثورهم على وظيفة...
- **بين العمالة والبطالة:** والتي تشمل الأشكال غير النمطية من العمالة مثل: العمل بدوام جزئي، والعمل غير المستقر...
- **بين العمالة وعدم النشاط:** والتي تشمل حالات العمالة الناقصة، بالإضافة إلى الوظائف غير القانونية، البيع في الشوارع، العمل الإضافي...

الجدول التالي يظهر إحصائيات متعلقة بما يسمى "**حيز البطالة**" بالنسبة للجزائر والمغرب:

[1] الديوان الوطني للإحصائيات، **النشـــاط الاقتصـــادي و الشغـــل و البطالـــة خـــلال أفريـــل 2017**، الجزائر، 2017، ص 2.

الجدول رقم (3–19): إحصائيات حول حيز البطالة (بالآلاف)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2019
الجزائر	1648	976	852	986	939	69	1637	1583
المغرب	-	-	-	-	-	11673	-	-

المصدر: انطلاقا من معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ons) الجزائر، المندوبية السامية للتخطيط (hcp) المغرب.

نلاحظ أن الأرقام المتعلقة بهذه الفئة من السكان تعرف انخفاضا ملحوظا خلال السنوات المدروسة، حيث تتميز هذه الفئة من السكان في الجزائر بكونها شابة كما تتميز أيضا بمستوى تعليمي متدني، حيث يمثل الأشخاص الذين لا يحوزون على أية شهادة النسبة الأكبر من إجمالي هذه الفئة يليها بعد ذلك الأشخاص ذوي التعليم المتوسط. إن الاعتقاد بعدم وجود وظائف أو عدم التمكن من العثور على منصب عمل هو السبب الغالب في الدخول إلى هذه الفئة يليها بعد ذلك الأسباب الأخرى مثل: الأسباب العائلية والصحية...

المبحث الثالث: هل سوق العمل الجزائري والمغربي مرن أو جامد؟

تهتم وكالات إحصاء العمل في أهم بلدان العالم، بما في ذلك مكتب إحصائيات العمل *(BLS : Bureau of labor statistics)* في الولايات المتحدة الأمريكية ويوروستات *(EUrostat)* لدول الاتحاد الأوروبي، بنشر إحصائيات شهرية أو ربع سنوية حول تدفقات سوق العمل بينما يقوم كل من الديوان الوطني للإحصائيات بالجزائر والمندوبية السامية للإحصاء بالمغرب بنشر إحصائيات حول عدد العاطلين عن العمل، عدد المشتغلين وعدد غير النشطين كل سنة. وهذا ما يحجب المعرفة حول انتقالات الأشخاص بين حالات سوق العمل.

المطلب الأول: نظرة حول انتقالات اليد العاملة في سوق العمل الأوروبي والأمريكي

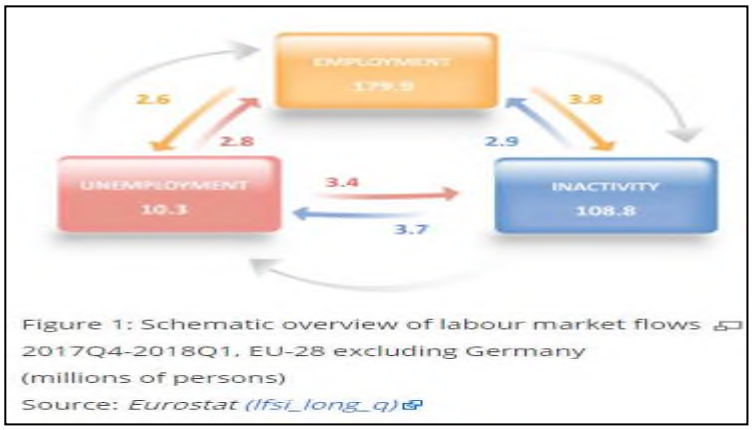
تصدر فقط بضعة بلدان في العالم إحصاءات رسمية حول تدفقات سوق العمل وذلك بصرف النظر عن بعض البلدان المتقدمة، حيث تعلن معظم البلدان في العالم فقط عن نتائج مسح السكان النشطين اقتصادياً بما في ذلك عدد العاملين والعاطلين عن العمل وغير الناشطين. إن الدول العربية تعاني من قصور النظام الإحصائي المتوفر لديها والذي يحول دون تتبع هذه التدفقات وذلك راجع بالمقام الأول إلى الميزانية الكبيرة التي تتطلبها مثل هذه البحوث.

أولاً:انتقالات الأفراد في أسواق العمل الأوروبية

تتمثل أحد الأهداف المهمة لأوروبا 2020 إلى الرفع من مرونة سوق العمل، بما في ذلك سهولة انتقال الأفراد من حالة عدم النشاط إلى التشغيل. ارتفعت معدلات المشاركة في سوق العمل في منطقة اليورو خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2009 بحوالي 4 نقاط مئوية، ويرجع سبب ذلك إلى زيادة الأفراد

المعترف بهم باعتبارهم "مرتبطين هامشيا *"marginally attached* بسوق العمل، مثل النساء والشباب، وفي الوقت نفسه، انخفض معدل البطالة خلال معظم هذه الفترة مما يشير إلى تطورات إيجابية في أداء أسواق العمل في منطقة اليورو.

الشكل رقم (3–34): انتقالات اليد العاملة في سوق العمل الأوروبي ما عدا ألمانيا خلال الفترة (الربع الرابع 2017– الربع الأول 2018) (بالملايين)



المصدر: بالاعتماد على إحصائيات يوروستات **Eurostat**.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، أن مخزون كل من المشتغلين بلغ (179.9مليون شخص)، العاطلين عن العمل بلغ (10.3مليون شخص) وغير النشطين بلغ (108.8مليون شخص) وذلك خلال الربع الرابع من سنة 2017 إلى الربع الأول من سنة 2018.

نلاحظ أن نسبة الانتقالات الكبيرة هي بين حالة "عدم النشاط" و"البطالة"، حيث بلغ معدل الانتقال من حالة "عدم النشاط" إلى "البطالة" 3.7%، بينما بلغ معدل الانتقال في الاتجاه المعاكس (من البطالة إلى عدم النشاط) 3.4%. تأتي بعد ذلك الانتقالات بين " العمالة" و"عدم النشاط"، فقد بلغ معدل الانتقال من حالة " العمالة" إلى حالة "عدم النشاط" 3.8%، بينما بلغ معدل الانتقال في الاتجاه المعاكس 2.9%. وأخيراً تأتي الانتقالات بين حالة "العمالة" والبطالة"، حيث بلغ معدل الانتقال من " العمالة" إلى " البطالة" 2.8%، بينما بلغ معدل الانتقال في الاتجاه المعاكس 2.6%.

إن معدل الانتقال الأكبر من بين مجموع معدلات الانتقالات هو: معدل الانتقال من "العمالة" إلى "عدم النشاط"، حيث بلغ 3.8% وتتمثل أسباب هذا الانتقال في: التقاعد، التسريح وانتهاء العقد. بينما يتمثل معدل الانتقال الأقل من بين مجموع معدلات الانتقالات في: معدل الانتقال من "العمالة" إلى "البطالة" والذي بلغ 2.6%، حيث تعكس هذه النسبة الضعيفة قوة تشريعات العمالة في دول الاتحاد الأوروبي والقوة التفاوضية للنقابات.

ثانيا: انتقالات اليد العاملة في سوق العمل الأمريكي

لقد كانت البيانات المتعلقة بتدفقات القوى العاملة متاحة في الولايات المتحدة الأمريكية منذ عقود وذلك انطلاقا من المسح الحالي للسكان (CPS)، ومع ذلك فإنه توجد تناقضات بين تغيرات القوى العاملة المشتقة من التدفقات والتغيرات الصافية المشتقة من تقديرات المخزون الشهري. وبالتالي لهذا السبب لم يتم نشر بيانات حول التدفقات بشكل مستمر منذ عام 1952، ومن أجل ذلك طور باحثوا مكتب إحصائيات العمالة (BLS) طرقًا للتوفيق بين تدفقات وبيانات المخزون وضبط التدفقات موسميًا.[1]

الجدول رقم(3–20): انتقالات اليد العاملة في سوق العمل الأمريكي في شهر جويلية2018

Labor force status flows by sex, July 2018
[Numbers in thousands]

Status in previous month	Not seasonally adjusted					Seasonally adjusted				
	Status in current month				Total	Status in current month				Total
	Employed	Unemployed	Not in labor force	Other outflows[1]		Employed	Unemployed	Not in labor force	Other outflows[1]	
Total, 16 years and over										
Employed	149,964	1,652	4,781	67	156,465	149,307	1,526	4,653	90	155,576
Unemployed	1,786	3,380	1,642	4	6,812	1,786	3,174	1,599	4	6,564
Not in labor force	5,172	1,684	87,281	229	94,365	4,804	1,569	88,886	242	95,502
Other inflows[2]	81	14	405	–	500	68	11	459	–	538
Total	157,004	6,730	94,109	299	–	155,965	6,280	95,598	337	–
Men, 16 years and over										
Employed	80,533	761	2,091	29	83,414	79,514	830	2,134	44	82,522
Unemployed	966	1,738	868	1	3,573	1,011	1,685	836	2	3,534
Not in labor force	2,303	773	34,438	102	37,616	2,138	751	35,550	109	38,548
Other inflows[2]	26	1	205	–	233	21	1	233	–	256
Total	83,828	3,274	37,602	132	–	82,684	3,266	38,754	155	–
Women, 16 years and over										
Employed	69,431	891	2,690	38	73,051	69,792	696	2,520	46	73,054
Unemployed	820	1,642	775	2	3,238	776	1,489	763	2	3,030
Not in labor force	2,870	911	52,842	127	56,749	2,667	819	53,336	133	56,954
Other inflows[2]	55	12	200	–	267	47	10	226	–	282
Total	73,176	3,456	56,507	167	–	73,281	3,013	56,844	182	–

[1] Includes estimated deaths and adjustments to estimated population totals.
[2] Includes persons just turning 16 and adjustments to estimated population totals.
- Data not defined. For example, the cell at the intersection of "Other inflows" and "Other outflows" is not defined because one cannot simultaneously be classified as both.
SOURCE: Research series from the Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics.

المصدر:مكتب العمل الإحصائي، المسح الحالي للسكان، الولايات المتحدة الأمريكية، جويلية 2018.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مكتب إحصائيات العمل بالولايات المتحدة الأمريكية يقوم بنشر إحصائيات متعلقة بالتدفقات غير فصلية مصححة *(not seasonally adjusted)* وإحصائيات فصلية مصححة *(seasonally adjusted)*مصنفة حسب الجنس. يتبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن مخزون الأشخاص المشتغلين في الولايات المتحدة الأمريكية في شهر جويلية 2018 بلغ 156.465 ألف شخص وذلك نتيجة جمع التدفقات الخارجة من العمالة (EE+ EU+ EN=149.964+1.662+4.781)، بينما بلغ مخزون العاطلين عن العمل 6.812 ألف شخص وذلك من خلال نتيجة جمع التدفقات الخارجة من البطالة (UU+UE+UN= 1.786+3 .380+1.642). بينما بلغ مخزون الأشخاص غير النشطين 94.365 ألف شخص والناتجة عن مجموع التدفقات الخارجة من عدم النشاط(5.172+1.64+87.281 =NN+NE+NU).

[1] https://www.bls.gov/cps/cps_flows.htm

المطلب الثاني: واقع انتقالات اليد العاملة في سوق العمل المغربي

يتيح النظام الإحصائي الحالي في المغرب إمكانية توفير صورة ثابتة من حيث المخزون، ولا يتيح إمكانية الحصول على مزيد من التفاصيل لفهم التدفقات المختلفة. ومن الصعوبات الأخرى للمضي قدمًا أن نهج المسح الأسري لمرة واحدة غير مناسب لالتقاط وتتبع حركة الدخول والخروج بين النشاط وعدم النشاط.

التعاون المشترك بين المندوبية السامية للتخطيط بالمغرب والبنك الدولي

لقد قامت المندوبية السامية للتخطيط بالمغرب وذلك بالتعاون مع البنك الدولي سنة 2012 بتقدير انتقالات اليد العاملة في سوق العمل المغربي، حيث تم الاعتماد على معطيات بانل ربع سنوية مستخرجة من المندوبية السامية للإحصاء.[1]

معلومات حول عينة الدراسة: لقد تم الاستعانة ببيانات مستخلصة من مسح القوى العاملة بالمغرب (MLFS)[*]، وهو عبارة عن مسح ربع سنوي يتم القيام به على المستوى الوطني والإقليمي والذي يغطي جميع المقيمين بالأراضي المغربية. يبلغ حجم العينة والتي يتم أخذها عشوائيا من 60.000 أسرة والمتضمنة 40.000 أسرة تعيش في المدينة و20.000 أسرة مستقرة في الريف، حيث يحتوي هذا المسح على معلومات تخص جميع أفراد الأسرة والذين يبلغون حوالي 270.000 شخص. تنقسم هذه العينة إلى أربع عينات فرعية مستقلة مساوية لـ 15.000 أسرة والتي تمت مقابلتها كل ثلاثة أشهر و الممثلة على المستوى الإقليمي وكذلك على حسب المناطق الحضرية والريفية.

لقد تم إعادة مقابلة نصف العائلات كل ثلاثة أشهر وذلك ابتداءا من عام 2006، مما يجعل المسح مسحا ربع سنويا مع تأخير لمدة سنة واحدة. ومنذ عام 2007 تُجرى المقابلات على مدار السنة باستخدام نظام إدخال البيانات المحوسب باستخدام أجهزة المساعدة الرقمية الشخصية (PDA)[*] ويتم التحقق من البيانات تلقائيًا باستخدام برامج وأجهزة تحكم خاصة.

الأداة المستخدمة للتحليل: لقد تم استخدام مصفوفة انتقال ماركوف (Markov transition Matrixes) كأداة تحليلية خلال الفترة الممتدة من 2007 إلى غاية 2011. المصفوفات الانتقالية هي أداة بسيطة نسبيًا، ولكنها تتطلب دراسة متأنية لعدد من المشكلات الفنية بما في ذلك أخذ العينات والتقسيم إلى شرائح إلى جانب الترجيح وتوقيت تحليل الانتقال. تعتبر الفترة المأخوذة للدراسة مثيرة للاهتمام وذلك لأنها تأتي في أعقاب الأزمة

[1]Haut Commissariat au Plan et la Banque mondiale, **Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités**, Novembre 2017.

[*] ***MLFS : Moroccan Labor force Survey.***

[*] ***PAD : Personal Digital Assistance.***

المالية والاقتصادية العالمية التي حدثت عام 2007، بالإضافة إلى أنها تتضمن العام الزراعي الاستثنائي 2009 وهما صدمتان رئيسيتان للاقتصاد المغربي واللتان من المتوقع أن تولدان المزيد من التحركات العمالية.

الانتقالات بين النشاط وعدم النشاط: إذا تم تقسيم السكان على حسب النشاط، فإن الفرد يمكن أن يكون نشط (actif) أو غير نشط (inactif)، وبالتالي يكون هناك تدفقين بين هذين الحالتين، أي التدفق من عدم النشاط إلى النشاط و العكس أي التدفق من النشاط إلى عدم النشاط. فإذا أخذنا مجموع التدفقين هو 100 فإنه يمكننا حساب نسبة الأشخاص المنتقلة من عدم النشاط إلى النشاط خلال الفترة (2007-2011).

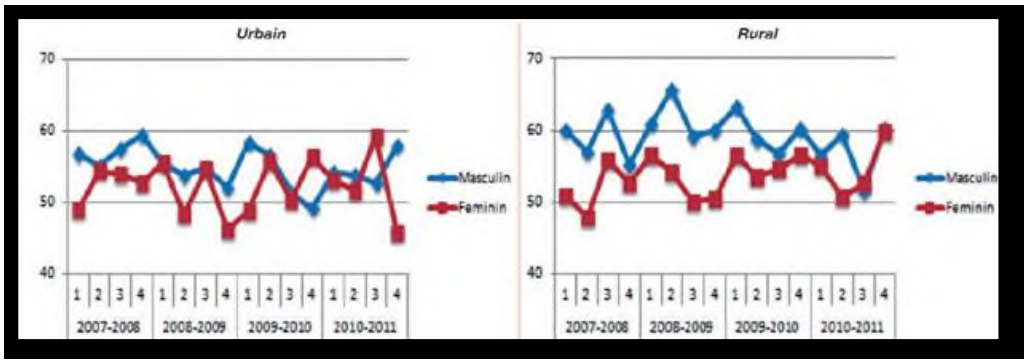
الجدول رقم (3–21): الانتقال من عدم النشاط إلى النشاط سنويا (كنسبة مئوية من مجموع الانتقالات)

	حضر		ريف	
	رجال	نساء	رجال	نساء
2008 -2007	**58.2**	**52.0**	**61.9**	**51.0**
2009 -2008	**54.3**	**50.9**	**62.1**	**52.4**
2010 -2009	**55.0**	**52.2**	**59.5**	**55.4**
2011 -2010	**56.0**	**51.7**	**57.2**	**54.3**

Source : HCP, Enquête Nationale d'Emploi, Maroc, 2007-2011.

يلاحظ من خلال الجدول أن نسب التدفقات من حالة عدم النشاط إلى النشاط تجاوزت جميعها 50% سواءا بالنسبة للرجال أو النساء على السواء، ويعود تفسير ذلك إلى اتساع حجم الوافدين الجدد البالغين سن العمل إلى سوق العمل. ويلاحظ من خلال الجدول أيضا أن نسب الانتقالات نحو حالة النشاط مرتفعة جدا في **المناطق الريفية** سواءا بالنسبة للرجال أو النساء هذا راجع إلى الفرق في الاستجابة للأزمة العالمية (2007-2008) والموسم الزراعي الاستثنائي لسنة 2009. بالإضافة أيضا إلى ارتفاع نسب الانتقالات بالنسبة **للرجال** مقارنة بالنساء سواءا في الحضر أو الريف، وبالتالي يستخلص من ذلك أن اتجاه الانتقالات بالنسبة للرجال والنساء في المناطق الريفية **مسايرة للتقلبات الدورية** (pro-cycliques) مثل: الصدمات الموسمية والصدمات الخارجية مثل: المواسم الزراعية الجيدة أو السيئة... وذلك على عكس المناطق الحضرية التي تبدو **معاكسة للتقلبات الدورية** (anti-cycliques). وهذا ما يبدو في المنحنى البياني أدناه:

الشكل رقم (3–35): الانتقال من عدم النشاط إلى النشاط على أساس فصلي(كنسبة مئوية من مجموع الانتقالات)



Source : HCP, Enquête Nationale d'Emploi, Maroc, 2007-2011.

ب– الانتقال بين الحالات الثلاث: نلاحظ من خلال الجدول أدناه أن **المرأة الريفية** تمثل أعلى النسب أو النسبة الأكبر من بين الانتقالات ضمن المجموعات الأربعة المدروسة، حيث ينتقل 19.2% من الأشخاص في هذه المجموعة بين مختلف الحالات (عمالة، بطالة وعدم نشاط)، ثم يليها **الرجال في المناطق الحضرية** ثم **الرجال في المناطق الريفية** وأخيرا **النساء في المناطق الحضرية**، وبالتالي يستخلص أنه لا توجد هيمنة جنسانية في أهمية الانتقالات الإجمالية.

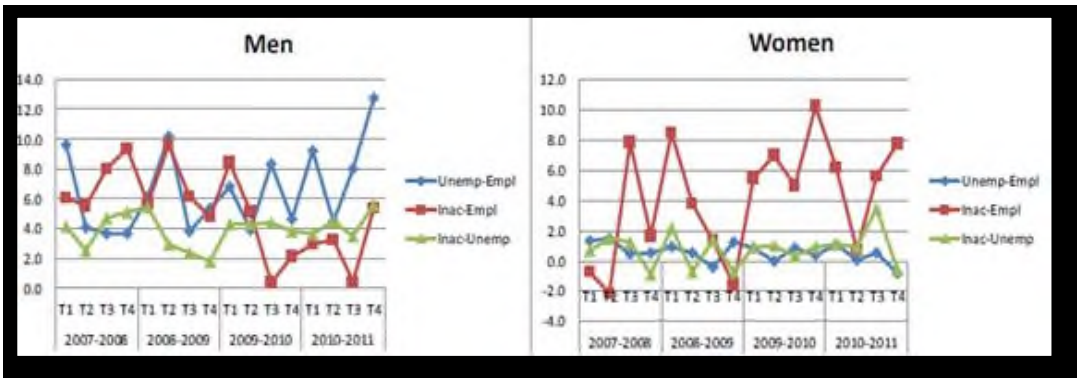
هناك هيمنة تصاعدية واضحة عندما نفكر في الترتيب التالي: عمالة، بطالة وعدم نشاط فإننا نلاحظ أن الانتقالات التصاعدية تمثل أكثر من النصف ولكن هناك عدم تماثل بين الجنسين، أي أن الانتقالات التصاعدية للرجال أعلى بكثير مقارنة بالنساء. بالنسبة للرجال في المناطق الحضرية، فإن أكثر من ربع حالات الانتقال تحدث من البطالة إلى العمالة، والتي تتبعها بعد ذلك الانتقالات من الخمول (عدم النشاط) إلى العمالة ولكن تمثل أيضا الانتقالات من العمالة إلى البطالة وعدم النشاط نسبا مهمة. وبالنسبة للرجال في المناطق الريفية فإن تدفق الانتقال السائد هو من عدم النشاط إلى العمالة، يليه بعد ذلك التدفق المعاكس من العمالة إلى عدم النشاط، ثم تأتي بعد ذلك التدفقات بين العمالة والبطالة. وكما لوحظ أيضا فإن الحركة التصاعدية للرجال في المناطق الريفية كانت هي الأعلى على الرغم من أن 10 ٪فقط من هذه المجموعة حدث لهم تغيير في وضعياتهم بين عامي 2007 و 2008.

التدفقات الصافية الفصلية: إن التدفقات الصافية تمثل نسبة مئوية للتدفقات الثنائية بين الحالات الثلاث المعتبرة (عمالة، بطالة وعدم نشاط) من إجمالي التدفقات.

إذا أخذنا بعين الاعتبار الانتقالات الثنائية الصافية بين الحالات الثلاث فإن التدفقات الصافية للرجال جميعها موجبة بينما بالنسبة للنساء فنلاحظ قيم فصلية سالبة. ويستنتج أيضا أن أفضل أداء بالنسبة **للرجال** يتمثل في

انتقال الأشخاص من البطالة إلى العمالة بينما بالنسبة **للنساء** فإن أفضل أداء هو **الانتقال من عدم النشاط إلى العمالة** على طول الفترة.

الشكل رقم (3–36) :التدفقات الصافية بين العمالة، البطالة وعدم النشاط (كنسبة مئوية من مجموع الانتقالات)



Source: HCP, Labour Force Survey, Morocco, 2007-2011.

ج– التنقل النسبي بين قطاعات النشاط الاقتصادية : نعرف التدفق النسبي على أنه نسبة تدفقات الانتقال المقدرة من إجمالي عدد الأشخاص الذين قاموا بتغيير حالتهم. تم تقسيم الانتقالات إلى ستة حالات تشمل: الزراعة، الغابات والصيد البحري، الصناعة، البناء والأشغال العمومية (BTP)، الخدمات ، البطالة وعدم النشاط والمدروسة بين سنتي 2007 و2008.

إن أهمية **التنقل بين القطاعات لا تختلف كثيراً بين الرجال والنساء**، حيث حوالي 14.1٪ من النساء ينتقلن بين القطاعات الاقتصادية مقابل 17.4٪ من الرجال. ومن الواضح أيضا أن التدفقات المهيمنة بالنسبة للرجال والنساء هي بين قطاعات النشاط الاقتصادي والبطالة وعدم النشاط وليس داخل قطاعات النشاط الاقتصادي ومع ذلك فإن ترتيب التدفقات الانتقالية لكلا الجنسين مختلف.

إن الانتقالات المهيمنة بالنسبة **للنساء** متمثلة في الانتقالات بين **الزراعة وعدم النشاط**، حيث يمثل كلا الاتجاهين أكثر من 54٪ من جميع الانتقالات. ويمكن تفسير ذلك بالوظائف الموسمية والمؤقتة التي تشغلها النساء في الزراعة. أما التدفقات المهيمنة الأخرى فهي: من عدم النشاط إلى الصناعة، عدم النشاط إلى البطالة، عدم النشاط إلى الخدمات، بينما يلاحظ أنه لا يوجد انتقال نحو قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) وذلك بسبب انخفاض نسبة النساء العاملات في هذا القطاع.

تنتج أكثر التحركات بالنسبة **الرجال** بين **عدم النشاط والزراعة** والذي يفسر أيضا بالعمل الموسمي أو المؤقت في المناطق الريفية، ثم تتبعها بعد ذلك التدفقات من البطالة وعدم النشاط إلى الخدمات وهما تحسينان إيجابيان. ومع ذلك فإن الاختلافات في الأهمية بين التدفقات المختلفة ليست كبيرة جدا وهناك أيضا تدفقات مهمة بين عدم

النشاط و البطالة.

الجدول رقم (3–22) : الانتقال النسبي بين قطاعات النشاط الاقتصادي

من	إلى	2007– 2008 (%)	2008– 2009(%)	2009– 2010(%)	2010– 2011(%)
الرجال					
عدم النشاط	الزراعة	27.60	28.12	28.79	28.12
الزراعة	عدم النشاط	26.71	25.55	23.58	24.32
عدم النشاط	الصناعة	6.72	5.50	6.06	5.82
عدم النشاط	البطالة	6.12	5.97	6.35	6.48
الصناعة	عدم النشاط	6 .04	6.18	5.52	5.47
عدم النشاط	الخدمات	5.81	6.87	7.24	7.36
الخدمات	عدم النشاط	5.69	5.84	6.39	6.59
البطالة	عدم النشاط	5.36	5.95	5.41	5.48
البطالة	الخدمات	1.77	1.98	2.28	1.84
الخدمات	البطالة	1.32	1.49	1.89	1.94

من	إلى	2007– 2008 (%)	2008– 2009(%)	2009– 2010(%)	2010– 2011(%)
النساء					
عدم النشاط	الزراعة	7.64	25.11	20.45	27.24
الزراعة	عدم النشاط	7.01	19.56	20.7	22.54
عدم النشاط	الصناعة	6.19	1.45	1.22	1.26
عدم النشاط	البطالة	6.04	2.13	2.21	2.18
الصناعة	عدم النشاط	5.30	1.54	1.23	1.19
عدم النشاط	الخدمات	5.26	2.34	2.15	2.12
الخدمات	عدم النشاط	5.16	4.24	4.20	3.51
البطالة	عدم النشاط	4.18	3.22	2.17	2.15
البطالة	الخدمات	4.18	2.09	1.67	1.84
الخدمات	البطالة	4.12	1.02	1.16	1.38

Source: HCP, Labour Force Survey, Morocco, 2007-2011.

المطلب الثالث: تحليل حركية اليد العاملة في سوق العمل الجزائري

إن النظام الإحصائي في الجزائر يركز في المقام الأول على إصدار إحصائيات سنوية توضح تطور أهم المؤشرات الرئيسية لسوق العمل، ولكن خلال السنوات الخمسة الأخيرة أصبح الديوان الوطني للإحصاء باعتباره الهيئة الرسمية المعتمدة بالاهتمام على خلق بيانات جديدة توضح نوعا ما ديناميكية أو حركية اليد العاملة بين البطالة والعمالة وعدم النشاط.

أولاً: التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة

يُعرَّف التعرض إلى البطالة بأنه احتمال الدخول إلى البطالة خلال فترة معينة وذلك ضمن مجموعة سكانية معينة، حيث يتم تحليل التعرض إلى البطالة في المقام الأول انطلاقا من أسباب الدخول[1].

أ- التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع السبب: يلاحظ من خلال معطيات الجدول أدناه أن السبب الأهم لترك الوظيفة والدخول إلى حالة البطالة هو **انتهاء عقد العامل** المبرم مع الهيئة المستقبلة، حيث نلاحظ بالموازاة انخفاض هذه النسبة خلال السنوات الأخيرة (36.5%، 32.6%، 32.9%، 33.9%)، ويمكن إرجاع ذلك إلى العمل النقابي الذي يبذل جهود حثيثة من أجل حماية العامل وتشريعات العمل المنصوصة على حماية حقوق العامل، يليه بعد ذلك سبب **توقف نشاط المؤسسة** ثم التسريح وبعد ذلك الأسباب الصحية.

الجدول رقم (3-23): التدفقات السنوية الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع السبب(%)

السنة	19666	1977	1987	1998	2005	2010	2013	2016	2019
معدل نشاط الإجمالي	45.83	42.11	22.4	28.2	41	41.7	43.2	42	42.2
معدل نشاط الذكور	89.06	81.51	85.08	80.07	69.2	68.9	69 .5	66.3	66.8
معدل نشاط الإناث	3.85	5.43	8.7	16.96	12.4	14.2	16.6	17.3	17.3

المصدر: بالاعتماد على إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء (الجزائر).

ب-التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع قطاع الوظيفة الأخيرة :نلاحظ من خلال الجدول أدناه أن **قطاع الخدمات** و**قطاع البناء والأشغال العمومية** من أهم القطاعات التي تشهد انتقالات كبيرة لليد العاملة نحو حالة البطالة ويمكن إرجاع ذلك إلى اعتبار مناصب العمل في هذه القطاعات مناصب غير دائمة وتتميز بالموسمية، يليها بعد ذلك تدفقات العمالة إلى حالة البطالة في قطاعي الإدارة والصناعة واللذان يحوزان على

[1] Jaques Freyssinet, **le chômage**, **op cite**, p37.

مناصب عمل دائمة ومستقرة ثم بعد ذلك يأتي القطاع الزراعي الذي يعرف تدفقات منخفضة للعمالة نحو البطالة والتي لا تتعدى نسبتها 6% خلال السنوات المدروسة.

الجدول رقم (3-24): التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع القطاع (%)

2019	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
4.1	5	6	5.6	5.6	5.5	5.5	6	زراعة
8.5	9.8	9.4	10.3	9.8	12.1	12.6	14.1	صناعة
22.4	23.9	24.2	21.8	19.6	26.4	27.6	26.5	بناء وأشغال عمومية
23.2	25.7	23.9		52.5	18.4	16.8	23.8	إدارة
41.8	35.6	36.5	62.2	12 .5	37.7	37.5	29.5	خدمات

المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

ج- التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب النوع القانوني للوظيفة الأخيرة: يلاحظ من خلال معطيات الجدول أدناه أن **القطاع الخاص** في الجزائر يشهد حركية كبيرة لليد العاملة من حالة العمالة إلى البطالة، حيث تفوق نسبة هذه التدفقات 60% مقارنة بالقطاع الحكومي. يمكن تفسير ذلك من خلال عقود العمل المحدودة الأجل في القطاع الخاص والتي فور انتهاء مدة العقد فإن العامل يتجه نحو البطالة وكذلك تخلي العامل إراديا عن منصب العمل نتيجة ظروف العمل غير المناسبة وأحيانا عدم حصوله على حقوقه الأساسية كعامل مثل: التأمين، إعانات، علاوات...

الجدول رقم (3-25): التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب النوع القانوني للوظيفة الأخيرة(%)

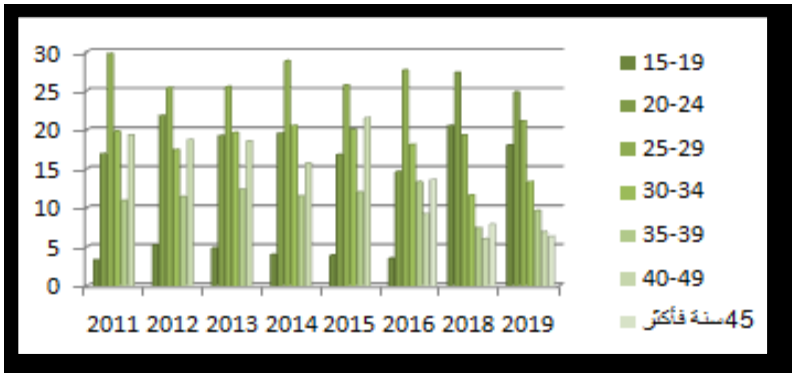
2019	2018	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	
27.5	26.3	32.9	31.5	25.7	24.9	25.8	28.1	32.3	حكومي
72.5	73.7	68.0	68.5	74.3	62.7	74.2	71.9	67.7	خاص

المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

د- التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب السن والجنس: يمثل الشكل أدناه حركية اليد العاملة من حالة العمالة إلى البطالة في الجزائر حسب السن، حيث يلاحظ من خلال معطيات الشكل أدناه أن **فئة الشباب** هي التي تشهد حركية كبيرة لليد العاملة من العمالة إلى البطالة وذلك راجع إلى أحد الأسباب المذكورة أعلاه مثل: التسريح، الإقالة، انتهاء مدة العقد...

أما الفئة العمرية (15-19 سنة) فهي الفئة العمرية التي تعرف نسبا منخفضة من تحركات اليد العاملة من العمالة إلى البطالة مقارنة بالفئات العمرية الأخرى والتي تتضمن نسبة قليلة من هذه الفئة والمتضمنة التلاميذ الذين تم تسريحهم من المدارس.

الشكل رقم (3–37): التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب السن(%)

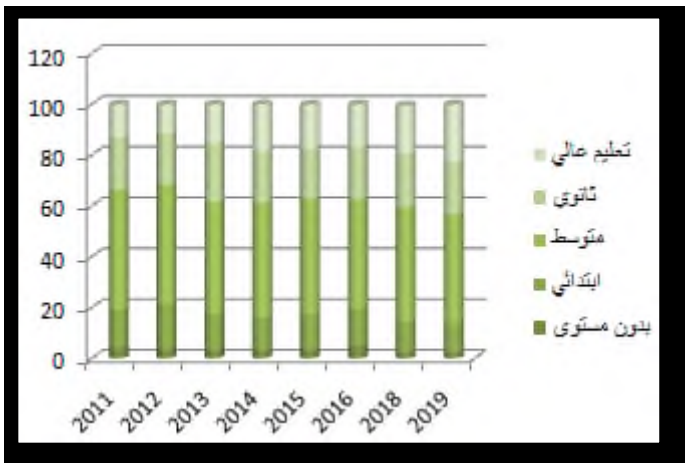


المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

هـ– التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب المستوى التعليمي: إن التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة تنخفض مع تحسن مستوى المستوى التعليمي المتحصل عليه، حيث نلاحظ من خلال الشكل أدناه تدفقات العمال المتحصلين على مستوى تعليمي عالي وثانوي إلى البطالة أقل من تدفقات العمال المتحصلين على مستوى تعليمي ابتدائي ومتوسط وهذا ما يتوافق مع "نظرية رأس المال البشري".

أما ما يلاحظ من خلال الشكل بخصوص المستويات المتدنية لتدفقات العمال الذين لا يملكون أي مستوى تعليمي فيمكن تفسيره بمزاولة هؤلاء الأشخاص لمهن حرة أو عملهم لحسابهم الخاص.

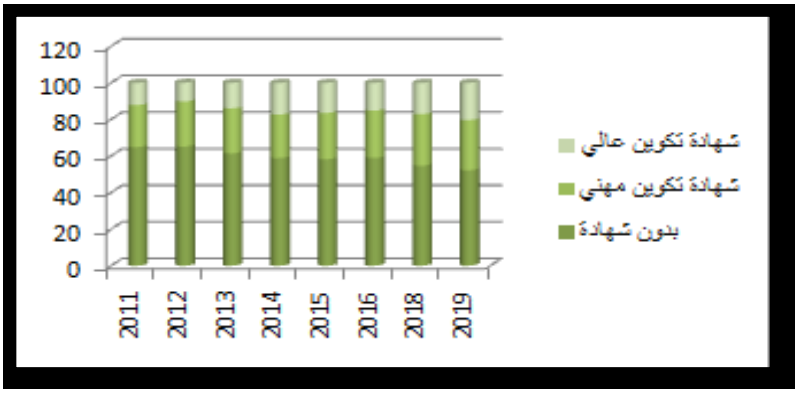
الشكل رقم (3–38): التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب المستوى التعليمي(%)



المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

و– التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع الشهادة المتحصل عليها: يلاحظ من خلال الشكل أدناه أن انتقالات اليد العاملة من حالة العمالة إلى البطالة تنخفض كلما ارتفع مستوى الشهادة المتحصل عيها، حيث يلاحظ أن العمال الذين لا يملكون شهادة عرضة أكبر للبطالة مقارنة بالعمال الحاملين لشهادة التكوين المهني والأشخاص المتحصلين على شهادة التعليم العالي.

الشكل رقم (3–39): التدفقات الخارجة من العمالة إلى البطالة حسب نوع الشهادة المتحصل عليها(%)



المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

ثانيا: التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط

أ– التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب السبب والجنس: إن الجدول التالي يوضح مختلف الأسباب التي تؤدي إلى انتقال الأشخاص من حالة العمالة إلى عدم النشاط (الخمول) خلال الثلاث سنوات المتوفرة (2014، 2015، 2016). يلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الكبيرة من الأشخاص التي تنتقل من حالة العمالة إلى عدم النشاط في الجزائر هي **المتقاعدون** وذلك سواءا بالنسبة للذكور والإناث يليها بعد ذلك **الأسباب الشخصية والصحية** وانتهاء العقد أو التسريح التي تدفع بالعامل إلى ترك منصب عمله والتوجه نحو حالة عدم النشاط الاقتصادي، ثم تأتي الأسباب العائلية التي تمثل السبب الأخير الذي يدفع بالعامل نحو عدم النشاط.

الجدول رقم (3–26):التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب السبب والجنس

	2014			2015			2016		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
تقاعد	205	36	241	181	40	221	253	50	302
أسباب عائلية	9	26	35	4	21	25	2	22	24
أسباب صحية	46	13	59	28	5	34	35	10	45
انتهاء العقد/تسريح	42	17	59	26	10	37	30	15	45
استقالة	8	6	14	11	6	17	12	5	17
أسباب شخصية	79	22	102	47	15	62	28	9	37

المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

ب–التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب الشهادة المتحصل عليها: يلاحظ من خلال معطيات الجدول أدناه، أن العمال الذين لا يملكون شهادة ينتقلون بنسبة أكبر نحو حالة عدم النشاط، ثم يأتي

بعد ذلك العمال الحاملين لشهادة التكوين المهني، ثم العمال المتحصلين على شهادة تعليم عالي.

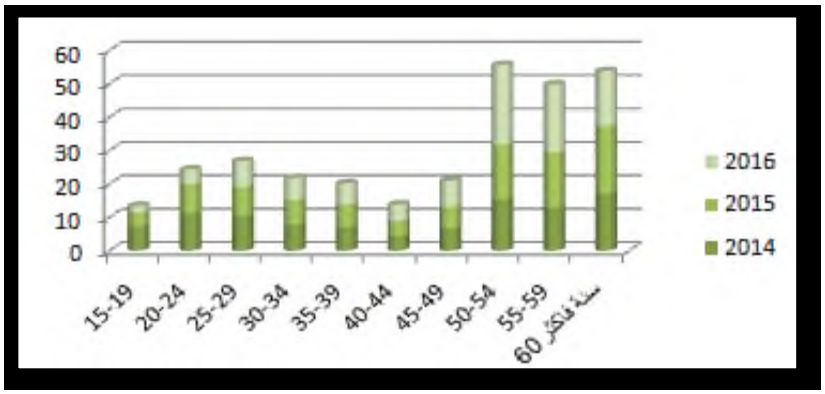
الجدول رقم (3–27):التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب الشهادة المتحصل عليها

	2014			2015			2016		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
بدون شهادة	314	56	370	225	47	271	267	51	318
شهادة تكوين مهني	47	44	91	50	25	75	71	35	106
تعليم عالي	27	20	47	23	26	49	22	24	46

المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

ج– التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب السن: إن الشكل البياني أدناه يوضح أن حركية اليد العاملة من حالة العمالة إلى حالة الخمول (عدم النشاط) خلال الثلاث سنوات المتوفرة (2014، 2015 و2016). يلاحظ من خلال الشكل أن الفئة العمرية التي تشهد نسبا كبيرة من انتقال العمال من العمالة إلى عدم النشاط هي الفئات العمرية الكبيرة في السن (50-59) و(60 سنة فما فوق) والتي يمكن تفسيرها بانتقال هذه الفئات إلى التقاعد، أما الفئات العمرية الأخرى فإنها تشهد نسبا منخفضة.

الشكل رقم (3–40):التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب السن(%)



المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

د– التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب المستوى التعليمي: يلاحظ من خلال معطيات الجدول أدناه أن حجم التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط تنخفض مع تحسن المستوى التعليمي، حيث يلاحظ أيضا أن هذه النسب من التدفقات بقيت ثابتة خلال السنوات المدروسة.

الجدول رقم (3-28):التدفقات الخارجة من العمالة إلى عدم النشاط حسب المستوى التعليمي (%)

	2014	2015	2016
بدون مستوى	11.8	11.5	9.5
ابتدائي	19.3	19.4	17.8
متوسط	30.8	31.7	31.8
ثانوي	25.9	22.9	28.8
تعليم عالي	12.2	14.5	12

المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

خلاصة الفصل الثالث:

لقد تم التطرق من خلال هذا الفصل إلى تحليل وضعية سوق العمل في الجزائر والمغرب، وذلك من خلال تتبع تطور أهم متغيرات سوق العمل والمتمثلة في: معدل الشغل، معدل النشاط ومعدل البطالة والتي تعتبر من بين أهم مقاييس مخزونات سوق العمالة. ما تم التوصل إليه هو تمتع كل من الجزائر والمغرب بنمو سكاني مرتفع نسيا ونسبة عالية من حصة الشباب من مجموع السكان، وهذا ما يتطلب وضع سياسات خاصة لخلق فرص العمل وتحسين ومهارات القوى العاملة.

تعاني كل من الجزائر والمغرب من ارتفاع ملحوظ في مخزون العاطلين عن العمل من المتعلمين والشباب على الرغم من الجهود المبذولة والبرامج المسطرة من أجل تخفيض هذا المخزون وكذلك ظهور الفجوة بين الجنسين، حيث يعاني المغرب من مشكل عميق متعلق ببطالة الإناث وفي المقابل تسجل أيضا نسب فئة غير النشطين ارتفاعا ملحوظا ويدل ذلك على أن عدم النشاط الاقتصادي أصبح يشكل هو الآخر تهديدا وخطرا مقلقا في كلا البلدين.

انخفاض معدلات التشغيل في قطاع الصناعة، الزراعة في الجزائر والأمر نفسه بالنسبة للمغرب بعد أن كانت تحقق نسب مرتفعة للتشغيل في القطاع الزراعي وذلك بسبب تغير المناخ وقلة تساقط الأمطار، كما أن القطاع الخاص بالمغرب يوفر نسب مهمة من مناصب العمل مقارنة بالقطاع الخاص في الجزائر.

تشهد المغرب ارتفاع لنسبة المتدفقين من حالة عدم النشاط إلى النشاط بسبب اتساع حجم الداخلين الجدد لسوق العمل، بينما تتميز الانتقالات بين الحالات الثلاث بنسبة أكبر للانتقالات من عدم النشاط إلى العمالة بالنسبة للنساء ومن البطالة إلى العمالة بالنسبة للرجال. أما الانتقالات بين قطاعات النشاط الاقتصادي والبطالة وعدم النشاط فلها أهمية متقاربة بين النساء والرجال. لكن الملاحظ في الجزائر أن قطاع الخدمات والبناء والأشغال العمومية يشهد انتقالات كبيرة نحو حالة البطالة، إضافة إلى القطاع الخاص.

الفصل الرابع

تمهيد:

لقد انتشرت البحوث حول مخزونات وتدفقات اليد العاملة خاصة في أسواق العمل الأمريكية والأوربية والتي تتميز بتدفقات وانتقالات هائلة لليد العاملة بين حالات سوق العمل الثلاث: البطالة، العمالة وعدم النشاط، والملاحظ أيضا من خلال هذه الأسواق هو الارتفاع الكبير لمعدلات البطالة خلال فترات الركود الاقتصادي والذي أرجعه العديد من الباحثين إلى ارتفاع معدلات الفصل من الوظائف ومن بين أهم أوائل الباحثين الذين دافعوا عن هذه الفكرة هم: **بلونشر وديموند**(***Blanchard & Diamond***)سنة (1990) و **دافي وهالتونجر** (***Davis & Haltiwanger***) سنة (1992). ولكن في الآونة الأخيرة توصل كل من **هال** (***Hall***)سنة (2005) و**شيمر** (***Shimer***)سنة (2012) إلى أن معدل الفصل الوظيفي له تأثير بسيط في تفسير تقلبات معدلات البطالة، ولكن حسب اعتقادهم فإن معدل إيجاد وظيفة هو المعدل الذي يساهم بدرجة كبيرة في تفسير تقلبات البطالة.

إن دراسة وتحليل مخزونات و تدفقات سوق العمل تساعد على فهم تقلبات ظاهرة البطالة، وذلك من خلال معرفة أي نوع من التدفقات الذي يساهم بدرجة كبيرة في تغير المخزون من العاطلين عن العمل وبالتالي على معدل البطالة، حيث أن مخزون العاطلين عن العمل يتغير باستمرار تبعا لعدد الداخلين والخارجين والذي يرتفع بزيادة عدد الداخلين وينخفض بزيادة عدد المغادرين للبطالة. سنحاول من خلال هذا الفصل القيام بدراسة قياسية مقارنة حول مخزونات وتدفقات سوق العمالة الجزائري والمغربي، وذلك من خلال الإستعانة بالاقتصاد القياسي لدراسة منحنى بيفريدج كأداة لتحليل ديناميكية سوق العمل والتي تنعكس في التدفق من البطالة إلى العمالة، إضافة إلى التنبؤ بمستوى المخزونات التي سوف يشهدها كلا السوقين.

المبحث الأول: تحليل انتقال منحنى بيفريدج سوق العمل الجزائري باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)

يعتبر سوق العمل مكان الالتقاء بين عارضي العمل والمتمثلين في الأفراد الباحثين عن عمل و المؤسسات التي تمثل جانب الطلب، حيث ينتج عن هذا الالتقاء وظيفة مملوءة بعد أن كانت شاغرة وذلك بعد مدة زمنية معينة تخللتها عملية بحث مبذولة من كلا الجانبين. يمكن معرفة أداء سوق عمل معين من خلال أداة مهمة تعكس فعالية عملية الالتقاء متمثلة في: **منحنى بيفريدج** (***Beveridge Curve***).

لقد تم التوصل من خلال تحليلنا لمخزونات وتدفقات سوق العمل الجزائري والمغربي إلى معاناة هذين السوقين من مشاكل حقيقية متمثلة في بطالة المتعلمين وبطالة الشباب وهذا نتيجة لصعوبة إيجاد فرص عمل أو لعدم كفاءة عملية الالتقاء أو المطابقة وهذا ما سوف يخلق عدم توازن في سوق العمل.

المطلب الأول: تحليل تطور منحنى بيفريدج سوق العمل الجزائري

سوف يتم من خلال هذا المطلب تحليل ديناميكية معدل البطالة ومعدل المناصب الشاغرة وذلك من خلال تحليلنا لمنحنى بيفريدج (***Beveridge curve***) الخاص بالجزائر، حيث يعتبر منحنى بيفريدج من بين الأدوات التحليلية المهمة في اقتصاديات العمل والتي تظهر حالة الاقتصاد ومدى اقترابه من حالة التشغيل الكامل والتي يقصد بها اقتراب الاقتصاد من تشغيل جميع الموارد المتوفرة فيه.

أولا: دراسة وصفية لمتغيرات الدراسة

أ) يمكن تقديم تعاريف مختصرة للمتغيرات محل الدراسة كالآتي:

مخزون العاطلين عن العمل: هو عدد طالبي الوظائف في نهاية كل سنة، حيث يطلق المكتب الدولي للعمل (BIT) مصطلح "**عاطل عن العمل**" كل شخص يبلغ سن العمل (15 سنة فما فوق) وتتوفر فيه الشروط التالية:

- ✓ أن يكون بدون عمل سواءا كان مأجور أو غير مأجور؛
- ✓ أن يكون قادر على العمل في وظيفة مأجورة أو غير مأجورة؛
- ✓ أن يكون باحثا عن العمل.[1]

كما تجدر الإشارة إلى أن الديوان الوطني للإحصائيات بالجزائر والمندوبية السامية للتخطيط بالمغرب تعرفان العاطل عن العمل بنفس التعريف المعتمد من طرف المكتب الدولي للعامل.

[1] Jaques Freyssinet, **le chômage**, **op cite**, p 11.

يعرف **معدل البطالة *(Uemployment rate)*** كما ذكر سابقا بالنسبة بين عدد العاطلين عن العمل (مخزون العاطلين عن العمل) (U)إلى الفئة النشطة (L) أي:

$$\boldsymbol{u = \frac{U}{L} \ldots (1)}$$

المناصب الشاغرة: وهو عبارة عن طلب العمل في نهاية كل سنة، حيث يطلق مصطلح "**منصب شاغر**" إلى شغور منصب عمل والذي ينتظر شغله من طرف شخص ما حتى وإن كان لفترة مؤقتة. وتعتبر الأرقام المتوفرة عن المناصب الشاغرة مؤشر مهم يعكس مدى توفر الطلب على اليد العاملة في اقتصاد معين، بحيث إذا ازداد الطلب على العمالة فإن مستوى الشواغر سوف يرتفع بصفة طبيعية وهذا ما سينجم عنه ارتفاع في مستويات التشغيل.[1]

توفر الإحصائيات المتعلقة بالوظائف الشاغرة معلومات عن طلب العمالة الذي لم تتم تلبيته، حيث تُستخدم المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة لتحليل دورة الأعمال وتقييم حالات عدم التطابق في أسواق العمل.[2]

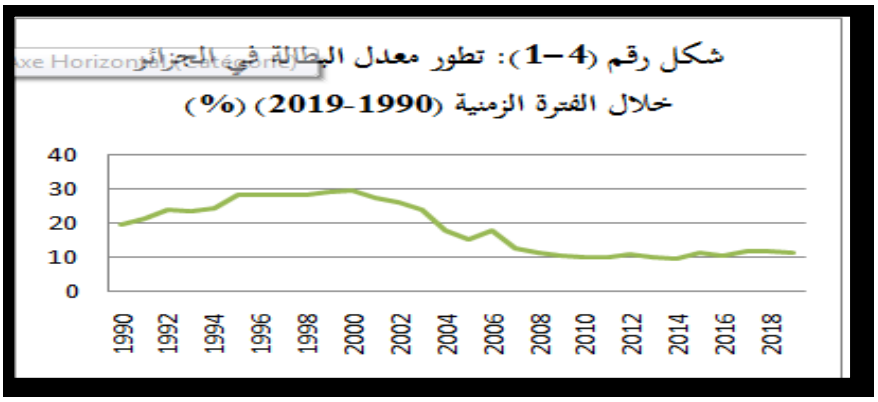
يمثل **معدل المناصب الشاغرة*(Vacancy rate)*** النسبة بين طلب العمل غير المحقق في نهاية الشهر أو السنة إلى إجمالي القوة العاملة، وبالتالي يتم قياس **معدل المناصب الشاغرة** عن طريق النسبة بين عدد المناصب الشاغرة (V) وحجم الفئة النشطة (L) للسنة (الشهر) المعينة (t) ، أي:

$$\boldsymbol{v = \frac{V}{L} \ldots \ldots (2)}$$

ب) البيانات المستخدمة ومصادرها: يتم إصدار سلسلة البيانات الإحصائية حول مخزون العاطلين عن العمل ومعدلات البطالة بالجزائر من قبل الديوان الوطني للإحصاء أما بالنسبة لعدد المناصب الشاغرة فيتم إصداره من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

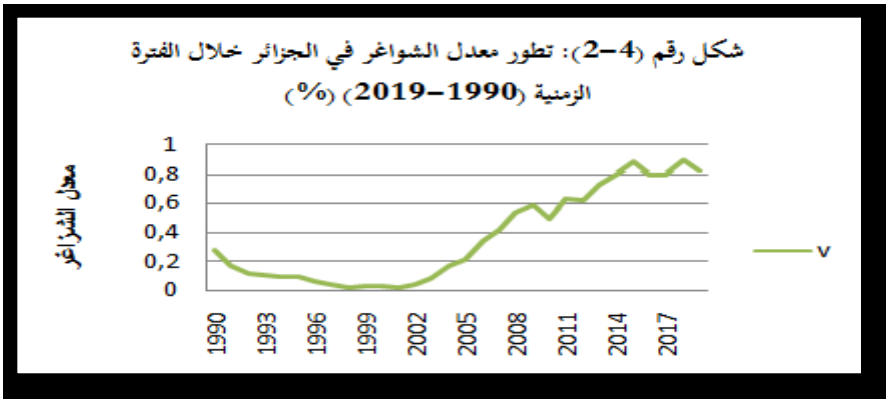
ج) التمثيل البياني لمتغيرات الدراسة: نلاحظ من خلال الشكل أدناه والذي يمثل تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة الزمنية (1990-2019) التذبذب الكبير الذي عرفه هذا المعدل، حيث بلغ مستوى البطالة معدلات كبيرة خلال الفترة الزمنية (1990- 2000) والتي تميزت بتدهور الوضعية الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية للبلاد بالإضافة إلى ارتفاع حجم الفئة العمرية التي تبلغ سن العمل أي ارتفاع عرض العمالة في مقابل ذلك انخفاض الطلب، ثم عرف بعد ذلك معدل البطالة انخفاضا ملموسا بفضل البرامج التشغيلية المنتهجة وتحسن الوضعية الاقتصادية للبلاد بفضل ارتفاع أسعار البترول.

[1] Charles Holt; Martin David, **the measurement and interpretation of job vacancies**, national bureau of economic research, U.S.A, vol 44, n° 3, 1966, p 5.
[2] https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/job-vacancies



المصدر: اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء (ONS).

أما معدل المناصب الشاغرة فعرف انخفاضا ملحوظا خلال الفترة الزمنية (1990-2001) والذي يمكن مشاهدته من خلال الشكل العام للمنحنى مما يعني انخفاض الطلب على اليد العاملة خلال هذه الفترة والتي تميزت كما سبق الذكر بتدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد، ولكن بعد هذه الفترة عرفت معدلات المناصب الشاغرة ارتفاعا ملحوظا وذلك بفضل تسطير العديد من البرامج التشغيلية والتي وفرت العديد من مناصب الشغل.



المصدر: اعتمادا على معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

كما أن هناك مؤشر يربط بين هذين المتغرين أي بين مخزون العاطلين عن العمل ومخزون المناصب الشاغرة والذي يصف حالة سوق العمل المعني، يسمى: "**ضيق سوق العمل *labor market tightness***"، والذي يرمز له بالرمز: (θ) وهو عبارة عن النسبة بين عدد العاطلين عن العمل وعدد الشواغر، حيث:

$$\boldsymbol{\theta = \frac{U}{V}} \ldots\ldots (3)$$

فإذا ارتفع هذا المعدل فمعناه أن سوق العمل يتميز بمستويات مرتفعة للعاطلين عن العمل مقارنة بمخزون الشواغر،

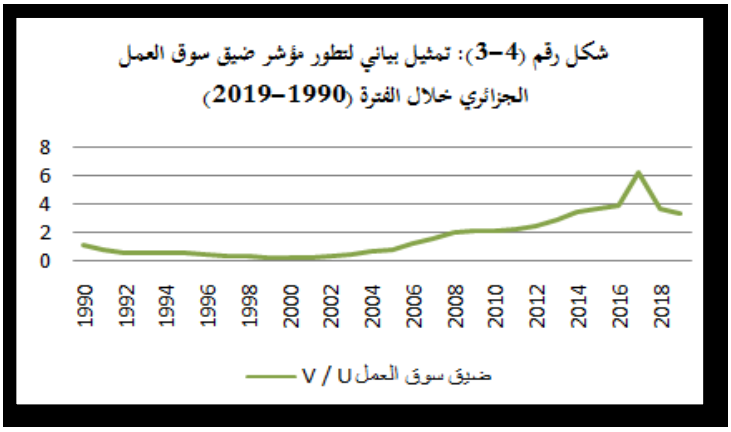
عندئذ يقال أن سوق العمل **ضيق**. مثال على ذلك فإن الجدول التالي يعطينا نظرة حول تطور مؤشر ضيق سوق العمل في الجزائر خلال الفترة الزمنية الممتدة من 1990 إلى غاية 2019.

الجدول رقم (4-1): تطور مؤشر ضيق سوق العمل لسوق العمل الجزائري خلال الفترة (1990-2019)

السنة	1990	1994	1997	2000	2003	2006	2009	2012	2015	2019
ضيق سوق العمل (θ)	3.54	9.60	17.37	38.66	12.22	2.90	1.67	1.60	1.13	1.25

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على معطيات الديوان الوطني للإحصاء حول مخزون العاطلين عن العمل (ONS) و معطيات الوكالة الوطنية للتشغيل حول المناصب الشاغرة (ANEM).

نلاحظ من خلال قراءة معطيات الجدول أعلاه الارتفاع المستمر في قيم مؤشر ضيق سوق العمل الجزائري خلال الفترة الزمنية الممتدة من سنة 1990 إلى غاية سنة 2000، مما يشير إلى ركود سوق العمل الجزائري والذي أدى إلى تنافس عدد كبير من العاطلين عن العمل على عدد قليل من الوظائف الشاغرة، ولكن بعد هذه الفترة عرف مؤشر ضيق سوق العمل تحسنا تدريجيا وذلك بسبب انتهاج جملة من الإصلاحات الاقتصادية والتي انعكست في التغير الايجابي الملحوظ في المعطيات الإحصائية الرسمية لمعدلات البطالة ومعدلات التشغيل.

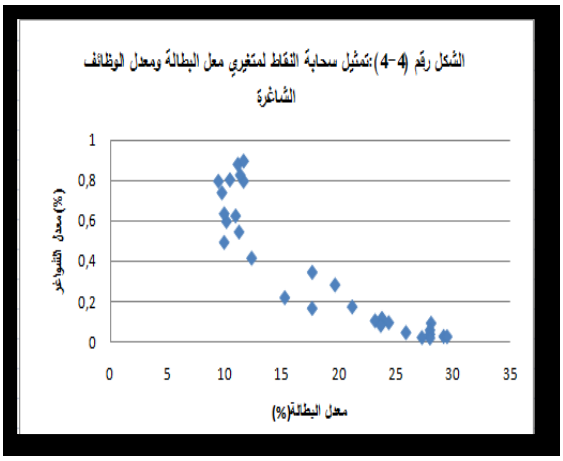


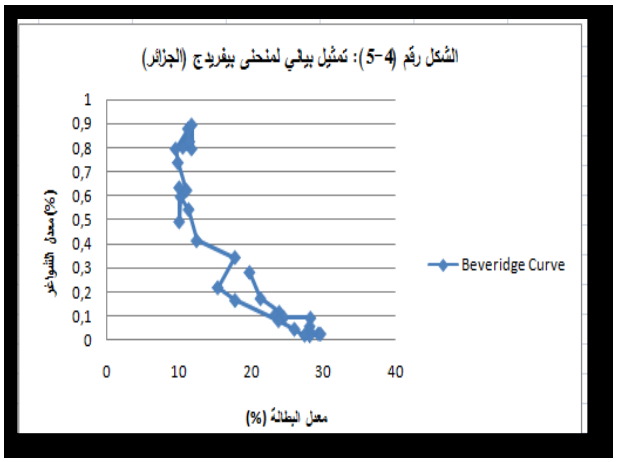
المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الإحصائيات المتوفرة حول مخزون العاطلين عن العمل والوظائف الشاغرة.

ثانيا: نظرة حول تطور منحنى بيفريدج الجزائر

نلاحظ من خلال التمثيل البياني لمتغيري: معدل البطالة ومعدل الوظائف الشاغرة وكذلك سحابة النقاط في سوق العمل الجزائري خلال الفترة (1990-2019) الممثلة في الشكل رقم (04) أن العلاقة عكسية بين هذين المتغيرين، بحيث إذا ارتفع معدل الوظائف الشاغرة فإن معدل البطالة سوف ينخفض والعكس صحيح وهذا ما

يتناسب مع الفرضية النظرية القائمة بين هذين المتغيرين وهي وجود **علاقة عكسية** بين هذين المتغيرين.





المصدر: بالاعتماد على برنامج إكسيل (Excel).

من خلال ملاحظتنا لتمركز مجموعة النقط لمنحنى بيفريدج خلال الفترة الزمنية (1990- 2019) يتضح أنه كان هناك المزيد من الباحثين عن العمل مقارنة بعدد الوظائف الشاغرة المتوفرة خلال سنوات التسعينيات ولكن الأمر بدأ في التحسن منذ سنوات الألفينيات، حيث تشير الحركة على طول منحنى بيفريدج في السنوات الأخيرة إلى اتجاه الجزائر نحو سوق عمل أكثر إحكامًا.

المطلب الثاني: تحديد متغيرات الدراسة واختبارات جذر الوحدة

إن الإحصائيات المتعلقة بمعدل البطالة ومعدل المناصب الشاغرة تعرف تذبذبا (ارتفاع وانخفاض) يتحكم فيها حالة الاقتصاد محل الدراسة ومدى فعالية عملية المطابقة (المواءمة) بين العاطلين عن العمل والوظائف الشاغرة، حيث ينتج عن هذا انتقال منحنى بيفريدج في **حد ذاته** واقترابه أو ابتعاده عن نقطة الأصل (المبدأ)، نتيجة للتأثيرات الهيكلية والاحتكاكية أو يحدث تحرك على **طول المنحنى** نتيجة لحدوث صدمات دورية للاقتصاد محل الدراسة. فمثلا في حالة الركود يكون هناك عدد قليل من الوظائف الشاغرة في مقابل ذلك نلاحظ ارتفاع كبير لمخزون العاطلين عن العمل، وهي الحالة التي تتوافق مع الجزء الأيسر من منحنى بيفريدج. وبالتالي فإن كل دولة تتميز بمنحنى بيفريدج خاص بها، حيث يرجع ذلك إلى طريقة وسرعة تكييف المطابقة بين العرض والطلب خلال فترة الركود التي تشهدها.

سوف نحاول من خلال هذا المطلب دراسة تأثير أهم المتغيرات الاقتصادية على انتقال منحنى بيفريدج في الجزائر، نذكر منها: " **الأجر الحقيقي**" والذي يدخل ضمن العوامل المؤسسية التي لها تأثير على انتقال منحنى بيفريدج، بالرغم من أنه يصعب تحديد تأثيره نظرياً، حيث يعتمد ذلك على مرونة العرض والطلب، وأيضا نأخذ

"**أسعار البترول**" والتي تعتبر متغيرة مهمة فتحسن أسعار البترول ينعش الاقتصاد والعكس فإن انخفاض أسعاره تؤدي إلى مرور الاقتصاد بفترة ركود.

أولاً: تقديم تعاريف للمتغيرات محل الدراسة

مفهوم معدل الأجر الحقيقي: هو القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل، حيث تؤخذ حسابات نسب التضخم في تحديد القوة الشرائية لهذا النقد. أي نعني بمعدل الأجر الحقيقي الأجر الاسمي منسوبا إلى المستوى العام للأسعار، حيث يعبر هذا المعدل عن الكميات الحقيقية من السلع والخدمات التي يمكن شرائها بالأجر الاسمي ويعطى على الشكل التالي:

$$w = \frac{W}{P} \dots\dots (4)$$

حيث: w يمثل الأجر الحقيقي، W: الأجر الاسمي، P: المستوى العام للأسعار.

لقد اخترنا لهذه الدراسة الأجر الأدنى الوطني المضمون والرقم القياسي لأسعار الاستهلاك، ويرجع سبب الاختيار هذا إلى أن غالبية العمالة في الجزائر تنتمي إلى العمالة غير الماهرة وبالتالي يتقاضون أجورا تقترب من الحد الأدنى. و لقد تم استخدام الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك لأنه يعكس القدرة الشرائية للنقود.

نأخذ متغير آخر وهو : **أسعار البترول**(***Oil Price***) باعتباره متغير مهم في الاقتصاد الجزائري وبالتالي له تأثير صريح على سوق العمل في الجزائر.

نظرا لغياب إحصائيات حول : **إعانات البطالة، المؤشرات المتعلقة بتشريعات العمل مثل: مؤشر شدة تشريعات حماية العامل** والتي تعتبر من بين العوامل المؤسسية المهمة المؤثرة على انتقال منحنى بيفريدج وذلك سواء بالنسبة للجزائر أو المغرب، فإنه تم اللجوء إلى المتغيرات المذكورة أعلاه.

ثانيا:دراسة استقرارية السلاسل الزمنية (*Unit root test*)

تكون السلسلة الزمنية مستقرة إذا تذبذبت حول وسط حسابي ثابت مع تباين ليس له علاقة بالزمن، ولاختبار استقرارية السلسة يوجد عدة أدوات إحصائية منها: **اختبار ديكي– فولر الموسع (*Augmented test*) *Dickey-Fuller***. يعتمد اختبار ديكي–فولر الموسع في دراسة استقرارية سلسلة زمنية ولتكن (y_t) على تقدير النماذج الثلاثة التالية:

$$\Delta y_t = \lambda y_{t-1} - \sum_{j=1}^{p} \emptyset_{j+1} \Delta y_{t-j} + u_t \ldots\ldots (1)$$

$$\Delta y_t = \lambda y_{t-1} - \sum_{j=1}^{p} \emptyset_{j+1} \Delta y_{t-j} + \boldsymbol{c} + u_t \ldots\ldots (2)$$

$$\Delta y_t = \lambda y_{t-1} - \sum_{j=1}^{p} \emptyset_{j+1} \Delta y_{t-j} + \boldsymbol{c} + \boldsymbol{bt} + u_t \ldots\ldots (3)$$

حيث يحدد مستوى التأخيرات(P)حسب أقل قيمة للمعايير Akaike (AIC)،Schwarz (SC) و Hannan –Quinn (HQ).

وتجدر الإشارة هنا أن اختبار ديكي–فولر المطور (ADF)يحمل نفس خصائص اختبار ديكي فولر (DF) هذا الأخير الذي يفترض أن الأخطاء غير مرتبطة فيما بينها، بحيث يستخدم الفروق ذات الفجوة الزمنية $\Delta \log y_{t-j+1}$، حيث أن:

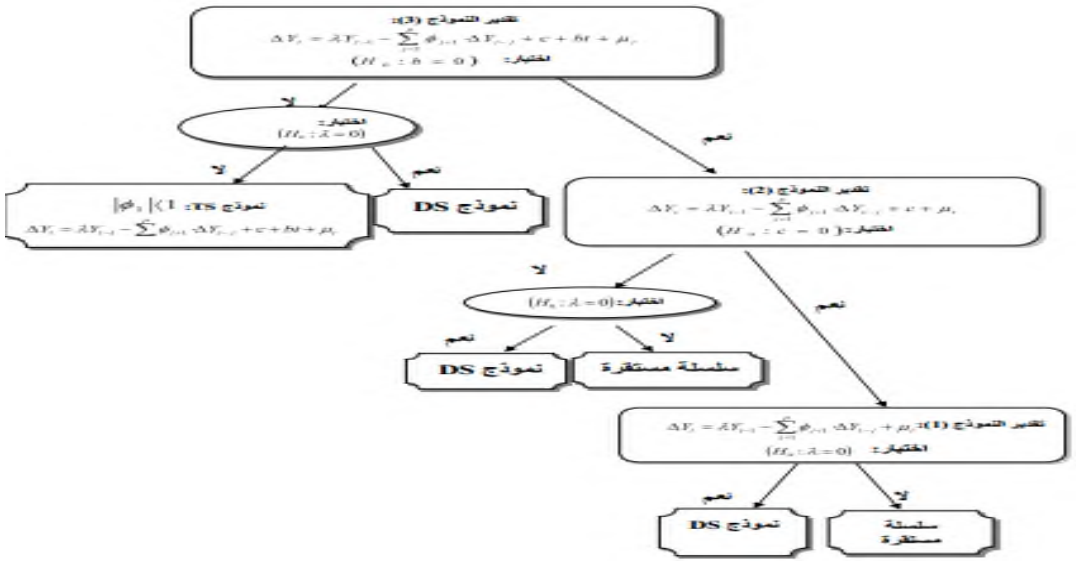
$$\Delta \log y_{t-1} = logy_{t-1} - logy_{t-2}$$

$$\Delta \log y_{t-2} = logy_{t-2} - logy_{t-3}$$

Etc .

ويتم إدراج عدد من الفروق ذات الفجوة الزمنية حتى تختفي مشكلة الارتباط الذاتي للأخطاء، وفيما يلي صورة مبسطة لمنهجية اختبار الجذر الأحادي لديكي– فولر:

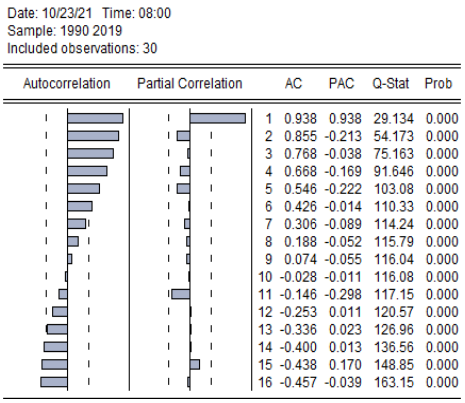
الشكل رقم (4–6):منهجية مبسطة لاختبارات الجذر الأحادي



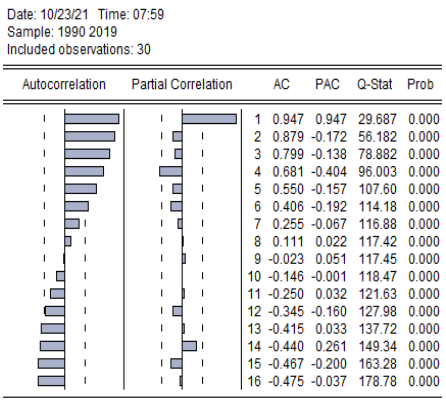
Source : Régis Bourbonnais, Econometrie ; cours et exercices corrigés, 9 éme édition, Dunod, Paris, 2015, p 251.

لكن قبل القيام باختبار جذر الوحدة نشاهد أولا **دالة الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية** للسلاسل الزمنية محل الدراسة، حيث تكون السلسلة الزمنية مستقرة إذا كانت معاملات دالة الارتباط P_K معنوية لا تختلف عن الصفر من أجل كل $K \geq 0$. الأشكال البيانية التالية توضح دالة الارتباط الذاتي البسيطة والجزئية لجميع المتغيرات:

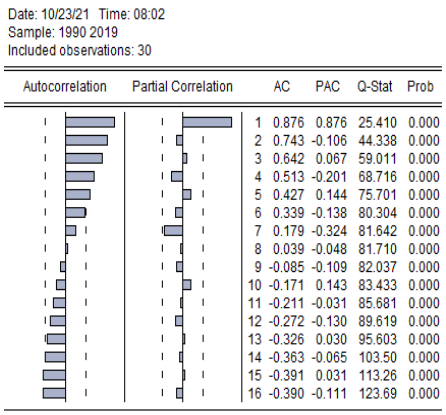
الشكل رقم (4–7):دالة الارتباط الذاتي لمعدل البطالة



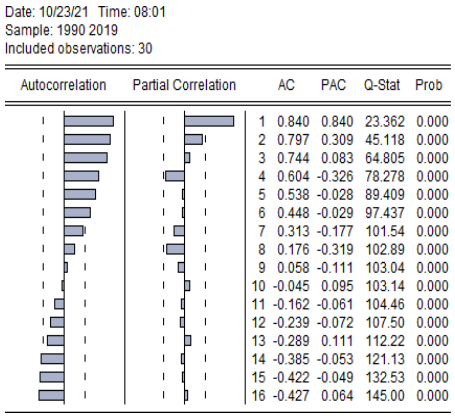
الشكل رقم (4–8):دالة الارتباط الذاتي لمعدل الشواغر



الشكل رقم (4–9):دالة الارتباط الذاتي للأجر الحقيقي



الشكل رقم (4–10):دالة الارتباط الذاتي لأسعار البترول



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

من خلال اختبار معاملات دالة الارتباط الذاتي للسلاسل الزمنية، وجدنا أن هناك معاملات تختلف معنويا عن الصفر، مما يعطينا فكرة مبدئية على عدم استقرار السلاسل الزمنية الممثلة لهذه المتغيرات.

ننتقل الآن إلى إجراء اختبارات جذر الوحدة على السلاسل الزمنية محل الدراسة، حيث أن الجدول التالي يوضح نتائج الاستقرارية للسلاسل الزمنية بالاستعانة باختبار ديكي – فولر المطور:

الجدول رقم (4-2): نتائج اختبارات الجذر الوحدوي لديكي- فولر المطور(ADF)

	عند المستوى			عند الفرق الأول		
النماذج / المتغيرات	مع الثابت	الثابت واتجاه عام	بدون ثابت	مع الثابت	الثابت واتجاه عام	بدون ثابت
u	0.89	0.53	0.33	***0.002	**0.01	***0.0001
v	0.97	0.15	0.94	***0.0004	***0.001	**0.01
w	0.39	0.44	0.82	***0.000	***0.000	***0.000
oilp	0.57	0.73	0.52	***0.0004	***0.002	***0.000

القيم في الجدول تمثل الاحتمال المقابل لاحصائية الاختبار، معنوي عند مستوى دلالة 10%*، معنوي عند مستوى دلالة 5%**، معنوي عند مستوى دلالة 1%***.

المصدر: اعتمادا على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (01).

لقد تم التأكد من أن جميع السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة من نوع DS وليست من نوع TS (عدم معنوية مركبة الاتجاه العام (trend)) استقرت عند الفرق الأول وذلك بعد المرور على النماذج الثلاث لاختبار ADF لكل سلسلة من السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة، وتم تلخيص نتائج تقدير اختبار ADF في الجدول (4-2) أعلاه.

المطلب الثالث: تقدير علاقة بيفريدج باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)

في هذا المطلب سوف نقوم باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL) من أجل تقدير علاقة بيفريدج سوق العمل الجزائري، حيث تسمح هذه المنهجية بدراسة علاقة الأجل الطويل والقصير في آن واحد.

أولا: تعريف منهجية الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)

إن نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة **(ARDL)** المقترح من طرف **Pesaran, et al. (1997. 2001)** [1] يعتبر أشمل من اختبارات التكامل المشترك لأنجل وغرانجر و جوهانسون، وذلك لأن هذه الاختبارات الأخيرة تتطلب أن تكون المتغيرات محل الدراسة متكاملة من نفس الدرجة بينما نموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع فيمكن استخدامه في جميع الحالات، إلى جانب مجموعة من المميزات التالية:

أ) يمكن تطبيقه بغض النظر عما إذا كانت السلاسل الزمنية مستقرة محل الدراسة مستقرة في المستوى I(0) أو متكاملة من نفس الدرجة I(1) أو حتى خليط من الاثنين معا؛

[1] **Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J, Bounds testing approaches to the analysis of level relationships, journal of applied econometrics, 16(3), 2001, pp 289-326.**

ب) إن نتائج تطبيقه تكون أكثر ملائمة مع حجم العينات الصغير، وهذا على عكس معظم اختبارات التكامل المشترك التقليدية التي تتطلب أن يكون حجم العينة كبيرا حتى تكون النتائج أكثر كفاءة؛

ت) المقدرات الناتجة عن هذا النموذج تتصف بخاصية عدم التحيز والكفاءة، فضلا على انه يساعد على التخلص من المشاكل المتعلقة بحذف المتغيرات ومشكل الارتباط الذاتي؛

ث) إن منهجية (ARDL) تعمل على تقدير علاقات الأجلين الطويل والقصير معا في الوقت نفسه في معادلة واحدة بدلا من معادلتين منفصلتين؛

ج) تسمح منهجية (ARDL) بإدراج المتغيرات الصماء في اختبار التكامل المشترك.[1]

إن نموذج الانحدار الذاتي للفجوات المتباطئة الموزعة(ARDL) يأخذ بعين الاعتبار الفارق الزمني لتباطؤ الفجوة (lag) حيث تتوزع المتغيرات التفسيرية على فترات زمنية يدمجها النموذج (ARDL) في عدد من المتباطئات الموزعة في حدود (معلمات) تتوافق مع وعدد المتغيرات التفسيرية، حيث تستغرق العوامل الاقتصادية المفسرة قيد الدراسة مدة زمنية للتأثير على المتغير التابع متوزعة بين الأجل القصير والطويل الأجل، ويفيد أيضا هذا النموذج السلاسل الزمنية صغيرة الحجم كما وضحت ذلك عديد من الدراسات القياسية.[2]

قبل تقدير نموذج ARDL يتم تحديد فترات الإبطاء الزمني لكل متغير من متغيرات النموذج، حيث يتم اختيار رتبة الإبطاء حسب أحد المعايير التالية: Akaike Info Criterion (AIC) أو Schwarz Bayesian Criterion (SBC) او Hannan-Quinn Criterion (HQ)، ويتم اختبار التكامل المشترك وذلك في إطار نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد Unrestricted Error Correction model (UECM) الذي يأخذ الصيغة التالية بفرض العلاقة بين Y (المتغير التابع) و X(متجه المتغيرات المستقلة):[3]

$$\Delta \mathbf{Y_t} = \boldsymbol{\alpha} + \sum_{\boldsymbol{i=1}}^{\boldsymbol{m}} \boldsymbol{\beta_i}\, \Delta \boldsymbol{Y_{t-i}} + \sum_{\boldsymbol{i=0}}^{\boldsymbol{n}} \boldsymbol{\theta_i} \Delta \boldsymbol{X_{t-i}} + \boldsymbol{\gamma_1 Y_{t-1}} + \boldsymbol{\gamma_2 Y_{t-2}} + \boldsymbol{\varepsilon_t} \dots\dots (\mathbf{5})$$

حيث يشير Δ إلى الفروق الأولى للمتغيرات، بينما يمثل كل من n و m فترات الابطاء الزمني للمتغيرات، علما أنه ليس بالضرورة أن تكون عدد فترات التخلف الزمني للمتغير التابع والمتغيرات المستقلة في المستوى نفسه

[1] بن مريم محمد، **دور الاستقرار السياسي كعامل أساسي إلى جانب المتغيرات الاقتصادية الكلية في جذب الاستثمار الأجنبي المباش في الجزائر (داسة قياسية باستخدام نموذج الانحدار الذاتي ذي الفجوات الزمنية الموزعة المتباطئة (ARDL) خلال الفترة (1987–2016)**، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 20، جوان 2018، ص62.

[2] مختاري فتيحة؛ بلحاج فراجي، **أثر تغيرات سعر الصرف على الميزان التجاري الجزائري، دراسة قياسية باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة (ARDL) للفترة (1990–2015)**، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 3، العدد 4، ديسمبر 2017، ص 10.

[3] أمين حواس وفاطمة الزهراء زرواط، **واردات السلع الرأسمالية والنمو الاقتصادي في الصين: منهجية ARDL**، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي، 2016، ص ص 214-216.

(n≠m)، تعبر المقدرات γ_1 و γ_2 عن معلومات العلاقة طويلة الأجل (Long- run relatioship)، وتعبر β_i و θ_i عن معلومات العلاقة قصيرة الأجل (Short- run relatioship)، ويمثل ε_t حد الخطأ العشوائي.

بعد تقدير النموذج يتم التحقق من وجود علاقة التكامل المشترك بين المتغيرات باستخدام اختبار الحدود (Bounds test)، الذي يستند على اختبار F (Wald test) الذي يختبر فرضية عدم وجود تكامل مشترك مقابل وجود تكامل مشترك بين المتغيرات وفقا للصيغة التالية:

$$H_0: \gamma_1 = \gamma_2 = 0$$
$$H_1: \gamma_1 \neq \gamma_2 \neq 0$$

وبما أن توزيع اختبار F غير معياري فإن رفض أو قبول فرضية العدم يعتمد على القيمة F المحسوبة التي تأخذ القيمة التالية:

$$F = \frac{(SSER - SSEU)/m}{SSEU/(n-k)}$$

حيث تمثل $SSEU$ مجموع مربعات البواقي للنموذج غير المقيد (الأصلي، الفرضية البديلة)، $SSER$ مجموع مربعات البواقي للنموذج المقيد (فرضية العدم)، m عدد معلمات النموذج المقيد، k عدد المتغيرات، n عدد المشاهدات.

حيث يتم مقارنة القيمة F المحسوبة بالقيم الجدولية ضمن الحدود الحرجة المقترحة من قبل Pesaran وآخرون (2001) و Narayan (2005)عند مستويات معنوية (1%، 2.5%، 5%، 10%) للحدود الدنيا التي تفترض أن المتغيرات متكاملة من الدرجة I(0) والعليا التي تفترض أن المتغيرات متكاملة من الدرجة I(1)، ويتم رفض فرض العدم إذا كانت إحصائية F اكبر من الحدود الدنيا والعليا، مما يعني وجود تكامل مشترك.

بعد التأكد من وجود علاقة تكامل مشترك يتم تقدير علاقة الأجلين الطويل والقصير، حيث تعطى علاقة الأجل الطويل وفقا للصيغة التالية:

$$\mathbf{Y_t = \alpha + \sum_{i=0}^{p} \vartheta_i Y_{t-i} + \sum_{i=0}^{q} \delta_i X_{t-i} + \omega_t \dots (6)}$$

حيث تمثل كل من ϑ_i و δ_i معاملات المتغيرات، وتشير p و q إلى فترات الإبطاء لتلك المتغيرات، ويمثل ω_t حد الخطأ العشوائي.

أما علاقة الأجل القصير فتعطى وفق الصيغة التالية:

$$\Delta Y_t = c + \sum_{i=0}^{p} \vartheta_i \Delta Y_{t-i} + \sum_{i=0}^{q} \delta_i \Delta X_{t-i} + \emptyset ECT_{t-1} + \mu_t \dots (7)$$

حيث تمثل ECT_{t-1} حد تصحيح الخطأ ويشترط أن يكون سالب ومعنوي، $\emptyset$ معامل حد تصحيح الخطأ الذي يقيس سرعة التكيف التي يتم بها تعديل الاختلال في التوازن في الأجل القصير باتجاه التوازن في الأجل الطويل.

ثانيا: اختبار التكامل المشترك (اختبار الحدود Bounds test)

يتم من خلال هذا الاختبار التحقق من وجود تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة، والذي يستند على اختبار Wald للكشف عن العلاقة التوازنية بين المتغيرات على المدى الطويل، من ذلك قمنا بتقدير نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد ($UECM_{ARDL}$) باستخدام منهجية ARDL. تبين نتائج اختبار الحدود كما هو موضح في الجدول رقم (4-3) وجود علاقة تكامل مشترك خطية بين المتغير التابع (معدل البطالة) والمتغيرات التفسيرية (معدل الشواغر، الأجر الحقيقي وأسعار البترول)، حيث جاءت إحصائية F-stat أكبر من الحدود الحرجة العليا والدنيا عند مستوى معنوية 5%، مما يعني إمكانية رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل أي وجود علاقة تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (4-3):نتائج اختبار التكامل المشترك باستخدام اختبار الحدود (Bound test) لنموذج ($UECM_{ARDL}$)

قيمة فيشر المحسوبة F_{cal}	التأخير	القيم الحرجة	مستوى المعنوية		
			%1	%5	%10
4.88	4	الحد الأدنى I(0)	3.65	2.79	2.37
		الحد الأعلى I(1)	4.66	3.67	3.2

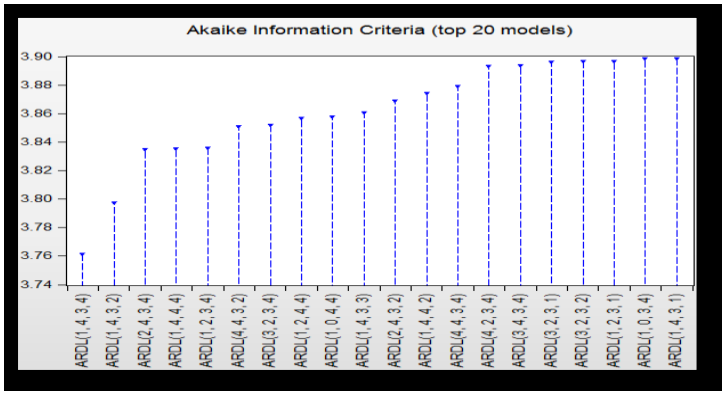
المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (03).

نظرا لوجود علاقة تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة، فإن هذا ينطوي على وجود علاقة طويلة الأجل بين المتغيرات، وعليه فإن هذه المرحلة تتضمن تقدير علاقة الأجلين الطويل والقصير، باستخدام منهجية ARDL حيث تسمح هذه المنهجية بتقدير العلاقتين في آن واحد.

ثالثا: تقدير معلمات النموذج للأجلين الطويل والقصير

بما أن نموذج ARDL يتطلب إدخال في النموذج المتغيرات المتأخرة زمنيا كمتغيرات تفسيرية، فإن نموذج الأمثل من حيث عدد التأخيرات للمتغيرات المدرجة في النموذج هو:ARDL (1,4,3,4)، حيث تم تحديد أقصى عدد فترات التأخير بـ: 4 فترات وذلك بالاعتماد على معيار Akaike كما يظهر في الشكل التالي:

الشكل رقم (4–11): اختيار النموذج المناسب وفق أقل قيمة لمعيار Akaike



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

يمكن الحصول مباشرة باستخدام برنامج "Eviews 10" على نتائج تقدير معلمات الأجل الطويل لنموذج (ARDL) الملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4–4): نتائج تقدير معلمات الأجل الطويل لنموذج (ARDL)

نتائج تقدير معادلة الأجل الطويل لنموذج ARDL التالية:

$$u_t = c + \sum_{i=1}^{p} a_i u_{t-i} + \sum_{i=0}^{q} b_i v_{t-i} + \sum_{i=0}^{m} c_i w_{t-i} + \sum_{i=0}^{n} e_i oilp_{t-i} + \varepsilon_t$$

Dependent variable : u

variable	coefficient	Std.Error	t-statistic	Prob
V	-444.31	682.74	-0.64	**0.53**
W	-0.004	0.001	-2.62	**0.02**
Oilp	0.13	0.09	1.46	**0.17**
C	54.04	9.95	5.42	**0.00**
الاختبارات التشخيصية	JB	LM	ARCH	RESET
Statistic	$\chi^2 = 0.80$	$F_{(2,8)} = 0.60$	$F_{(1,23)} = 0.35$	$F_{(1,9)} = 0.64$
probability	0.66	0.56	0.55	**0.64**

*Significant at 10% ,** Significant at 5% , ***Significant at 1%.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (04).

أما نتائج مقدرات معلمات الأجل القصير (نتائج تقديرات نموذج تصحيح الخطأ لنموذج ARDL) فكانت كما يلي:

الجدول رقم (4-5): نتائج تقدير معلمات الأجل القصير

نتائج تقدير معادلة الأجل القصير لنموذج ARDL التالية:

$$d(u_t) = c + \sum_{i=1}^{p} \alpha_i d(u_{t-i}) + \sum_{i=0}^{q} b_i d(v_{t-i}) + \sum_{i=0}^{m} c_i d(w_{t-i}) + \sum_{i=0}^{n} e_i d(oilp_{t-i}) + \emptyset ECT_{t-i} + \vartheta_t$$

$$d(u_t) = \underset{(0.07)}{-1001.34}\, d(v_{t-3}) - \underset{(0.008)}{0.001}\, dw + 0.001 d(w_{t-1}) + \underset{(0.003)}{0.001}\, d(w_{t-2}) - \underset{(0.01)}{0.08}\, d(oilp_{t-1}) - \underset{(0.04)}{0.04}\, d(oilp_{t-3}) - \underset{(0.0002)}{0.57}\, ECT_{t-1}$$

$\overline{R}^2 = 0.68$ loglikelihood $= -32.89$ DW $= 2.25$ n $= 26$

ملاحظة: يمثل المؤشر(d) المرفق بكل المتغيرات الفرق من الدرجة الأولى. ECT_{t-i} حد تصحيح الخطأ ($\hat{\varepsilon}_{t-1}$)، *، **، *** تمثل المعنوية الإحصائية عند 5%، 10%، 1% على التوالي. القيم ما بين القوسين تمثل قيم إحصائيات ستودنت.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (05).

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن حد معلمة تصحيح الخطأ (ECT_{t-1}) جاءت معنوية عند مستوى معنوية 5% مع الإشارة السالبة المتوقعة وتعتبر هذه النتيجة كدعم على وجود علاقة توازنية طويلة المدى بين المتغيرات، والتي تكشف عن سرعة عودة معدل البطالة نحو قيمته التوازنية في الأجل الطويل، حيث في كل فترة زمنية نسبة اختلال التوازن من الفترة الماضية (t-1) تتعدل بنسبة (57%).

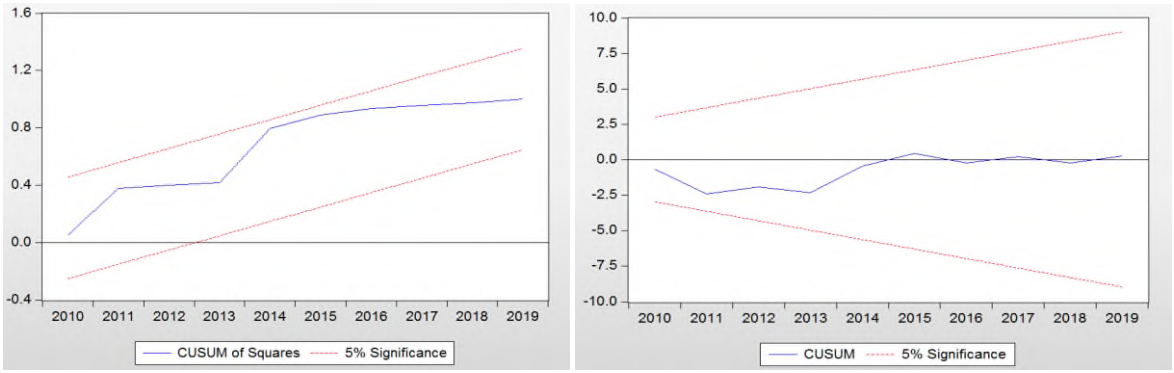
تشخيص وتقييم نتائج التقدير: يتضح أيضا من خلال نتائج الجدول أن قيمة معامل التحديد المصحح قد بلغت 0.68، وهو ما يدل على جودة توفيق النموذج ومقدرته على تفسير تغيرات المتغير التابع (معدل البطالة)، كما أن قيمة Durbin-Watson لا توحي إلى وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء.

تشير نتائج الاختبارات التشخيصية إلى جودة نموذج ARDL المقدر وخلوه من المشاكل القياسية، حيث يشير اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي Jqraue-Bera (J-B) إلى أنه لا يمكن رفض فرض العدم القائل أن بواقي معادلة الانحدار موزعة توزيعا طبيعيا، مما يعني أن النموذج لا يعاني من مشكلة التوزيع غير الطبيعي لبواقي معادلة الانحدار، وتبين نتائج اختبار مضاعف لاغرانج للارتباط التسلسلي بين البواقي Breuch-Godfrey(LM) إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي تسلسلي لبواقي معادلة الانحدار، حيث جاء الاحتمال المقابل لإحصائية الاختبار أكبر من مستوى الدلالة 5% مما يجعلنا نقبل فرض العدم القائل بأنه لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي تسلسلي لبواقي معادلة الانحدار، كما تشير نتائج اختبار الانحدار الذاتي المشروط بعدم ثبات التباين ARCH إلى إمكانية قبول فرض العدم القائل بثبات تباين حد الخطأ العشوائي في النموذج المقدر، ويبين اختبار الشكل الدالي للنموذج Ramsey Reset إلى أن النموذج المقدر لا يعاني من مشكلة عدم ملائمة الشكل الدالي.

ومن خلال اختبارات الاستقرار الهيكلي الموضحة في الشكل التالي، يتضح من خلال اختبار المجموع التراكمي لمربعات البواقي CUSUMQ لمعاملات نموذج ARDL المقدر أن المعاملات المقدرة مستقرة خلال الفترة

المدروسة.

الشكل رقم (4-12): الأشكال البيانية لإحصائية كل من CUSUM وCUSUM SQ



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

رابعاً: تحليل وتفسير نتائج تقدير الأجلين الطويل والقصير وفق منهجية ARDL

بعد التأكد من وجود علاقة تكامل مشترك وتقدير علاقة الأجلين الطويل والقصير، والتأكد من الجودة النسبية للنموذج المقدر، نأتي إلى تحليل وتفسير نتائج تقدير الأجلين الطويل والقصير وفق منهجية ARDL، وذلك بالاعتماد على نتائج التقدير الموضحة في الجدول رقم (4-4) و(4-5) كما يلي:

تظهر نتائج التقدير وجود علاقة معنوية عكسية بين الأجر الحقيقي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث تؤدي زيادة الأجر الحقيقي بـ 1% إلى انخفاض معدل البطالة بـ 0.4%، بينما في الأجل القصير فتشير النتائج إلى وجود تأثير موجب معنوي لكل من الأجر الحقيقي والمتأخر بفترة واحدة والمتأخر بفترتين بمعامل يقدر بـ 0.1 لكل منهما. يلاحظ أن هذا التأثير ضعيف لمتغير الأجر الحقيقي على معدل البطالة سواءا في الأجل الطويل أو القصير، كما أن العلاقة السالبة بين هذين المتغيرين في الأجل الطويل تتعارض مع النظرية الاقتصادية والتي تنص على وجود علاقة موجبة بين هذين المتغيرين والتي تحققت في الأجل القصير، حيث تؤدي زيادة الأجر الحقيقي إلى زيادة تكاليف المنشأة وهذا ما يدفعها إلى تخفيض مستويات توظيفها لليد العاملة والتي تصبح مكلفة بالنسبة للمنشأة، مما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة.

كما أظهرت نتائج التقدير أن العلاقة عكسية بين معدل الشواغر ومعدل البطالة سواءا في الأجل القصير أو الطويل، وهذا ما يتوافق بين علاقة بيفريدج والتي تؤكد أن ارتفاع معدلات الشواغر أي ارتفاع حجم الوظائف الشاغرة، يؤدي إلى تخفيض معدلات البطالة. ولكن هذه العلاقة حسب نتائج التقدير كانت غير معنوية، حيث يمكن إرجاع سبب ذلك إلى معاناة سوق العمل الجزائري من عدم التوافق بين المعروض والطلب على العمل والذي يرجع إلى عدة عوامل من بينها: الوضعية الاقتصادية للبلد والتي تعتمد فقط على مورد واحد وهو: البترول، عدم

الموائمة بين مخرجات الجامعة ومعاهد التكوين وسوق العمل وارتفاع حجم الفئة التي تبلغ سن العمل...

كذلك على ضوء النتائج المتحصل عليها نجد أن هناك أثر سالب ومعنوي لمتغير أسعار البترول والمتأخر بفترة واحدة وثلاث فترات على معدل البطالة بمعامل يقدر بـ 0.08 و 0.04 على التوالي. إن العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين تعتبر منطقية، حيث يؤدي ارتفاع أسعار البترول إلى انخفاض معدلات البطالة، وذلك من خلال انتعاش حالة الاقتصاد والذي كما سبق ذكره فإنه يعتمد على دخل هذا المورد الطبيعي، وبالتالي تحسن حالة الاقتصاد سوف تؤدي إلى زيادة عدد المشاريع التنموية بما فيها التشغيلية، مما يؤدي إلى امتصاص نسبة مهمة من اليد العاملة الباحثة والقادرة على العمل. وعموما من خلال النموذج فإنه يلاحظ أن ارتفاع أسعار البترول بـ 1 دولار سيؤدي إلى انخفاض معدل البطالة بـ 4% في الأجل القصير، بينما العلاقة بين هذين المتغيرين فكانت غير معنوية في الأجل الطويل.

المبحث الثاني: تحليل انتقال منحنى بيفريدج لسوق العمل المغربي باستخدام نموذج الإنحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)

إن درجة كفاءة سوق العمل وفعاليته تعتمد على عدد مناصب العمل التي يمكن خلقها والمطابقات المحققة من خلال المواءمة بين العاطلين عن العمل والمناصب الشاغرة المتوفرة، حيث يعتمد ذلك على مدى كفاءة النظام المعلوماتي في الاقتصاد المعني. تعاني المغرب كما بقية الدول السائرة في طريق النمو من المعدلات المرتفعة للبطالة وبطالة المتعلمين الشباب وهذا ما تعمل عليه المغرب من خلال تحسين عملية المطابقة والتقريب بين عارضي العمل وطالبيه.

المطلب الأول: تحليل تطور منحنى بيفريدج سوق العمل المغربي

تقوم مختلف المراكز الإحصائية بإحصاء عدد عروض العمل وطلبات العمل، حيث تعمل على تحقيق أقصى تطابق ممكن بين هذين الطرفين. يسمح منحنى بيفريدج بفحص التطابق الحاصل في سوق العمل المغربي بين عدد العاطلين عن العمل والمناصب الشاغرة.

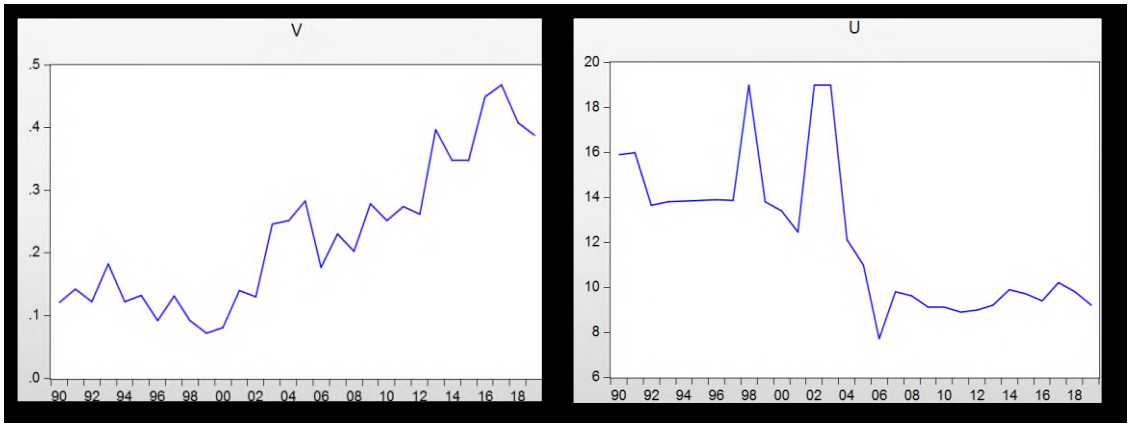
أولاً: دراسة وصفية لمتغيرات منحنى بيفريدج (معدل البطالة ومعدل الشواغر)

تصدر البيانات المتعلقة بمعدل البطالة في المغرب من طرف "**المندوبية السامية للتخطيط**"-*Haut*) (*Commissariat au Paln*، وهي عبارة عن هيئة إحصائية مخولة بإجراء مسح وطني حول الأسر والتي تهدف من خلاله إلى تجميع المعطيات والإحصائيات التي تساعدها على خلق بيانات إحصائية دورية حول الشغل والبطالة في المغرب. أما حجم المعروض من الوظائف الشاغرة فيتم إعلانه من قبل "**الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات**" (*Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences*)وهي عبارة عن

مؤسسة إدارية عمومية أنشئت سنة 2000 تخضع لإشراف الدولة المغربية، حيث تقوم بربط الصلة بين العرض والطلب في مجال العمل.

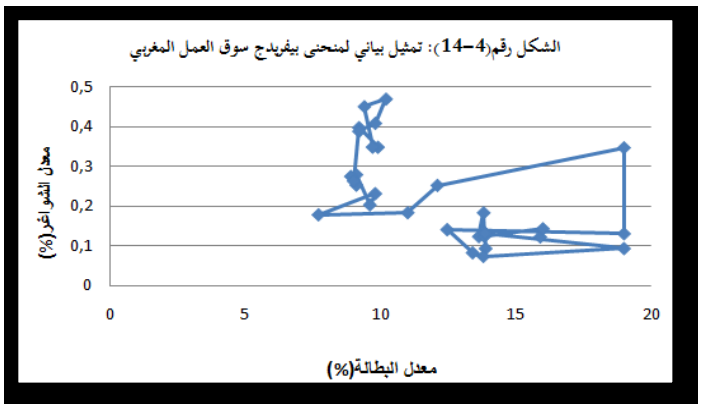
إن الأشكال البيانية التالية تمثل تطور معدل البطالة ومعدل الشواغر منسوبان إلى الفئة النشطة في سوق العمل المغربي خلال الفترة الزمنية(1990-2019)، حيث نلاحظ من خلال البيانيين أدناه الحركة المتزامنة والمتعاكسة بين مستويات معدل البطالة ومعدل المناصب الشاغرة في المغرب.

الشكل رقم (4–13): تمثيل بياني لتطور معدل البطالة ومعدل الشواغر لسوق العمل المغربي خلال الفترة (1990-2019) (%)



المصدر: إحصائيات معدل البطالة مستمدة من المندوبية السامية للتخطيط وإحصائيات معدل الشواغر مستمدة من الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات (المغرب).

نلاحظ من خلال التمثيل البياني لمتغيري: معدل البطالة ومعدل الوظائف الشاغرة وكذلك سحابة النقاط في سوق العمل المغربي خلال الفترة (1990-2019) والممثلة في الشكل أعلاه أن العلاقة عكسية بين هذين المتغيرين، بحيث إذا ارتفع معدل الوظائف الشاغرة فإن معدل البطالة سوف ينخفض والعكس صحيح وهذا ما يتناسب مع الفرضية النظرية القائمة بين هذين المتغيرين وهي وجود **علاقة عكسية** بين هذين المتغيرين.



المصدر: اعتمادا على الإحصائيات المستمدة من(**HCP**)و(**ANAPEC**).

المطلب الثاني: تقدير نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL)

سوف نقوم باتباع مراحل تقدير نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة والتي تتمثل في: اختبار استقرارية المتغيرات، اختبار التكامل المشترك (اختبار الحدود **Bounds test**)، تقدير علاقات الأجل القصير والطويل، القيام بالاختبارات التشخيصية للنموذج.

أ- دراسة استقرارية السلاسل الزمنية: سنقوم بدراسة تأثير مجموعة من المتغيرات الاقتصادية المهمة في الاقتصاد المغربي على تحرك وانتقال منحنى بيفريدج، نذكر منها: (**الأجر الحقيقي، نسب التشغيل في القطاع الزراعي**) والتي نرمز لها كالتالي: **w**، **emplarg**.

تجدر الإشارة إلى أن الحد الأدنى للأجور في المغرب يبلغ 3000 درهم (310 دولار) شهريًا في القطاع العام، بينما يبلغ 2570.86 درهم (265 دولارًا) شهريًا في القطاع الخاص، أما في القطاع الزراعي فيتحصل العامل على مبلغ 69.73 درهم (7 دولارات) في اليوم. لقد كان آخر تغيير للحد الأدنى للأجور في المغرب في 1 جويلية 2015.

و تجدر الإشارة أيضا إلى أنه تم الأخذ بعين الحسبان نسب التشغيل في القطاع الزراعي باعتباره القطاع المهم في الاقتصادي المغربي والذي يوفر العديد من مناصب عمل في سوق العمل المغربي، حثيث يعتبر هذا القطاع العمود الفقري للاقتصاد المغربي إلى جانب قطاع السياحة و الصناعات التحويلية.

بالاعتماد على اختبار الاستقرارية لديكي-فولر المطور(ADF) فإننا تحصلنا على النتائج التالية والملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-6):دراسة إستقرارية متغيرات الدراسة

النماذج / المتغيرات	عند المستوى			عند الفرق الأول		
	مع الثابت	الثابت والاتجاه العام	بدون ثابت	مع الثابت	الثابت والاتجاه العام	بدون ثابت
u	0.21	0.11	0.26	***0.00	****0.0002	***0.000
v	0.71	0.13	0.76	***0.00	***0.000	***0.000
w	0.78	0.79	0.93	***0.00	****0.0002	***0.000
emplarg	0.99	0.60	***0.001	***0.001	***0.001	***0.002

القيم في الجدول تمثل الاحتمال المقابل لإحصائية الاختبار، معنوي عند مستوى دلالة (10%)*، معنوي عند مستوى دلالة (5%)**، معنوي عند مستوى دلالة (1%)***.

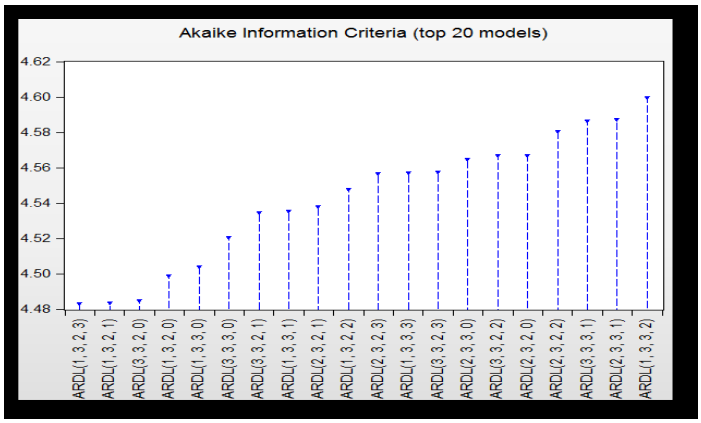
المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (10).

إن جميع السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة من نوع DS وليست من نوع TS (عدم معنوية مركبة الاتجاه العام (trend)) استقرت عند الفرق الأول وذلك بعد المرور على النماذج الثلاث لاختبار ADF لكل سلسلة من

السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة، وتم تلخيص نتائج تقدير اختبار ADF في الجدول أعلاه.

ب- اختبار التكامل المشترك (اختبار الحدود *Bounds test*): بهدف الكشف عن العلاقات بين المتغيرات المستقلة في النموذج قيد الدراسة والمتمثلة في: $(v, w, emplarg)$ والمتغير التابع (u) ، ينبغي تحديد عدد فترات الإبطاء الزمني (lags) واختيار المدة الأمثل، حيث يتم اختيارها على أساس أدنى قيمة لمعيار (Akaike). إن النموذج الأمثل الذي يعطي أدنى قيمة لمعيار (Akaike)AIC))هو النموذج(ARDL(1,3,2,3، حيث تم تحديد أقصى عدد فترات التأخير بـ: 3 فترات وبالتالي تم اختيار النموذج ARDL(1,3,2,3) لتقدير علاقة التوازن في الأجل الطويل كما يوضحه الشكل رقم (15).

الشكل رقم (4-15): نتائج اختبار فترات الإبطاء المثلى حسب معيار (Akaike)



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

يتم في هذه المرحلة التحقق من وجود تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة بتطبيق اختبار الحدود، الذي يستند على اختبار **Wald** للكشف عن العلاقة التوازنية بين المتغيرات على المدى الطويل، حيث إذا تأكدنا من وجود هذه العلاقة ننتقل إلى تقدير معلمات الأجل الطويل والأجل القصير. إن الجدول التالي يوضح نتائج اختبار التكامل المشترك وفق اختبار الحدود (***the Bounds test***):

الجدول رقم (4-7):نتائج اختبار التكامل المشترك باستخدام اختبار الحدود لمتغيرات الدراسة

قيمة فيشر المحسوبة F_{cal}	التأخير	القيم الحرجة	مستوى المعنوية		
			%1	%5	%10
4. 29	3	الحد الأدنى I(0)	3.65	2.79	2.37
		الحد الأعلى I(1)	4.66	3.67	3.2

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (12).

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (07) أن قيمة إحصائية (F) المحسوبة أكبر من قيمة الحد الأعلى للحدود (***Bounds test***) وبالتالي يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرض البديل أي وجود تكامل مشترك بين معدل البطالة، معدل الشواغر، نسب التشغيل في القطاع الزراعي و الأجر الحقيقي مما يعني وجود علاقة توازن في الأجل الطويل عند مستوى معنوية 5% و 10%. وبالتالي ننتقل إلى تقدير علاقة التكامل المشترك في المدى القصير والأجل الطويل في الفترات اللاحقة.

المطلب الثالث: تقدير علاقات الأجل الطويل والقصير

بعد التأكد من وجود علاقة تكامل مشترك بين متغيرات النموذج، فإن هذا ينطوي على وجود علاقة طويلة الأجل بين تلك المتغيرات، وعليه فإن هذه المرحلة تتضمن تقدير علاقة الأجلين الطويل والقصير والتي يمكن الحصول عليها في آن واحد باستخدام منهجية (ARDL).

تقدير علاقة الأجل الطويل: لقد قمنا بتقدير علاقة الأجل الطويل وفق نموذج ARDL، حيث يتضح من نتائج الجدول أدناه الجودة النسبية للنموذج المقدر، والتي تظهر من خلال نتائج الاختبارات التشخيصية التي سوف يأتي تحليلها فيما بعد.

الجدول رقم (4–8):نتائج تقدير معلمات الأجل الطويل

نتائج تقدير معادلة الأجل الطويل لنموذج ARDL التالية:

$$u_t = c + \sum_{i=1}^{p} a_i u_{t-i} + \sum_{i=0}^{q} b_i v_{t-i} + \sum_{i=0}^{m} c_i w_{t-i} + \sum_{i=0}^{n} e_i emplarg_{t-i} + \varepsilon_t$$

Dependent variable : u

variable	coefficient	Std.Error	t-statistic	Prob
V	-37.78	15.60	-4.23	**0.02**
W	0.01	1.82	0.87	**0.08**
emplarg	0.13	0.21	-2.64	**0.82**
C	-15.53	-0.38	2.74	**0.70**
الاختبارات التشخيصية	JB	LM	ARCH	RESET
Statistic	$\chi^2 = 0.07$	$F_{(2,12)} = 0.58$	$F_{(1,24)} = 2.19$	$F_{(2,12)} = 2.49$
probability	0.96	0.57	0.15	**0.12**

*Significant at 10% ,** Significant at 5% , ***Significant at 1%.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (13).

تقدير علاقة الأجل القصير(نموذج تصحيح الخطأ ECM): يجري من خلال منهجية تصحيح الخطأ **(ECM)**تقدير العلاقة في الأجل القصير الذي من خلاله يتم إضافة حد تصحيح الخطأ والمتباطئ لفترة واحدة باعتباره متغير تفسيري، إذ يقيس حد تصحيح الخطأ سرعة التكييف للاختلال في الأمد القصير وذلك إلى التوازن في الأمد الطويل، فإذا كانت معلمة تصحيح الخطأ سالبة ومعنوية دل ذلك على أن هناك علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغيرات محل الدراسة.

الجدول رقم (4–9): نموذج تصحيح الخطأ (ECM)

نتائج تقدير معادلة الأجل القصير لنموذج ARDL التالية:

$$d(u_t) = c + \sum_{i=1}^{p} a_i d(u_{t-i}) + \sum_{i=0}^{q} b_i d(v_{t-i}) + \sum_{i=0}^{m} c_i d(w_{t-i}) + \sum_{i=0}^{n} e_i d(emplarg_{t-i}) + \emptyset ECT_{t-i} + \vartheta_t$$

$$d(u_t) = \underset{(0.001)}{41.87} d(v_{t-1}) + \underset{(0.01)}{30.88} 30.88\ d(v_{t-2}) - \underset{(0.02)}{0.01} d(w) - \underset{(0.01)}{0.01} d(w_{t-1}) - \underset{(0.02)}{1.47} d(emplarg_{t-2}) - \underset{(0.0001)}{0.81} ECT_{t-1}$$

$\overline{R}^2 = 0.52$ loglikelihood $= -47.51$ DW $= 2.24$ n $= 27$

ملاحظة: يمثل المؤشر(d) للرفق بكل المتغيرات الفرق من الدرجة الأولى. ECT_{t-i} حد تصحيح الخطأ $(\hat{\varepsilon}_{t-1})$، *، **، *** تمثل المعنوية الإحصائية عند 5%، 10%، 1% على التوالي. القيم ما بين القوسين تمثل قيم إحصائيات ستودنت.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10 والملحق رقم (14).

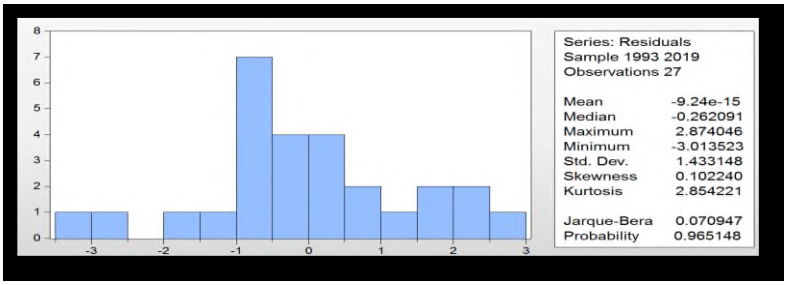
نلاحظ من خلال نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ أن معلمة حد تصحيح الخطأ (ECT_{-1})جاءت معنوية عند مستوى المعنوية (1%، 5%، 10%) وإشارتها أيضا سالبة، حيث تعتبر هذه النتيجة كدعم على وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة. لقد بلغت قيمة معامل حد تصحيح الخطأ (0.81) هذا يعني أنه يتم تصحيح ما قيمته 81% خلال الفترة (t) نتيجة انحراف معدل البطالة خلال الفترة القصيرة (t-1) عن قيمته التوازنية في الأجل الطويل.

كما أن معامل التحديد بلغ 0.52% وهي نسبة جيدة تدل على جودة القوة التفسيرية للمتغيرات المستقلة لمتغيرة معدل البطالة. إضافة إلى أن قيمة إحصائية (Durban-Watson)بلغت (2.24) وبالتالي فإنه لا وجود لارتباط ذاتي بين الأخطاء من الدرجة الأولى.

إجراء بعض الاختبارات التشخيصية للنموذج: لكن قبل الاعتماد على هذا النموذج في التحليل ينبغي التأكد من جودة أداء هذا النموذج، ويتم ذلك من خلال إجراء بعض الاختبارات التشخيصية التالية:

1) **اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي (اختبارJarque-Bera)**: نلاحظ من خلال الشكل أدناه أن الاحتمال المقابل لإحصائية Jarque-Bera أكبر من مستوى المعنوية 5% أي (0.05< 0.96) وبالتالي نرفض فرضية العدم ونستنتج أن الأخطاء موزعة توزيع طبيعي في النموذج محل التقدير.

الشكل رقم (4–16):نتائج اختبار جاك–بيرا



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

2) **اختبار وجود ارتباط بين البواقي من الدرجة أكبر من الواحد (اختبار *Breuch-Godfrey*)**: تشير احصائية اختبار (***Breuch-Godfrey***) إلى خلو النموذج من مشكل ارتباط البواقي من الدرجة أكبر من الواحد وذلك من خلال مقارنة الاحتمال المقابل لإحصائية (***Breuch-Godfrey***) من مستوى المعنوية 5% أي (0.05< 0.57).

الجدول رقم (4–10): اختبار *Breuch-Godfrey*

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.589267	Prob. F(2,12)	0.5700
Obs*R-squared	2.414565	Prob. Chi-Square(2)	0.2990

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

3) **اختبار تجانس تباين الخطأ**: تشير نتائج الجدول أدناه إلى ثبات تباين حد الخطأ العشوائي في النموذج المقدر وذلك من خلال مقارنة الاحتمال المقابل لإحصائية (ARCH) (0.15) أكبر من مستوى المعنوية(0.05).

الجدول رقم (4–11): نتائج اختبار تجانس التباين

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	2.192752	Prob. F(1,24)	0.1517
Obs*R-squared	2.176616	Prob. Chi-Square(1)	0.1401

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 10/23/21 Time: 10:12
Sample (adjusted): 1994 2019
Included observations: 26 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.453106	0.656010	2.215068	0.0365
RESID^2(-1)	0.289168	0.195279	1.480794	0.1517

R-squared	0.083716	Mean dependent var	2.015479
Adjusted R-squared	0.045537	S.D. dependent var	2.791766
S.E. of regression	2.727460	Akaike info criterion	4.918422
Sum squared resid	178.5370	Schwarz criterion	5.015199
Log likelihood	-61.93949	Hannan-Quinn criter.	4.946290
F-statistic	2.192752	Durbin-Watson stat	2.060765
Prob(F-statistic)	0.151671		

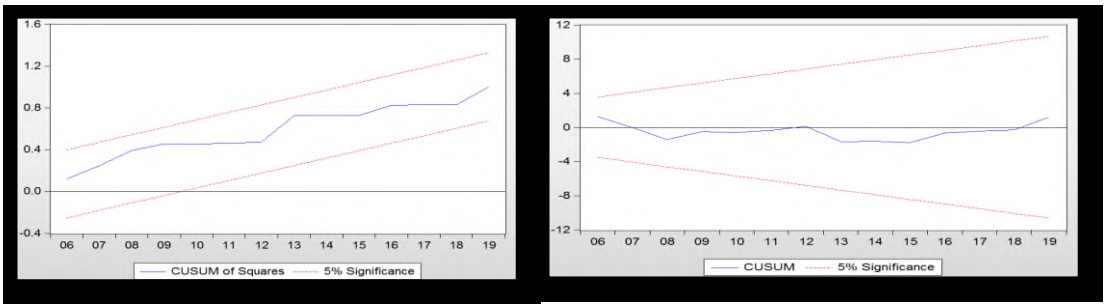
المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

4) **اختبار الاستقرار الهيكلي للنموذج على طول الفترة المدروسة (*stability test*)**: لغرض التأكد من صلاحية النموذج لكل الفترة، نقوم باستخدام بعض الاختبارات الاحصائية ومن أشهرها اختبار المجموع التراكمي للبواقي المعاودة (***CUSUM***) و اختبار المجموع التراكمي لمربعات البواقي المعاودة

(***CUSUM of squares***). حيث اقترح براون–دابلن إفانز **(Drown-Dubln Evans ((1975)** هذا الاختبار الذي يوضح وجود تغير هيكلي في النموذج، وكذا مدى إنسجام المعلمات طويلة الأمد مع المعلمات قصيرة الأمد.

يتحقق الاستقرار الهيكلي للمعاملات المقدرة لصيغة تصحيح الخطأ لنموذج الانحدار الذاتي للإبطاء الموزع، إذا وقع الشكل البياني لاختبارات ***CUSUM*** و ***CUSUM of squares*** داخل الحدود الحرجة عند مستوى المعنوية 5% وهذا يعني أن المعلمات مستقرة على طول فترة الدراسة،وبعد إجراء الاختبار على النموذج كانت النتائج كالتالي:

الشكل رقم (4–17): اختبار *CUSUM* و*CUSUM of squares* للتغير الهيكلي للنموذج

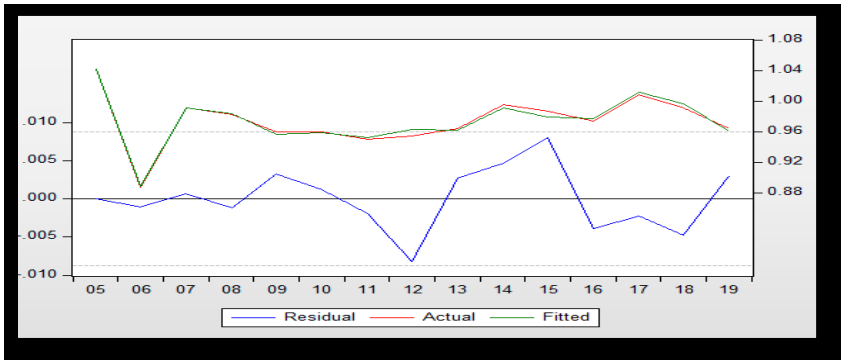


المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

من خلال الشكل أعلاه، نلاحظ أن كلا من اختباري المجموع التراكمي للبواقي المعاودة (CUSUM)، والمجموع التراكمي لمربعات البواقي المعاودة (CUSUMSQ) ببيان استقرار النموذج على المدى الطويل، أي عدم حدوث تغير هيكلي وانسجام نتائج المدى القصير، حيث وقع الشكل البياني لإحصائية الاختبارين المذكورين داخل حدود المنطقة الحرجة عند مستوى معنوية 5%.

5) **اختبار الأداء التنبؤي للنموذج المقدر**: نظرا لأن جودة النتائج المقدرة تعتمد على جودة الأداء التنبؤي للنموذج، فإنه يجب التأكد من أن هذا النموذج يتمتع بقدرة جيدة على التنبؤ خلال الفترة الزمنية للتقدير، هذا الأداء الجيد يمكن تتبعه من خلال النظر إلى الشكل التالي والذي يوضح سلوك القيم الفعلية والمقدرة للوغاريتم معدل البطالة حيث نجدهما عموما متطابقتين، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج هذا النموذج لأغراض السياسات الاقتصادية.

الشكل رقم (4-18):القيم الفعلية والمقدرة لمعدل البطالة



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

تحليل وتفسير نتائج تقدير الأجلين الطويل والقصير وفق منهجية ARDL: تظهر نتائج التقدير وجود علاقة عكسية ومعنوية بين معدل البطالة ومعدل الشواغر في الأجل الطويل، حيث تؤدي زيادة معدل الشواغر بـ 1% إلى انخفاض معدل البطالة بـ 2%، بينما في الأجل القصير فتشير النتائج إلى وجود علاقة موجبة و معنوية بين معدل الشواغر متأخر بفترة واحدة وبفترتين بمعامل يقدر بـ 41.87 و30.88 على التوالي. يستنتج إذن أن العلاقة بين معدل الشواغر ومعدل البطالة تتوافق مع علاقة بيفريدج في الأجل الطويل بينما تتعارض معها في الأجل القصير في سوق العمل المغربي، يمكن إرجاع ذلك إلى السياسة الممنهجة التي تتبعها المغرب من اجل تنويع اقتصادها من خلال فتح المجال للاستثمارات الأجنبية وإبرام العديد من الشراكات مع دول الاتحاد الأوروبي، هذا ما سوف يوفر العديد من مناصب الشغل وبالتالي امتصاص جزء مهم من اليد العاملة.

كما أظهرت نتائج التقدير أن هناك علاقة طردية وموجبة بين الأجر الحقيقي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث نلاحظ أنه إذا ازداد الأجر الحقيقي بـ 1% فإن هذا سوف يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة بـ 10%، وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية. بينما في الأجل القصير فنلاحظ وجود علاقة عكسية ومعنوية بين متغير الأجر الحقيقي ومتغير الأجر الحقيقي المتأخر بفترة واحدة بمعامل يقدر بـ 0.01 على التوالي، وهو ما يتناقض مع النظرية الاقتصادية.

تم التوصل أيضا إلى وجود علاقة موجبة ومعنوية بين متغير نسب التشغيل في القطاع الزراعي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث تؤدي زيادة نسب التشغيل في القطاع الزراعي بـ 1% إلى ارتفاع معدل البطالة بـ 13%. بينما في الأجل القصير فنلاحظ وجود علاقة عكسية معنوية بين متغير نسب التشغيل في القطاع الزراعي والمتأخر بفترتين ومعدل البطالة بمعامل يقدر بـ 1.47. تعتبر هذه النتيجة منطقية في الأجل القصير، وذلك لأن ارتفاع حجم التوظيف في القطاع الزراعي من شانه أن يؤدي إلى امتصاص جزء مهم من العاطلين عن العمل المتواجدين في الريف والذين يمثلون نسب مهمة من إجمالي الفئة العاطلة عن العمل، وبالتالي هذا سوف يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة.

المبحث الثالث: التنبؤ بمخزونات سوق العمل الجزائري والمغربي باستخدام منهجية بوكس–جنكينز

يتم استنتاج ديناميكيات سوق العمل في المغرب وخاصة البطالة من خلال المسوح التي تقومها بها الهيئات الإحصائية والتي تتم من خلال مراقبة نفس الأسر والأشخاص واستجوابهم على مدى فترات زمنية متتالية حول الوضع السابق الذي كانوا يشغلونه، حيث تم تصميم مسح وطني حول الشغل لتجديد نصف العينة كل عام وهو ما يؤدي إلى مسح نفس الأشخاص مرتين فقط (مقارنة بست مرات في فرنسا على سبيل المثال) خلال نفس الربع. ونتيجة لذلك ستنخفض قدرة المسح على التقاط الديناميكيات الهيكلية طويلة الأجل للبطالة. الأمر نفسه بالنسبة للجزائر لذلك سوف نحاول التنبؤ بمستويات المخزونات في كلا السوقين.

المطلب الأول: تقديم منهجية بوكس–جنكينز

إن من بين أهم الأهداف التي يسعى إليها الباحث الإحصائي هي التنبؤ بالقيم المستقبلية لظاهرة زمنية ما، حيث تعددت الطرق التي اعتمد عليها للتنبؤ وتعتبر منهجية "**بوكس–جنكينز**" من بين أهم الطرق الأكثر استخداما في التحليل الحديث للسلاسل الزمنية.

إن إصدار العالمان الأمريكيان "**جورج بوكس *George Box*"** و"**جويلم جنكينز *Gwilm Jenkins*"** في سنة **1970** لكتابهما المشهور تحت عنوان: ***Time series analysis : Forcasting and control*** أعطى نقطة البداية لجيل جديد من نماذج التوقع للسلاسل الزمنية، وقد أدرجت هذه النماذج ضمن منهجية متكاملة للتوقع، تؤدي في النهاية إلى الحصول على النموذج الأمثل للسلسة الزمنية المدروسة ضمن العائلة الكبيرة من نماذج الانحدار الخطي والأوساط المتحركة التكاملية الموسمية المضاعفة. تقوم منهجية "بوكس–جنكينز" على مجموعة من المراحل هي:[1]

- ✓ **المرحلة الأولى (دراسة استقرارية السلسة الزمنية استقرارية السلسة الزمنية)**: فحص استقرارية السلسلة الزمنية، وتطبيق التحويلات اللازمة لجعلها مستقرة إن لم تكن كذلك.
- ✓ **المرحلة الثانية (مرحلة التعرف)**: التعرف على النموذج المناسب من عائلة نماذج **ARIMA** (***Autoregressive integrated moving average***).
- ✓ **المرحلة الثالثة (مرحلة التقدير)**: بعد الانتهاء من مرحلة التعرف على نموذج السلسلة الزمنية، تأتي المرحلة التقنية الموالية والمتمثلة في مرحلة التقدير لمعالم النموذج. هناك عدة طرق لتقدير معالم النموذج من بينها طريقة معادلات "يول– وولكر" لتقدير معالم الانحدار الذاتي AR، وطريقة "البحث التشابكي"

[1] مرابط ساعد، **محاضرات مقياس تحليل السلاسل الزمنية 2**، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، 2019، ص 2.

وطريقة "غوس–نيوتن" التكرارية وطريقة المعقولية العظمى لتقدير معالم نماذج المتوسطات المتحركة MA ومعالم النماذج المختلطة.

- ✓ **المرحلة الرابعة (مرحلة التشخيص)**:فحص النموذج للتحقق من ملائمته للسلسلة الزمنية –موضوع البحث– وعندما يكون غير ملائم نعود إلى المرحلة الثانية، وإلا ننتقل إلى المرحلة التالية (الخامسة).
- ✓ **المرحلة الخامسة (مرحلة التوقع)**: يعتبر التوقع بالقيم المستقبلية للظاهرة المدروسة آخر مرحلة في منهجية بوكس–جنكينز، والتوقع إما أن يكون نقطي أو بمجال.

أ– **التوقع النقطي**: يمكن تلخيص عملية التوقع النقطي في المراحل التالية:

كتابة الشكل الرياضي للنموذج المقدر.

استبدال الصدمات العشوائية الحالية والسابقة$\mathbf{u_{t+j}}$ لجميع القيم$\boldsymbol{j \leq 0}$ بالبواقي الفعلية$\boldsymbol{e_{t+j}}$؛

استبدال الصدمات العشوائية المستقبلية$\mathbf{u_{t+j}}$، $\mathbf{0 < j \leq h}$ بالقيم المتوقعة لها المساوية للصفر؛

استبدال المشاهدات الحالية والسابقة$\mathbf{y_{t+j}}$، $\boldsymbol{j \leq 0}$ بقيمها الفعلية؛

استبدال المشاهدات اللاحقة$\mathbf{y_{t+j}}$، $0 < j \leq h$ بقيمها المتوقعة$\boldsymbol{\hat{y}_t(h)}$، وبالتالي يجب علينا أولا التوقع بكل من$\mathbf{y_{t+h-1},\ y_{t+h-2}, \dots, y_{t+2}, y_{t+1}}$ حتى يمكننا التوقع بقيمة $\mathbf{y_{t+j}}$.

ب–التوقع بمجال: لقياس مدى التأكد حول التوقعات النقطية المتحصل عليها، يكننا حساب الخطأ المعياري للتوقع من اجل تحديد مجال التوقعات، وذلك عن طريق إعادة صياغة النموذج المقدر بدلالة متغيرات التشويش الأبيض فقط، وفق العلاقة التالية:

$$\boldsymbol{\phi(B)(Y_t - u) = \theta(B)u_t \rightarrow Y_t = u + \frac{\theta(B)}{\phi(B)}u_t \rightarrow Y_t = u + \psi(B)u_t}$$

حيث:

$$\boldsymbol{\psi(B) = \frac{1 - \theta_1 B - \theta_2 B^2 - \cdots - \theta_q B^q}{1 - \phi_1 B - \phi_2 B^2 - \cdots - \phi_q B^q} = \psi_0 + \psi_1 B + \psi_2 B^2 + \cdots}$$

انطلاقا من العلاقة الرياضية الأخير، وباعتماد مستوى معنوية $(1 - \alpha = 95\%)$، فإن مجال التوقع للفترة h يعطى بالعلاقة التالية:

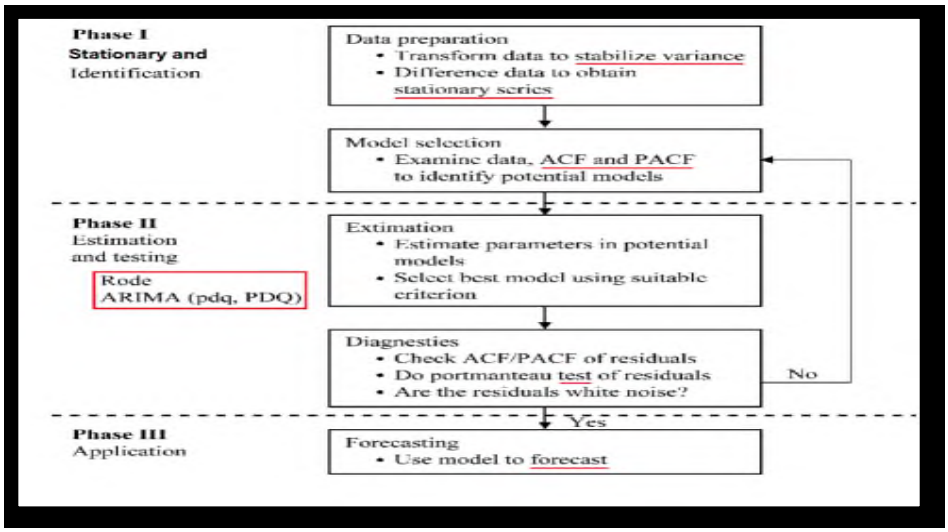
$$\boldsymbol{\hat{Y}_t(h) \pm 1.96\hat{\sigma}_{u_t}\left(1 + \sum_{j=1}^{h-1} \psi^2{}_j\right)^{\frac{1}{2}}}$$

حيث:

$$\hat{\sigma}_{u_t} = \sqrt{\frac{1}{T}\sum_{t=1}^{T} e_t^2}$$

والشكل التالي عبارة عن مخطط تلخيصي لمنهجية "بوكس جنكينز":

الشكل رقم (4–19):مخطط توضيحي لمنهجية بوكس–جنكينز للتوقع



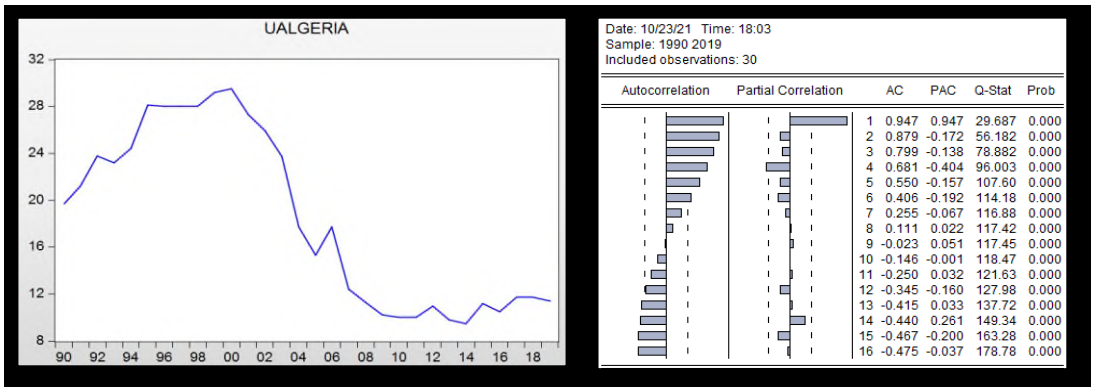
المصدر: مرابط ساعد، مرجع سبق ذكره، ص 2.

المطلب الثاني: التنبؤ بمخزون "معدل البطالة" في سوق العمل الجزائري والمغربي

سوف نقوم من خلال هذا المطلب التنبؤ بالقيم المستقبلية لمعدل البطالة في سوق العمل الجزائري والمغربي على السواء وذلك من خلال إتباع جميع مراحل منهجية "بوكس – جنكيز"، حيث نأخذ الفترة الزمنية من 2015 إلى غاية 2019 من أجل التنبؤ بقيم معدل البطالة خلالها.

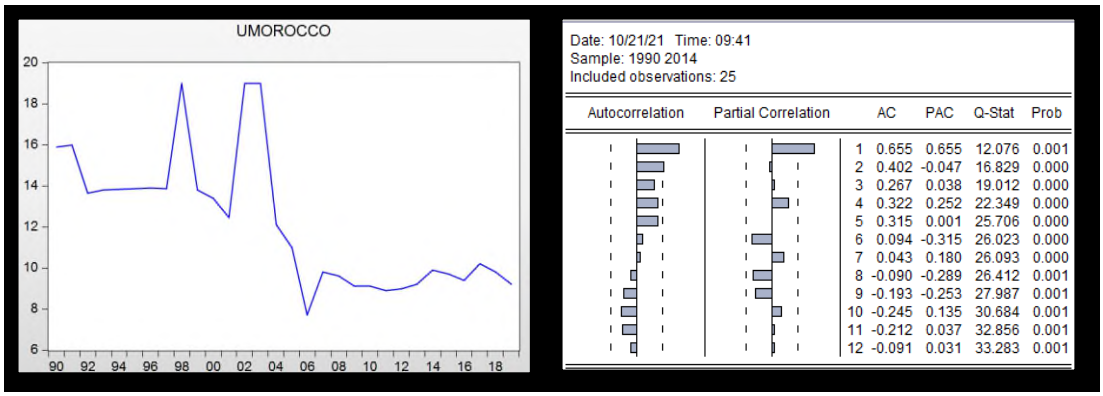
المرحلة الأولى(اختبار الاستقرارية): يمكن مبدئيا استنتاج استقرارية سلسلة زمنية ما من خلال شكل المنحنى البياني الخاص بها وأيضا من خلال دالة الارتباط الذاتي.

الشكل قم (4–20):دالة الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي لمعدل البطالة الشكل قم (4–21):تمثيل بياني لمعدل البطالة (الجزائر)



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الشكل قم (4–22):دالة الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي لمعدل البطالة الشكل قم (4–23):تمثيل بياني لمعدل البطالة (المغرب)

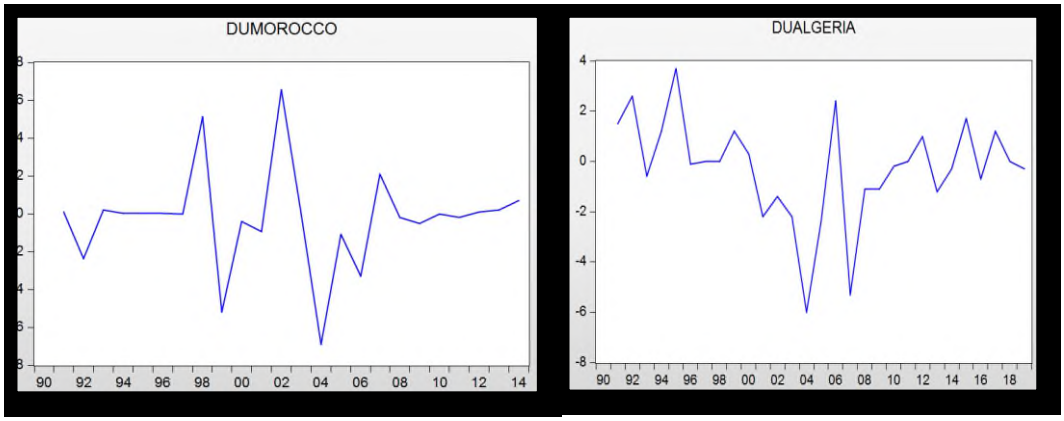


المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

يظهر من خلال الشكل البياني الممثل لمعدل البطالة سواءا بالنسبة للجزائر أو المغرب عدم استقرار السلسلة الزمنية الممثلة لهذا المتغير، حيث يظهر تذبذب في سلوك السلسلة (ارتفاع وانخفاض)، بالإضافة إلى أن معظم معاملات دال الارتباط الذاتي البسيط معنوية أي تختلف عن الصفر سواءا بالنسبة للسلسلة الزمنية الممثلة لمعدل البطالة الجزائر أو المغرب والتي تدل على عدم استقرارية السلسلتين.

بعد إجراء اختبار الاستقرارية لمعدل البطالة لسوق العمل الجزائري والمغربي وذلك بتطبيق اختبار ديكي–فور المطور، تبين أن السلسلتين الزمنيتين الممثلتين لهذا المتغير مستقرة عند الفروق من الدرجة الأولى. الأشكال البيانية التالية توضح ذلك:

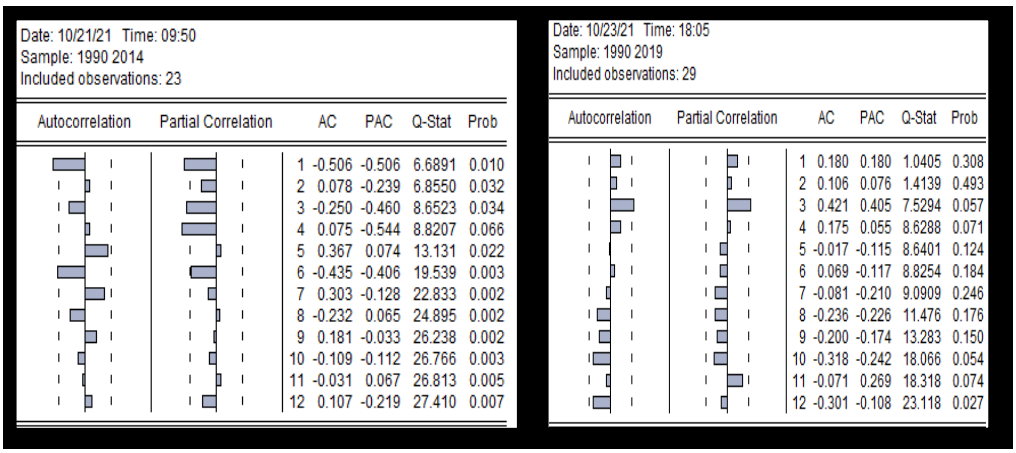
الشكل رقم(4–24): تمثيل بياني لسلسة معدل البطالة المفرقة (الجزائر) **الشكل رقم(4–25):**تمثيل بياني لسلسة معدل البطالة (المغرب) المفرقة



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

المرحلة الثانية (التعرف على النموذج المناسب): تأتي بعد ذلك مرحلة التعرف على النموذج المناسب والذي يمثل سلسلة الفروق الأولى، حيث يتم فحص دالة الارتباط الذاتي ACF ودالة الارتباط الذاتي الجزئيPACF والتي تعني تحديد رتبة النماذج ARوMA على التوالي. وبالاعتماد على الشكل التالي والذي يمثل دالتي الارتباط الذاتي البسيطة ودالة الارتباط الذاتي الجزئية للسلسلة الزمنية المستقرة(dualgeria) و(dumorocco).

الشكل رقم (4–26):دالة الارتباط الذاتي ودالة الارتباط الجزئي لـ: dualgeria **الشكل رقم (4–27):دالة الارتباط الذاتي ودالة الارتباط الجزئي لـ: dumorocco**



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

بالنسبة لدالة الارتباط الذاتي البسيط للسلسلة الزمنية(dualgeria) فإننا نلاحظ أن معامل الارتباط:$(\rho =$ 3) يختلف معنويا عن الصفر، أما فحص دالة الارتباط الذاتي الجزئي للسلسلة فإننا نلاحظ أن معامل الارتباط $(\rho = 3)$يختلف معنويا عن الصفر. ومنه يمكن اقتراح عدة نماذج مناسبة لتمثيل سلوك السلسلة: AR(3)،

MA(3) و ARIMA(3,1,3). من أجل المقارنة بين هذه النماذج نستخدم معيار(Akaike)، فالنموذج المناسب هو الذي يوافق أقل قيمة لمعيار(Akaike)، لقدتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول أدناه، حيث نلاحظ أن النموذج: AR(3) هو الذي يوافق أقل قيمة لمعيار Akaike وهي(4.20).

الجدول رقم (4–12):اختيار النموذج المناسب للتنبؤ

	معنوية المعلمات	قيمة $\overline{R}^2$	قيمة معيار Akaike
AR(3)	جميع المعلمات معنوية	0.16	4.20
MA(3)	جميع المعلمات معنوية	0.13	4.20
ARMA(3,1,3)	لا يوجد	0.13	4.26

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

أما بالنسبة لفحص دالة الارتباط الذاتي الجزئي للسلسلة الزمنية الممثلة (du*Morocco*) فإن معامل الارتباط الذاتي الجزئي: $(\rho = 3)$ يختلف معنويا عن الصفر. إن "برنامج Eviews " يقوم بالاختيار الأوتوماتيكي للنموذج الذي يمثل أقل قيمة لمعيار(Akaike) وهو: ARIMA(0,1,3).

الجدول رقم (4–13):الاختيار الأوتوماتيكي للنموذج المناسب للتنبؤ من طرف برنامج Eviews10

```
Automatic ARIMA Forecasting
Selected dependent variable: D(UNEMPLOYMENTRATEMOROC)
Date: 02/24/21  Time: 08:39
Sample: 1990 2019
Included observations: 29
Forecast length: 0
Number of estimated ARMA models: 25
Number of non-converged estimations: 0
Selected ARMA model: (0,3)(0,0)
AIC value: 4.59239806906
```

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

المرحلة الثالثة (تقدير وفحص مدى ملائمة النموذج المقدر):نلاحظ من خلال نتائج الجدول أدناه والذي يمثل نتائج تقدير النموذج المناسب للسلسلة الزمنية (du*Algeria*)، أن جميع المعلمات معنوية إحصائيا وذلك من خلال ملاحظة الاحتمال المقابل لكل معلمة والذي يعتبر أقل قيمة من مستوى المعنوية (5%)، كما أن قيمة معامل التحديد المعدل تساوي $(\bar{R}^2 = 0.16)$وأيضا بلغت قيمة معيار(Akaike) ما يساوي (4.20) وهي قيمة صغيرة مقارنة بالنماذج الأخرى.

الجدول رقم (4-14):نتائج تقدير النموذج المناسب للسلسلة الزمنية (du$Algeria$)

Dependent Variable: DUALGERIA
Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH)
Date: 10/23/21 Time: 17:55
Sample: 1991 2019
Included observations: 29
Convergence achieved after 14 iterations
Coefficient covariance computed using outer product of gradients

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
AR(3)	0.438603	0.136663	3.209374	0.0034
SIGMASQ	3.338521	0.897579	3.719475	0.0009

R-squared	0.198630	Mean dependent var	-0.286207
Adjusted R-squared	0.168949	S.D. dependent var	2.077210
S.E. of regression	1.893626	Akaike info criterion	4.203438
Sum squared resid	96.81712	Schwarz criterion	4.297735
Log likelihood	-58.94986	Hannan-Quinn criter.	4.232971
Durbin-Watson stat	1.762438		

Inverted AR Roots	.76	-.38+.66i	-.38-.66i

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

كما توضح نتائج تقدير النموذج المناسب للسلسلة الزمنية (duMorocco) أن جميع المعلمات معنوية ماعدا الثابت غير معنوي، كما أن قيمة معامل التحديد بلغت ($\bar{R}^2 = 0.22$)وقيمة معامل معيار(Akaike) بلغت (4.52) وهي قيمة صغيرة مقارنة بالنماذج الأخرى.

الجدول رقم (4-15): نتائج تقدير النموذج المناسب للسلسلة الزمنية (duMorocco)

Dependent Variable: DUMOROCCO
Method: ARMA Maximum Likelihood (OPG - BHHH)
Date: 10/23/21 Time: 18:46
Sample: 1991 2019
Included observations: 29
Convergence achieved after 5 iterations
Coefficient covariance computed using outer product of gradients

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
MA(3)	-0.551551	0.218877	-2.519917	0.0180
SIGMASQ	4.532069	1.304854	3.473239	0.0017

R-squared	0.216132	Mean dependent var	-0.231034
Adjusted R-squared	0.187100	S.D. dependent var	2.447072
S.E. of regression	2.206304	Akaike info criterion	4.524508
Sum squared resid	131.4300	Schwarz criterion	4.618804
Log likelihood	-63.60536	Hannan-Quinn criter.	4.554040
Durbin-Watson stat	2.323461		

Inverted MA Roots	.82	-.41+.71i	-.41-.71i

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

المرحلة الرابعة: فحص وتشخيص النموذج

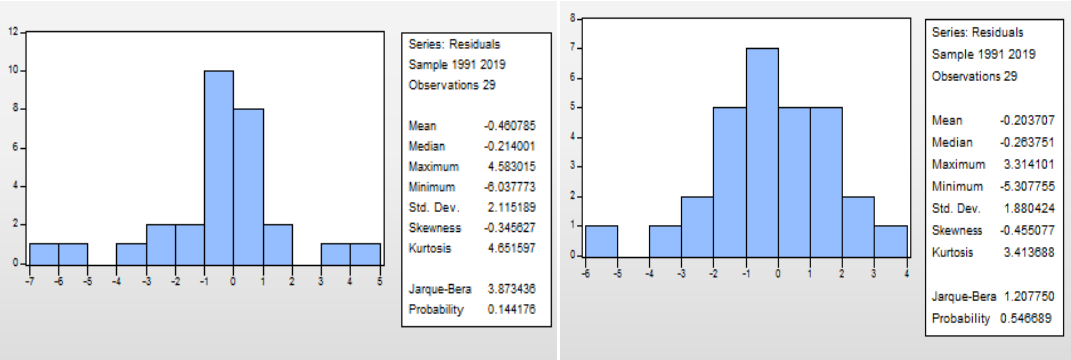
يتم تشخيص النموذج من خلال تطبيق جملة من الاختبارات من أجل الحكم على جودة النموذج إحصائيا، وهي:

فحص سلسلة البواقي: نقوم باختبار التوزيع الطبيعي، الارتباط الذاتي وثبات التباين :

أ) **اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء**: نلاحظ من خلال الشكل أدناه أن المدرج يأخذ تقريبا شكل منحنى التوزيع الطبيعي للسلسلة (du$Algeria$)، وما يؤكد ذلك هو الاحتمال المقابل لإحصائية جاك-بيرا (prob=0 .55) وهي أكبر من مستوى المعنوية (5%) وبالتالي نقبل فرضية التوزيع الطبيعي للأخطاء.كذلك الأمر نفسه بالنسبة للسلسلة (duMorocco)، حيث نلاحظ أن الاحتمال المقابل

لإحصائية جاك-بيرا (prob=0 .14) وهي أكبر من مستوى المعنوية (5%) وبالتالي نقبل فرضية التوزيع الطبيعي للأخطاء.

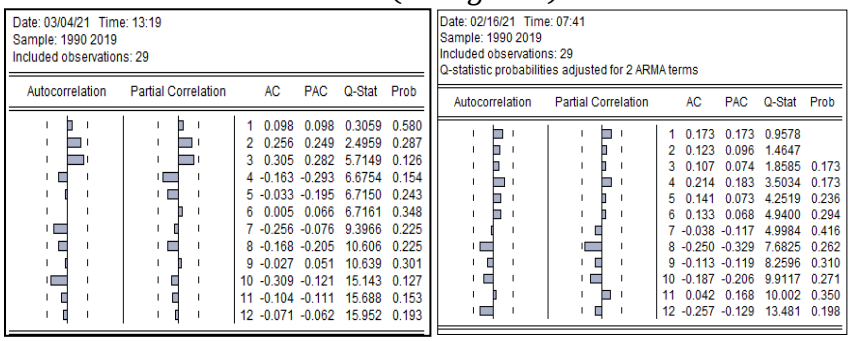
الشكل رقم (4-28):اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء لـ (du$Algeria$) **الشكل رقم (4-29):اختبار التوزيع الطبيعي للأخطاء لـ** (duMorocco)



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

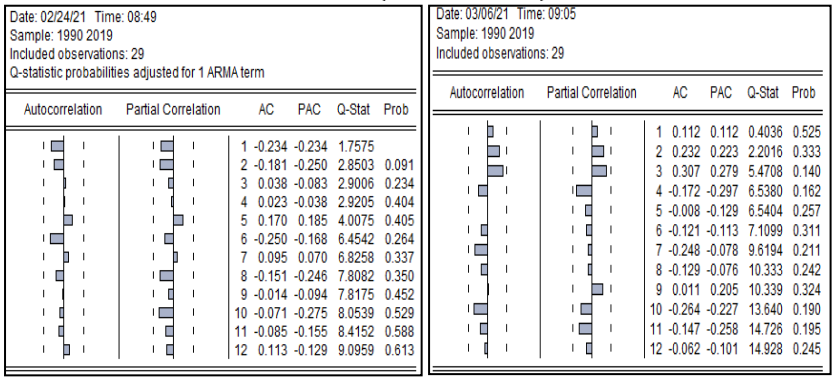
ب) اختبار الارتباط الذاتي للأخطاء: من خلال ملاحظة الأشكال البيانية أدناه والتي تمثل دالتي الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي للأخطاء للسلسلتين (du$Algeria$) و (duMorocco)، نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط تقع داخل حدي مجال الثقة، كنا أن الاحتمال المقابل لإحصائية (Q_{stat})عند جميع الفقرات أكبر من مستوى المعنوية 0.05 مما يعني قبول فرضية انعدام الارتباط الذاتي بين الأخطاء.

الشكل رقم (4-30):اختبار الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي للبواقي ولمربعات البواقي لـ (du$Algeria$)



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الشكل رقم (4–31):اختبار الارتباط الذاتي والارتباط الذاتي الجزئي للبواقي ولمربعات البواقي لـ (duMorocco)



Date: 02/24/21 Time: 08:49
Sample: 1990 2019
Included observations: 29
Q-statistic probabilities adjusted for 1 ARMA term

	Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
1			-0.234	-0.234	1.7575	
2			-0.181	-0.250	2.8503	0.091
3			0.038	-0.083	2.9006	0.234
4			0.023	-0.038	2.9205	0.404
5			0.170	0.185	4.0075	0.405
6			-0.250	-0.168	6.4542	0.264
7			0.095	0.070	6.8258	0.337
8			-0.151	-0.246	7.8082	0.350
9			-0.014	-0.094	7.8175	0.452
10			-0.071	-0.275	8.0539	0.529
11			-0.085	-0.155	8.4152	0.588
12			0.113	-0.129	9.0959	0.613

Date: 03/06/21 Time: 09:05
Sample: 1990 2019
Included observations: 29

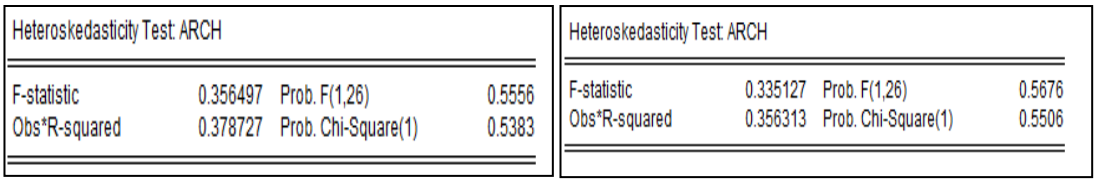
	Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
1			0.112	0.112	0.4036	0.525
2			0.232	0.223	2.2016	0.333
3			0.307	0.279	5.4708	0.140
4			-0.172	-0.297	6.5380	0.162
5			-0.008	-0.129	6.5404	0.257
6			-0.121	-0.113	7.1099	0.311
7			-0.248	-0.078	9.6194	0.211
8			-0.129	-0.076	10.333	0.242
9			0.011	0.205	10.339	0.324
10			-0.264	-0.227	13.640	0.190
11			-0.147	-0.258	14.726	0.195
12			-0.062	-0.101	14.928	0.245

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

ج) اختبار ثبات التباين: من خلال نتائج الجدول أدناه، نلاحظ أن الاحتمال المقابل لإحصائية فيشر أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإننا نقبل فرضية ثبات التباين للسلسلتين (du$Algeria$) و (duMorocco).

الجدول رقم(4–16):اختبار ثبات تباين للأخطاء

(du$Algeria$) (أ) (duMorocco)(ب)



Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	0.356497	Prob. F(1,26)	0.5556
Obs*R-squared	0.378727	Prob. Chi-Square(1)	0.5383

Heteroskedasticity Test: ARCH

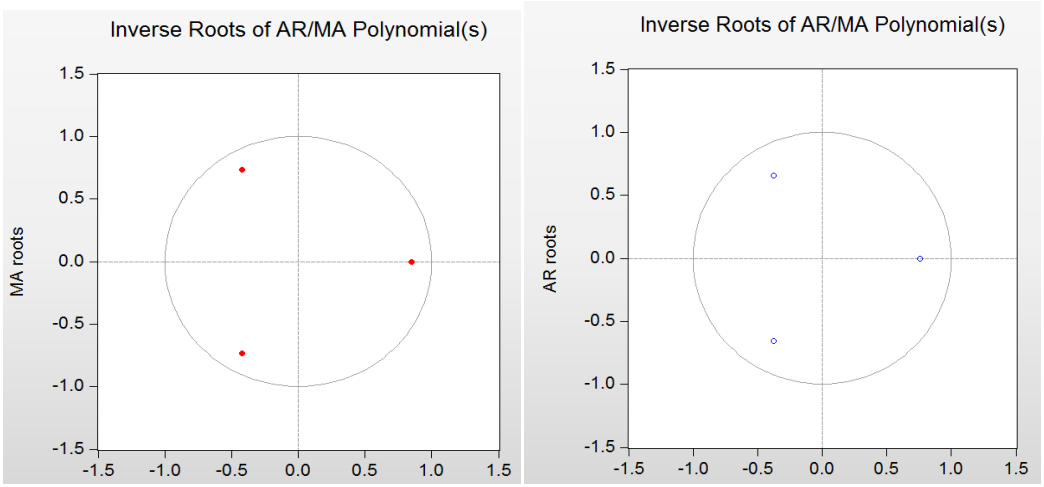
F-statistic	0.335127	Prob. F(1,26)	0.5676
Obs*R-squared	0.356313	Prob. Chi-Square(1)	0.5506

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

د) نتائج معكوس جذور النموذج : نلاحظ أن جذور كلا النموذجين تقع جميعها داخل دائرة الوحدة، وكذلك أقل من الواحد.

الشكل رقم (4-32): نتائج معكوس جذور النموذجين

(أ) الجزائر **(ب) المغرب**



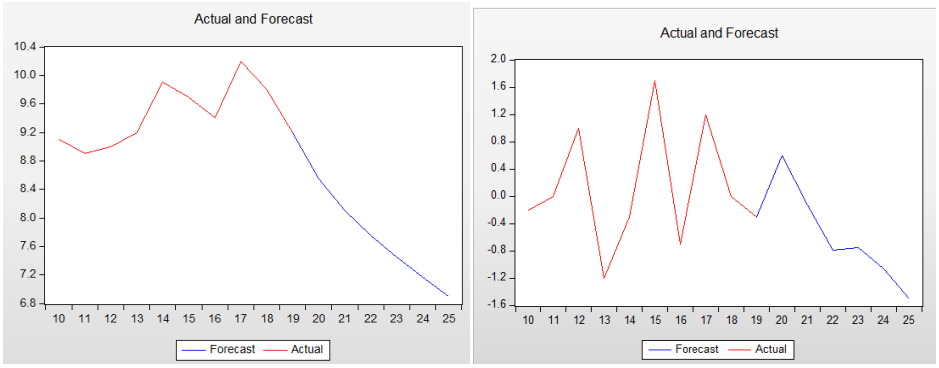
المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

المرحلة الخامسة: التنبؤ

بعد التأكد من صلاحية النموذج إحصائيا، نستطيع القيام الآن بالتنبؤ بالقيم المستقبلية لمعدل البطالة لمدة 6 سنوات أي (2020-2025). نلاحظ من خلال الشكل أدناه أن هناك تناسق كبير بين القيم الأصلية والقيم المتنبأ بها للسلسلة الزمنية، هذا يعني أن سلسلة معدل البطالة المتنبأ بها سوف تسلك نفس سلوك السلسلة الأصلية لمعدل البطالة.

الشكل رقم (4-33):منحنى بياني لتطور السلسلة الأصلية والسلسلة المتنبأ بها لمعدل البطالة

(أ) الجزائر (ب) المغرب



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

لقد تم التوصل إلى القيم التنبؤية لمعدل البطالة للفترة (2020-2025)، حيث يلاحظ من خلال نتائج الجدول أدناه الارتفاع المتواصل لمعدل البطالة بالنسبة للجزائر والذي سيصل إلى قيمة (13.71) سنة 2025. يمكن

إرجاع هذا الارتفاع إلى الزيادة المستمرة لحجم الفئة البالغة سن العمل والتي سوف تمثل ضغطا على سوق العمل، حيث يصبح العرض يفوق الطلب على العمل، بالإضافة إلى انعكاسات تدهور الحالة الاقتصادية للدولة نتيجة تدهور أسعار البترول في السنوات الأخيرة.

ولكن بالموازاة نلاحظ الانخفاض المتواصل لمعدل البطالة في المغرب، حيث سيصل إلى أدنى قيمة (6.90)سنة 2025. يمكن إرجاع هذا الانخفاض إلى السياسة الرشيدة المنتهجة من طرف الدولة المغربية والتي تسعى إلى تنويع اقتصادها وعدم الاعتماد على القطاع الزراعي الذي يتأثر بالمناخ وذلك من خلال الدخول إلى عالم تركيب السيارات والنسيج. إن هذه السياسة سوف تخلق العديد من مناصب الشغل وبالتالي تخفيض مستويات البطالة.

الجدول رقم (4–17):القيم التنبؤية لمعدل البطالة للفترة (2020–2025)

2025	2024	2023	2022	2021	2020	
13.71	13.43	13.14	12.82	12.74	11.94	U forecasting(ALgeria)
6.90	7.17	7.45	7.75	8.10	8.54	Uforecasting(Morocco)

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

خلاصة الفصل الرابع:

لقد تم التوصل من خلال اختبار الحدود لنموذج (**ARDL**) لسوق العمل الجزائري إلى وجود علاقة تكامل مشترك بين" معدل البطالة"، "معدل الشواغر"، " الأجر الحقيقي" و" أسعار البترول" ، ومن خلال تقدير نموذج تصحيح الخطأ (**ECM**) فلقد تبين أنه يتم تصحيح ما قيمته **57%** خلال الفترة **(t)** نتيجة انحراف معدل البطالة خلال الفترة القصيرة **(t-1)** عن قيمته التوازنية في الأجل الطويل. لقد أظهرت نتائج التقدير وجود علاقة معنوية عكسية بين الأجر الحقيقي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث تؤدي زيادة الأجر الحقيقي بـ 1% إلى انخفاض معدل البطالة بـ 0.4%، بينما في الأجل القصير فتشير النتائج إلى وجود تأثير موجب معنوي لكل من الأجر الحقيقي والمتأخر بفترة واحدة والمتأخر بفترتين بمعامل يقدر بـ 0.1 لكل منهما. كما أن هناك أثر سالب ومعنوي لمتغير أسعار البترول والمتأخر بفترة واحدة وثلاث فترات على معدل البطالة في الأجل القصير بمعامل يقدر بـ 0.08 و 0.04 على التوالي، وكما أظهرت نتائج التقدير أن العلاقة عكسية بين معدل الشواغر ومعدل البطالة سواءا في الأجل القصير أو الطويل، وهذا ما يتوافق بين علاقة بيفريدج.

لقد تم التوصل من خلال اختبار الحدود لنموذج (**ARDL**) لسوق العمل المغربي إلى وجود علاقة تكامل مشترك بين" معدل البطالة"، "معدل الشواغر"، " الأجر الحقيقي" و"نسب التشغيل في القطاع الزراعي"، بينما نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ فلقد أظهرت أنه يتم تصحيح ما قيمته **81%** خلال الفترة **(t)** نتيجة انحراف معدل البطالة خلال الفترة القصيرة **(t-1)** عن قيمته التوازنية في الأجل الطويل. تم التوصل إلى أن العلاقة بين معدل الشواغر ومعدل البطالة تتوافق مع علاقة بيفريدج في الأجل الطويل بينما تتعارض معها في الأجل القصير في سوق العمل المغربي، كما أن هناك علاقة طردية وموجبة بين الأجر الحقيقي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث نلاحظ أنه إذا ازداد الأجر الحقيقي بـ 1% فإن هذا سوف يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة بـ 10%، وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية. بينما في الأجل القصير فنلاحظ وجود علاقة عكسية ومعنوية بين متغير الأجر الحقيقي ومتغير الأجر الحقيقي المتأخر بفترة واحدة بمعامل يقدر بـ 0.01 على التوالي، وهو ما يتناقض مع النظرية الاقتصادية. كما تم التوصل أيضا إلى وجود علاقة عكسية معنوية بين متغير نسب التشغيل في القطاع الزراعي في الأجل القصير والمتأخر بفترتين ومعدل البطالة بمعامل يقدر بـ 1.47.

كما حاولنا من خلال هذا الفصل التنبؤ بالقيم المستقبلية لمعدل البطالة في سوق العمل الجزائر والمغربي للفترة (**2020-2025**) من خلال إتباع منهجية "**بوكس –جنكينز**"، حيث تباين سلوك تطور هذا المخزون بين هذين السوقين.

خـــاتمـــــة

لقد اهتم الباحثون الاقتصاديون بتحليل أسواق العمل من خلال مقاربة" **المخزونات**" و"**التدفقات**" وفهم أساب الاختلال أي فهم أسباب حدوث ظاهرة "البطالة" والتي تؤدي إلى عدم استغلال نسبة مهمة من اليد العاملة القادرة والراغبة في العمل، وذلك من خلال اعتمادهم على مؤشرات مهمة في سوق العمل تقوم بإنتاجها هيئات إحصائية وطنية ودولية بصفة دورية. فمثلا لمن خلال دراستنا هذه قمنا بدراسة مقارنة بين سوق العمل الجزائري والمغربي وحاولنا استقراء و تحليل تطور سوق العمل في هذين البلدين من خلال دراسة قياسية.

ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات قمنا بتقسيم بحثنا إلى أربع فصول، حيث تطرقنا في الفصل الأول والثاني إلى أهم المدارس الاقتصادية التي اهتمت بتحليل سوق العمل، كما قمنا بعرض أهم المفاهيم المتعلقة بـ: "المخزون" و"التدفق" في سوق العمل، وعرض الدعامة النظرية لتحليل تدفقات اليد العاملة والمتمثلة في: "**نموذج البحث والمطابقة**" ***search and matching model***. أما الفصل الثالث فتم من خلاله عرض تحليلي لتطور مخزونات و التدفقات من خلال بعض الإحصائيات المتوفرة حول التدفقات في سوق العمل الجزائري والمغربي، بينما الفصل الرابع فتضمن الدراسة التطبيقية التي تمثلت في دراسة قياسية مقارنة بين سوق العمل الجزائري والمغربي.

نتائج الدراسة: يمكن ذكر النتائج المتوصل إليها إنطلاقا من الدراسة النظرية والتطبيقية والمتمثلة في:

الجانب النظري:

- لقد آمن الكلاسيك بتحقق حالة التشغيل الكامل في الاقتصاد وذلك من خلال انطلاقهم من التحليل الجزئي ووصولهم إلى التحليل الكلي، حيث افترض الكلاسيك بأن مرونة الأجور هي الكفيلة بتحقيق التوازن بين عرض العمل والطلب عليه وذلك عند حدوث " البطالة". يرى الكلاسيك أن البطالة التي تحدث في الاقتصاد هي بطالة طوعية (إرادية) والتي يمكن القضاء عليها من خلال تخفيض الأجور والتي سوف تؤدي إلى انخفاض تكاليف الإنتاج وبالتالي زيادة ربحية المؤسسات مما يدفعها إلى رفع مستوى الإنتاج وهذا سوف يؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة؛
- إن الكينزيون يؤمنون بالدور المهم لكل من الأسواق والدولة في تحقيق التوازن عن طريق السياسة المالية والنقدية لهذه الأخيرة، كما أعطى الكينزيون الأهمية للأجور النقدية في تحديد المعروض من العمالة وليس الأجور الحقيقية على عكس الكلاسيك وهذا ما أدى إلى اختلاف تحليل البطالة بين الكلاسيكيين والكينزيين. يرى أنصار النظرية الكينزية أن البطالة التي تحدث في الاقتصاد هي بطالة إجبارية (لا إرادية) نتيجة عدم فعالية الطلب في سوق السلع والخدمات والتي يمكن القضاء عليها من خلال تدخل الدولة عن طريق السياسة المالية والنقدية لتشجيع الطلب الكلي على السلع والخدمات.

- ظهرت العديد من النظريات الحديثة التي ساهمت في وضع تفسيرات جديدة لظاهرة البطالة وذلك من خلال إسقاطها للعديد من الفرضيات التي بنيت عليها النظريات التقليدية مثل: توفر المعلومات الكاملة حول سوق العمل، المنافسة التامة ومرونة الأجور والأسعار..، ونذكر من بين أهم هذه النظريات الحديثة: "نظرية البحث عن عمل"، "نظرية معدل البطالة الطبيعي"، "نظرية أجور الكفاءة"، "نظرية رأس المال البشري" ،"علاقة فيليبس" و"قانون أوكيون".
- أهمية الوساطة في سوق العمل من خلال مؤسسات الوساطة الحكومية والتي تهدف إلى تعزيز كفاءة البحث عن الوظائف ومطابقة جودتها، وذلك من خلال تنفيذ مختلف سياسات سوق العمل.
- انتقلت تحليلات سوق العمل من المقاربة الثابتة (مقاربة المخزونات) إلى المقاربة الديناميكية (مقاربة التدفقات)، حيث تتمثل مقاربة المخزونات في قياس ومقارنة حجم مخزونات سوق العمل من المشتغلين، العاطلين وغير النشطين عند لحظة زمنية معينة بينما تتمثل مقاربة التدفقات في دراسة انتقال اليد العاملة بين هذه الحالات الثلاث خلال فترة زمنية معينة. لا يمكن فهم التغيرات التي تحدث في مستويات المخزونات من دون فهم التدفقات الحاصلة في سوق العمل وهذا ما كان له الفضل في ظهور"**نماذج البحث والمطابقة *search and matching model***". يتم قياس تدفقات اليد العاملة إما بقياس التدفقات الإجمالية أو بحساب معدلات الانتقال من حالة إلى حالة أخرى عن طريق تتبع الأفراد خلال فترة زمنية معينة.
- تؤثر برامج سوق العمل إما إيجابا أو سلبا على تدفقات اليد العاملة، حيث تؤدي "إعانات البطالة" السخية إلى انخفاض التدفقات الخارجة من البطالة بينما تؤثر إعانات البطالة المنخفضة على التدفقات الداخلة إلى البطالة. تؤثر أيضا كل من "تشريعات حماية العمالة" على التدفقات الداخلة إلى البطالة بالدرجة الأولى والتدفقات الخارجة من البطالة، بينما تأثير تشريعات "الحد الأدنى للأجور" على تدفقات اليد العاملة فهي غامضة وذلك من خلال اختلاف البحوث في تفسير هذا التأثير.
- يقوم كل من الديوان الوطني للاحصائيات (ONS) بالجزائر والمندوبية السامية للتخطيط (HCP) بالمغرب بإنتاج بيانات سنوية حول تطور:"معدل البطالة"، " معدل الشغل" و"معدل النشاط". لاحظنا أن هذه المخزونات تعرف تذبذبا مرتبطا بحالة اقتصاد البلد المعني. ارتفاع مخزون الأشخاص غير النشطين مما يستوجب وضع سياسات وتدابير تشجع الأشخاص في سن العمل على الدخول إلى سوق العمل وظهور بطالة الشباب المتعلمين؛
- إن سوق العمل الجزائري و المغربي هو سوق خدماتي أكثر منه زراعي أو صناعي، كما يعتبر القطاع الخاص بالمغرب المشغل الرئيسي لليد العاملة مقارنة بالجزائر؛

- تعرف النساء بالمغرب معدلات انتقال مرتفعة بين عدم النشاط والعمالة بينما الرجال فينتقلون أكثر بين البطالة والعمالة، كما أن الانتقال بين الزراعة وعدم النشاط بالنسبة للرجال والنساء على السواء هو الغالب؛
- إن قطاع البناء والأشغال العمومية وقطاع الخدمات في الجزائر هو الذي يشهد انتقالات كبيرة لليد العاملة من العمالة إلى البطالة، كما أن القطاع الخاص بالجزائر مقارنة بالقطاع العام يعرف انتقالات مهمة من العمالة إلى البطالة.

الجانب التطبيقي: انطلاقا من الدراسة القياسية التي قمنا بها في الفصل الرابع والأخير، والتي قمنا من خلالها بتقدير نموذج الإنحدار الذاتي للفجوات الزمنية المبطئة (ARDL) لمنحنى بيفريدج سوق العمل الجزائري خلال الفترة الزمنية (1990-2019). أشارت النتائج إلى أن حد معلمة تصحيح الخطأ (ECT_{t-1}) معنوية عند مستوى معنوية 5% مع الإشارة السالبة المتوقعة وتعتبر هذه النتيجة كدعم على وجود علاقة توازنية طويلة المدى بين المتغيرات، والتي تكشف عن سرعة عودة معدل البطالة نحو قيمته التوازنية في الأجل الطويل، حيث في كل فترة زمنية نسبة اختلال التوازن من الفترة الماضية (t-1) تتعدل بنسبة (57%).

أظهرت نتائج التقدير وجود علاقة معنوية عكسية بين الأجر الحقيقي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث تؤدي زيادة الأجر الحقيقي بـ 1% إلى انخفاض معدل البطالة بـ 0.4%، بينما في الأجل القصير فتشير النتائج إلى وجود تأثير موجب معنوي لكل من الأجر الحقيقي والمتأخر بفترة واحدة والمتأخر بفترتين بمعامل يقدر بـ 0.1 لكل منهما. يلاحظ أن هذا التأثير ضعيف لمتغير الأجر الحقيقي على معدل البطالة سواءا في الأجل الطويل أو القصير، كما أن العلاقة السالبة بين هذين المتغيرين في الأجل الطويل تتعارض مع النظرية الاقتصادية والتي تنص على وجود علاقة موجبة بين هذين المتغيرين والتي تحققت في الأجل القصير، حيث تؤدي زيادة الأجر الحقيقي إلى زيادة تكاليف المنشأة وهذا ما يدفعها إلى تخفيض مستويات توظيفها لليد العاملة والتي تصبح مكلفة بالنسبة للمنشأة، مما يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة.

كما أظهرت نتائج التقدير أن العلاقة عكسية بين معدل الشواغر ومعدل البطالة سواءا في الأجل القصير أو الطويل، وهذا ما يتوافق بين علاقة بيفريدج والتي تؤكد أن ارتفاع معدلات الشواغر أي ارتفاع حجم الوظائف الشاغرة، يؤدي إلى تخفيض معدلات البطالة. ولكن هذه العلاقة حسب نتائج التقدير كانت غير معنوية، حيث يمكن إرجاع سبب ذلك إلى معاناة سوق العمل الجزائري من عدم التوافق بين المعروض والطلب على العمل والذي يرجع إلى عدة عوامل من بينها: الوضعية الاقتصادية للبلد والتي تعتمد فقط على مورد واحد وهو: البترول، عدم الموائمة بين مخرجات الجامعة ومعاهد التكوين وسوق العمل وارتفاع حجم الفئة التي تبلغ سن العمل...

كذلك على ضوء النتائج المتحصل عليها نجد أن هناك أثر سالب ومعنوي لمتغير أسعار البترول والمتأخر بفترة واحدة وثلاث فترات على معدل البطالة بمعامل يقدر بـ 0.08 و 0.04 على التوالي. إن العلاقة العكسية بين هذين المتغيرين تعتبر منطقية، حيث يؤدي ارتفاع أسعار البترول إلى انخفاض معدلات البطالة، وذلك من خلال انتعاش حالة الاقتصاد والذي كما سبق ذكره فإنه يعتمد على دخل هذا المورد الطبيعي، وبالتالي تحسن حالة الاقتصاد سوف تؤدي إلى زيادة عدد المشاريع التنموية بما فيها التشغيلية، مما يؤدي إلى امتصاص نسبة مهمة من اليد العاملة الباحثة والقادرة على العمل. وعموما من خلال النموذج فإنه يلاحظ أن ارتفاع أسعار البترول بـ 1 دولار سيؤدي إلى انخفاض معدل البطالة بـ 4% في الأجل القصير، بينما العلاقة بين هذين المتغيرين فكانت غير معنوية في الأجل الطويل.

لقد تم التوصل من خلال تحليل منحنى بيفريدج المغرب إلى تأكيد العلاقة العكسية بين معدل البطالة ومعدل الشواغر في سوق العمل المغربي، كما تم التوصل من خلال اختبار الحدود لنموذج (ARDL) خلال الفترة الزمنية (1990-2019) إلى وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين: " معدل البطالة"، " معدل الشواغر"، " الأجر الحقيقي" و" نسب التشغيل في القطاع الزراعي"، ولاحظنا من خلال نتائج تقدير نموذج تصحيح الخطأ أن معلمة حد تصحيح الخطأ (ECT_{-1})جاءت معنوية عند مستوى المعنوية (1%، 5%، 10%) وإشارتها أيضا سالبة، حيث تعتبر هذه النتيجة كدعم على وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة. لقد بلغت قيمة معامل حد تصحيح الخطأ (0.81) هذا يعني أنه يتم تصحيح ما قيمته 81% خلال الفترة (t) نتيجة انحراف معدل البطالة خلال الفترة القصيرة (t-1) عن قيمته التوازنية في الأجل الطويل.

أظهرت نتائج التقدير وجود علاقة عكسية ومعنوية بين معدل البطالة ومعدل الشواغر في الأجل الطويل، حيث تؤدي زيادة معدل الشواغر بـ 1% إلى انخفاض معدل البطالة بـ 2%، بينما في الأجل القصير فتشير النتائج إلى وجود علاقة موجبة و معنوية بين معدل الشواغر متأخر بفترة واحدة وبفترتين بمعامل يقدر بـ 41.87 و30.88 على التوالي. يستنتج إذن أن العلاقة بين معدل الشواغر ومعدل البطالة تتوافق مع علاقة بيفريدج في الأجل الطويل بينما تتعارض معها في الأجل القصير في سوق العمل المغربي، يمكن إرجاع ذلك إلى السياسة الممنهجة التي تتبعها المغرب من اجل تنويع اقتصادها من خلال فتح المجال للاستثمارات الأجنبية وإبرام العديد من الشراكات مع دول الاتحاد الأوروبي، هذا ما سوف يوفر العديد من مناصب الشغل وبالتالي امتصاص جزء مهم من اليد العاملة.

كما أظهرت نتائج التقدير أن هناك علاقة طردية وموجبة بين الأجر الحقيقي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث نلاحظ أنه إذا ازداد الأجر الحقيقي بـ 1% فإن هذا سوف يؤدي إلى ارتفاع معدل البطالة بـ 10%، وهذا ما يتوافق مع النظرية الاقتصادية. بينما في الأجل القصير فنلاحظ وجود علاقة عكسية ومعنوية بين متغير الأجر

الحقيقي ومتغير الأجر الحقيقي المتأخر بفترة واحدة بمعامل يقدر بـ 0.01 على التوالي، وهو ما يتناقض مع النظرية الاقتصادية.

تم التوصل أيضا إلى وجود علاقة موجبة ومعنوية بين متغير نسب التشغيل في القطاع الزراعي ومعدل البطالة في الأجل الطويل، حيث تؤدي زيادة نسب التشغيل في القطاع الزراعي بـ 1% إلى ارتفاع معدل البطالة بـ 13%. بينما في الأجل القصير فنلاحظ وجود علاقة عكسية معنوية بين متغير نسب التشغيل في القطاع الزراعي والمتأخر بفترتين ومعدل البطالة بمعامل يقدر بـ 1.47. تعتبر هذه النتيجة منطقية في الأجل القصير، وذلك لأن ارتفاع حجم التوظيف في القطاع الزراعي من شانه أن يؤدي إلى امتصاص جزء مهم من العاطلين عن العمل المتواجدين في الريف والذين يمثلون نسب مهمة من إجمالي الفئة العاطلة عن العمل، وبالتالي هذا سوف يؤدي إلى انخفاض معدل البطالة.

ومن أجل معرفة اتجاهات تطور مخزونات سوق العمل الجزائري والمغربي، تم تطبيق "منهجية بوكس-جنكينز" للتنبؤ خلال الفترة (2020-2025) والتي أظهرت نتائجها أن القيم التنبؤية لـ:"معدل البطالة" في الجزائر سوف تعرف ارتفاعا متواصلا على عكس المغرب الذي سوف يشهد انخفاض في هذا المعدل خلال السنوات المقبلة، والذي يمكن إرجاع فضله إلى الاستثمارات المهمة مع الشريك الاقتصادي والتجاري " الاتحاد الأوروبي" التي تعرفها المغرب والتي فتحت العديد من مناصب الشغل سواءا في قطاع "تركيب السيارات" أو "الطاقات المتجددة".

اختبار الفرضيات: من خلال النتائج المتوصل إليها، يمكننا اختبار الفرضيات كما يلي:

- **الفرضية الأولى:** إن التحليل الثابت لسوق العمل والذي يعتمد على تحليل المخزونات يعطينا صورة غير واضحة تماما حول تطور سوق العمل، حيث يحجب الانتقالات التي تحدث في سوق العمل لليد العاملة بين الحالات المختلفة خلال شهر واحد فقط مثلا. فارتفاع معدلات البطالة يعني ارتفاع حجم التدفقات الداخلة لمخزون البطالة والتي يمكن أن يكون مصدرها ارتفاع معدلات الانتقال من العمالة إلى البطالة أو من عدم النشاط إلى البطالة أو كليهما معا.
- **الفرضية الثانية:** إن الاهتمام برصد الانتقالات بين حالات سوق العمل: عمالة، بطالة وعدم النشاط، يعطي فكرة حول حالة سوق العمل محل الدراسة وهذا ما يساعد على فهم مدى كفاءة هذا السوق وفعاليته. إن إلتقاط مختلف الانتقالات بين حالات سوق العمل يفسر لنا أسباب ارتفاع أو انخفاض مخزون معين لسوق العمل وبالتالي يمكن وضع سياسة تشغيلية مناسبة.
- **الفرضية الثالثة:** إن الجزائر والمغرب هي من بين الدول التي تعرف نمو ديموغرافي كبير ومتسارع وهذا ما يعني زيادة حجم الفئة التي تبلغ سن العمل، ولكن نظرا لأن المعروض من اليد العاملة أصبح لا يقابله

الطلب المناسب فإن نسبة مهمة من اليد العاملة سواءا في سوق العمل الجزائري أو المغربي أصبحت عاطلة عن العمل وبالأخص بطالة الشباب والمتعلمين.

- **الفرضية الرابعة:** تعاني الجزائر والمغرب إلى جانب بقية الدول العربية من قصور برامجها الإحصائية المعمول بها لرصد تطور سوق العمل، حيث تغيب إحصائيات التدفقات عن إجمالي الاحصائيات الدورية التي تنتجها هذه الهيئات المخولة. وبالمقابل نلاحظ أن الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوروبية تسعى جاهدة إلى رصد هذه التدفقات خلال أسبوع، شهر...مما ساعدها على تتبع سيرورة أسواق العمل بها وبالتالي تسطير السياسات التشغيلية المناسبة.

الاقتراحات والتوصيات:

- نظرا لقصور النظام الإحصائي في كل من الجزائر والمغرب من خلق إحصائيات تعكس مدى ديناميكية سق العمل فإن تحليل سوق العمل يظل غير مكتمل الصورة وهذا ما يتطلب ويستوجب ضرورة تطوير هذا النظام الإحصائي؛
- ضرورة النظر في إشكالية عدم الموائمة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل في كل من الجزائر والمغرب وذلك من خلال تفعيل هذه الثنائية للحصول على مطابقات فعالة وبالمقابل خفض معدلات البطالة و بطالة المتعلمين؛
- ضرورة تنويع القطاعات الاقتصادية في الجزائر التي من شأنها أن تخلق فرص عمل وفيرة للشباب والعاطلين عن العمل، وذلك من اجل استغلال الطاقات البشرية والنهوض بالاقتصاد.

آفاق البحث:

- تقدير معدل البطالة الطبيعي *(naturel unemployment rate)* في الجزائر؛
- تحليل انتقالات اليد العاملة في الولايات الكبرى للجزائر (الجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة)؛
- تقدير دالة المطابقة *(matching function)*لسوق العمل الجزائري؛
- اشتقاق تدفقات سوق العمل الجزائري انطلاقا من إحصائيات المخزونات،
- تحليل تدفقات الوظائف في سوق العمل الجزائي.

قائـمة المـراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- **الكتب:**

1- أحمد الأشقر، **الاقتصاد الكلي**، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

2- احمد محمد احمد مندور، **مقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية**، قسم الاقتصاد-كلية التجارة-جامعة الإسكندرية، 2004.

3- أسامة بشير الدباغ، **البطالة والتضخم: المقولات النظرية ومناهج السياسة الاقتصادية**، الطبعة الأولى، الأهلية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

4- ج.و ن.ورسك، تعريب عزيز محمد؛ محمد سالم، البطالة؛ مشكلة سياسية اقتصادية، جامعة قاريونس، بنغازي، ليبيا، 1997.

5- رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر المشكلات الرأسمالية المعاصرة**، مطابع الرسالة، الكويت،1997.

6- روشان مفيد بوظو، **أساسيات الإدارة الفندقية الحديثة**، المنهل، 2014.

7- سليم رضوان، **محاضرات في الاقتصاد الكلي**، جامعة فرحات عباس سطيف1،

8- شيخي محمد، **طرق الاقتصاد القياسي: محاضرات وتطبيقات"**، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

9- ضياء مجيد الموسوي، **النظرية الاقتصادية (التحليل الاقتصادي الكلي)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

10- عبده عيسى، يحيى احمد إسماعيل، **العمل في الإسلام**، القاهرة، مصر، دار المعارف، 1983.

11- عصام حسني محمد عبد الحليم، **تأليف المادة العلمية الخاصة بالبطالة والتضخم في مادة الاقتصاد**.

12- علي عبد الوهاب نجا، **مشكلة البطالة واثر برنامج الإصلاح الاقتصادي علها: دراسة تحليلية تطبيقية**، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005.

13- فاروق بن صالح الخطيب، عبد العزيز بن احمد دياب، **دراسات متقدمة في النظرية الاقتصادية الكلية**، جدة، السعودية، 1435هـ.

14- محمد أحمد الأفندي، **النظرية الاقتصادية الكلية: السياسة والممارسة**، الطبعة الأولى، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، 2012.

15- محمد الخطيب نمر، مسعود صديقي، **التحليل الاقتصادي الكلي– مسائل وتمارين محلولة وموجهة**، مطبوعة جامعية، جامعة قاصدي مرباح،2014.

16- محمد الشريف إلمان، **محاضرات في التحليل الاقتصادي الكلي**، نظريات ونماذج التوازن واللاتوازن، الجزء الأول، منشورات برتي،الجزائر، 1994.

17- مدني بن شهرة، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

18- مرابط ساعد، **محاضرات مقياس تحليل السلاسل الزمنية 2**، ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف- 1-، 2019.

19- معين محمد رجب، احمد فاروق الفرا، **سياسات القوى العاملة الفلسطينية بين النظرية والتطبيق**، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2009.

- **الأطروحات:**

1. البشير عبد الكريم، **محددات البطالة دراسة اقتصادية قياسية (حالة الجزائر)**، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في: الإحصاء والاقتصاد التطبيقي، المعهد الوطني للتخطيط و للإحصاء، 2003.
2. دحماني محمد أدريوش، **إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل**، مذكرة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، ، فرع اقتصاد التنمية، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، 2013.
3. مليكة يحيات، **إشكالية البطالة والتضخم في الجزائر خلال الفترة 1970–2005**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2007.
4. هبه السيد محمد سيد أحمد، **تقدير معدل البطالة الطبيعي في الاقتصاد المصري**، مذكرة ماجستير، جامعة الزقازيق،كلية التجارة، قسم الاقتصاد، مصر، 2008.

- **المقالات والدوريات:**

1. البشير عبد الكريم، **تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحبطة منها خلال عقد التسعينات**، العدد الأول، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، 2005.
2. البشير عبد الكريم، **دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل**، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد السادس، 2003.
3. بلقاسم العباس، **تحليل البطالة**، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 76، أبريل 2006.
4. بن مريم محمد، **دور الاستقرار السياسي كعامل أساسي إلى جانب المتغيرات الاقتصادية الكلية في جذب الاستثمار الأجنبي المباش في الجزائر (داسة قياسية باستخدام نموذج الانحدار الذاتي ذي**

الفجوات الزمنية الموزعة المتباطئة (ARDL) خلال الفترة 1987–2016)، الأكاديمية للداسات الاجتماعية والانسانية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، العدد 20، جوان 2018.

5. رواب عمار وغربي صلاح، **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العدد 5، جامعة حسيبة بن بوعي (الشلف)، الجزائر، 2011.
6. علي عبد القادر علي، **أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري**، المعهد العربي للتخطيط، أكتوبر 2001.
7. مجدي الشوربجي، **أثر النمو الاقتصادي على العمالة في الاقتصاد المصري**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 6، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2005.
8. محمد إسماعيل؛ هبة عبد المنعم، **بطالة الشباب في الدول العربية**، صندوق النقد العربي، 2015.
9. محمد عدنان وديع ، **برنامج سوق العمل وتخطيط القوى العاملة**، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2002.
10. مختاري فتيحة؛ بلحاج فراجي، **أثر تغيرات سعر الصرف على الميزان التجاري الجزائري، دراسة قياسية باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية المتباطئة الموزعة (ARDL) للفترة (1990–2015)**، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 3، العدد 4، ديسمبر 2017.
11. وليد عبد مولاه، **بطالة الشباب**، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، العدد 87، الكويت، نوفمبر 2009.

- **ملتقيات:**

1. سمير العيطة، **التشغيل وحقوق العمل في البلدان العربية المتوسطية والشراكة الأورومتوسطية: دراسة مقارنة (المغرب ، الجزائر، تونس، مصر، الأردن، فلسطين، لبنان، سوريا)**، المنتدى النقابي الأورومتوسطي، مدريد، 2008.
2. عادل لطفي، **بناء وتطوير نظام معلومات سوق العمل**، ورشة العمل الإقليمية حول تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة منظمة العمل العربية، 08-12 ديسمبر 2007.
3. غضبان بشير، **الإنسان، العمل ومكافآته والبطالة**، ورقة مشاركة في الملتقى الدولي حول " استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيقي التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، خلال الفترة 15-16 نوفمبر 2011.
4. محمد الميتمي، **سوق العمل والفقر في اليمن**، منتدى البحوث الاقتصادية للدول العربية، تركيا وإيران (ERF)، 1997.

5. منظمة التعاون الإسلامي، **سوق العمل في منظمة التعاون الإسلامي: استراتيجية 2025**، المؤتمر الإسلامي الرابع لوزراء العمل، 21- 22 فيفري جدة، المملكة العربية السعودية،2018.

- **التقارير الدولية:**

1. الأمم المتحدة ومكتب العمل الدولي، **قياس السكان الناشطين اقتصاديا والخصائص ذات الصلة في تعداد السكان: دليل**، العدد 102، نيويورك،2011.
2. البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، **الأهداف الإنمائية في عصر التحول السكاني: نظرة عامة**، تقرير الرصد العالمي 2015/2016.
3. الديوان الوطني للإحصائيات، **النشاط الاقتصادي و الشغل و البطالة خلال أفريل 2017**، الجزائر، 2017.
4. صندوق النقد الدولي، **التقرير السنوي لصندوق النقد الدولي 2017**: **تشجيع النمو الاحتوائي**، 2017.
5. مكتب العمل الإحصائي، **المسح الحالي للسكان**، الولايات المتحدة الأمريكية، جويلية 2018.
6. المندوبية السامية للتخطيط، **النشاط، الشغل والبطالة**، المغرب، 2007.
7. المندوبية السامية للتخطيط، **النشاط، الشغل والبطالة**، المغرب، 2012.
8. منظمة التعاون الإسلامي، **تشجيع النشاط الاقتصادي**، سيسرك، 2017.
9. نادر مريان؛ ممدوح السلامات؛ خميس رداد، **دليل مؤشرات سوق العمل**، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، المملكة الأردنية الهامشية، 2006.
10. وزارة التخطيط، **تقرير القوى العاملة في إقليم كردستان 2013**، كردستان، 2013.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- **Les ouvrages :**

1. Ali Béjaoui, **Flux de main d'œuvre et flux d'emploi : une analyse critique et quelques pistes de recherche**, 2009.
2. Angès Bénassy – Quéré ; Jean Pisani –Ferry ; Pierre Jacquet et Benoit Coeuré, **Politique économique**, 4e édition, édition par Boeck Superieur, Belgique, 2017.
3. Brain Sonowdon ; Howard R-Vane, **Modern Macroeconomics: its origins, development and current state**, Edward Elgar publishing, USA, 2005.

4. Charles Holt, Martin David, **The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market**, Chapter pages in book « The Measurement and Interpretation of Job Vacancies »: (p. 73 - 110), the National Bureau of Economic Research, 1966.
5. Charles Wyplosz,**the Thirty years of economic policy**, 1st edition, Oxford University Press, United Kingdom, 2015.
6. D NDwivedi, **Macroeconomics : theory and policy**, 3rd edition, Tata McGraw-Hill Education private limited, New Delhi, India, 2010.
7. David Begg, Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch, **Macroéconomie**, Dunod, 2e édition,Paris, 2002.
8. Geneviève Grangeas ; Jean -MarieLe page,**Economie de l'emploi**,Presse Universitaires de France,France,1993.
9. Gregory N.Mankiw, **Macroéconomie**,traduit par Jean Houarn, 3eme edition, Boeck édition, 2003.
10. Hairault Jean-Olivier et autres., **Analyse macroéconomique, La Découverte, Paris, 2000**
11. Isabeal Waquet ; Marc Montoussé, **macroéconomie**, Edition Bréal, France, 2006.
12. Jacques Freyssinet, **Le chômage**, Edition La découverte, France, 1998.
13. James J. Hughes and Richard perlman , **The economic of unemployment : A comparative analysis of Britain and the United states**, Cambridge University press; New e .édition,1984.
14. Jean Jacques Paul,**La relation formation d'emploi : un défit pour l'économie**, Edeconomica,paris,1989.
15. John Maynard Keynes, **Théorie génerale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie : les fiches de lecture d' Universalis**, Encyclopaedia Universalis, 2015.
16. Laurent Taskin ; Donatienne Desmette et Évelyne Léonard,**Transformations du travail : regards multidisciplinaires**, 1 er édition, Presses universitaires de Louvain, 2014.
17. Lise Poulin Simon; Diane Bellemare, **le Plein emploi, pourquoi ?**, presses de l'Université de Québec, Cnada, 1983.
18. Marc Montoussé, **Nouvelles théories économiques : clés de lecture**, édition Bréal, 2002.
19. Michael Bruda ; CharlesWyplosz, **Macroéconomie ; une perspective européenne**, 5 eme édition, Boeck supérieur, Belgique, 2015.

20. Michael Burda, Charles Wyplosz, **Macroeconomics: A EuropeanText**, 6th edition, Oxford university press,United Kingdom, 2013.
21. Muriel Maillefert, **l'économie du travail**: **concepts, debats et analyses,**Edition Studyrama, Paris, 2004.
22. Nadia Tempini Macdonald, **Macroeconomics and business : an interactive approach**, Thomson learning, London, 1999.
23. Ousmane Kaba, **Macroéconomie moderne**, édition l'Harmattan, France, 2007.
24. P:oger E. A.Farmer, **Macoeconomics**, UCLA Department of Economics,USA,1997.
25. Paolo Filippin **Regional unemployent disparities : the case of swiss cantons**, vdf Hochschulverlag AG, 1998.
26. Pierre Cahuc ; André Zylberberg, **Le marché du travail**, 1er édition, édition de Boeck université, 2001.
27. Pierre-Alain Muet,**Introduction à l'analyse macroéconomique** ,Editions Ecole Polytechnique, 2004.
28. Régis Bourbonnais, **Econometrie ; cours et exercices corrigés**, 9éme édition, Dunod, Paris, 2015.
29. Robert E. Hall, **The theory of natural unemployment rate and the duration of employment**, National Bureau of Economic Research, U.S.A, 1978
30. Robert James Ball, **Inflation and the theory of money**, transaction publishers, U.S.A , 1965.
31. Ronald Schettkat, **the flow analysis of labour markets**, Routledge, London, 1996.
32. Thomas F.Demburge, Duncan MC.Dougall,**Macroeconomics**,2end éd,MC Graw Hill,1968.

- **Mémoires:**

1. Karine Dumont, **la courbe de Phillips de long terme et les rigidités salariales : un test de la conjecture de Tobin**, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en économique, Université du Québec à Montréal, France, 2000.
2. Lamai Benhabib, **Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien : analyses multidimensionnelles et expérimentation**, thèse de doctorat, Université Paris-Est, France, 2017.

3. -Thomas Coudert, **Essais sur le marché du travail en macroéconomie**, thèse de doctorat, science économique, Université de Strasbourg, Ecole Doctorale Augustin Cournot Large, 2016.

- **Les rapports:**

1. Andrea Bassanini ; Andrea Garnero ; Pascal Marianna ; Sebastien Martin,**institutional determinants of worker flows : a cross country /cross industry approach**, Organisation de Coopération et de Développement Economique, 2010.
2. Haut Commissariat au Plan et la Banque mondiale, **Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités**, Novembre 2017.
3. Haut -Commissariat au Plan, **activité, emploi et chômage**, Royaume du Maroc, 2011.
4. ILO, **les jeunes et l'emploi en Afrique du nord : rapport de synthèse**, Genève, septembre 2017.
5. Inetrnational labour office, **labour market policies and institutions: a synthesis report, the cases of Algeria, Jordan, Marocco, Syria and Turkey**, employment working paper no 64, 2011.
6. International labour office, **labour market policies and institutions : a synthesis report (the case of Algeria, Jordan, Morocco, Syria and Turkey**, working papers no 64, 2010.
7. International labour organization, **Key indicators of the labour market**, International labour office, Geneva,, 2003.
8. International labour organization, **Labour force participation rate**,http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_LFPR_EN.pdf
9. International Monetary Fund. Middle East and Central Asia Dept**, Morocco: selected issues,** IMF country report, no 17/65, March 2017.
10. Manca Jesenko, **Slovenian labor market through the lens of worker flows** , Bank of Slovenia, 2013.
11. OCDE, Perspectives de l'emploi de l'OCDE-sortir de la crise de l'emploi, chapitre 3 : **Les déterminants institutionnels des flux d'emplois et de main d'œuvre**, 2010.
12. Office National des Statistiques, données statistiques, **activité, emploi et chômage** : Algérie, 2015.
13. Office National des Statistiques, **l'emploi et le chômage**, données statistiques, n° 226, Algérie, 1995.

14. Office Nationale des Statistiques, **Enquête sur l'emploi du temps en Algérie 2012**, 2013.

- Les articles:

1. Anne C. Gielen and Jan C. van Ours, **Age-Specific Cyclical Effects inJob Reallocation and Labor Mobility**, IZA discussion papers, no 1670, 2005.
2. Barbara Petrongolo ; Christopher A . Pissarides, **The ins and outs of European unemployment**, American economic review, vol. 98, no. 2, 2008.
3. Cristopher J. Nakarda, **Understanding unemployment dynamics : the role time aggregation**, Board of Governors of the Federal Reserve System Unpublished paper, 2009.
4. Hannah Kiiver, **Job-to-job transitions: definition and applications**, LFS workshop on Methodology, Copenhagen, 2017.
5. Henry R. Hyatt, **The decline in job-to-job flows**, no 175, journal IZA world of labor, Germany, , 2015.
6. Kim B. Clarck ; Lawrence H. Summers, **Labor market dynamics and unemploymeny : Areconsideration**,no 1, brookings papers on economic activity, 1979.
7. Michael w .L . Elsby, Ryan Michaels & Gary Solon, **The ins and outs of cyclical unemployment**, American economic journal: macroeconomics, vol.1, no.1, 2009.
8. Michael W. Klein; Scott Schuh and Robert K. Triest, **Job creation,job destruction and international competition : a literature review**, 2002.
9. Michael W. L. Elsby ; Jennifer C. Smith & Jonathan Wadsworth, **The role of worker flows in the dynamic and distribution of UK unemployment**, no 5784, IZA discussion paper, 2011.
10. Olivier Jean Blanchard & Peter Diamonod, **the cyclical behavior of the gross flows of U.S. workers** , Brookings Institution press, issue 2, 1990.
11. Olivier Jean Blanchard ; Peter Diamond, **the cyclical behavior of the gross flows of U.S. workers**, Brooking papers on economic activity, no 2, 1990.
12. Pedro Gomes, **Labourmarket flows: facts from the United Kingdom**, Labor Economics, volume 19, issue 2, 2011.

Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J, **Bounds testing approaches to the analysis of level relationships**, journal of applied econometrics, 16(3), 2001, pp 289-326.

13. Regis Barnichon ; C hristopher J. Nekarda ,**The ins and outs of forecasting unemployment : using labor force flows to forcecast the labor market**, finance and economics discussion series 2013-19, Board of Governors of the Federal Reserve System, 2013.
14. Regis Barnichon ; C hristopher J. Nekarda ,**The ins and outs of forecasting unemployment : using labor force flows to forcecast the labor market**, finance and economics discussion series2013-19, Board of Governors of the Federal Reserve System, 2013.
15. Robert E. Hall, **The theory of natural unemployment rate and the duration of employment**, National Bureau of Economic Research, U.S.A, 1978.
16. Robert Shimer , **The Cyclicality of Hires, Separations, and Job-to-Job Transitions**, Federal Reserve Bank of ST. Louis Review, vol 87, no 4, 2005.
17. Robert Shimer, **Reessessing the ins and outs of unemployment**, review of economic dynamics , no 2, vol 15, 2012.
18. ShigeruFujita and Makoto Nakajima, **worker flows and job flows: a quantative investigation**, Federal reserve of Philadelphia, 2009.
19. Stephen T. Marston, **employment instability and high unemployment rates**, brooking papers in Economic Activities, no 1, 1976.
20. Steven J .Davis; John Haltiwanger, **gross job flows**, handbook of labor economics, vol 3, 1996.
21. Steven J. Davis; R. Jason Feberman and John Hatiwanger, **The flow approach to labor markets : new data sources and micro-macro links**, journal of economic perspectives, vol 20, No 3, 2006.
22. Venelin Terziev, **Impact of active social policies and programs in the period of active economic transformations in Bulgaria**, " Est West " association for advancies studies and High Education GmbH, Vienna, 2015.
23. **Wiliam Henry Beveridge, Full employment in free society, George Allen and Unwin, London, 1944.**

-Les colloques:

1. Durand, J., Huchet-Bourdon,**La loi d'Okun comme indicateur de dispersion des pays européens : peut on parler de convergence des structures ?**,Communication , in Journées de l'Association françaises de sciences économiques ; Lille 26-27Septembre, 2003.
2. Rafik Bouklia-Hassane, **Labour market and growth in Algeria**, Eight Mediterranean social and political research meeting,Florence, 2007.

المواقع الإلكترونية:

موقع الديوان الوطني للإحصائيات: www.ons.dz

موقع المندوبية السامية للتخطيط: www.hcp.com

موقع الوكالة الوطنية للتشغيل: www.anem.dz

موقع الوكالة الوطنية للتشغيل وتنمية الكفاءات : **www.anapec.dz**

https://www.bls.gov/cps/cps_flows.htm

قائـــمة المـــلاحـــق

الملحق رقم (01): اختبار الاستقرارية للسلاسل الزمنية باستخدام اختبار ديكي–فولر المطور لمنحنى بيفريدج الجزائر

UNIT ROOT TEST RESULTS TABLE (ADF)
Null Hypothesis: the variable has a unit root

		At Level			
		U	V	W	OILP
With Constant	t-Statistic	-0.4299	0.3388	-1.7480	-1.3767
	Prob.	0.8911	0.9764	0.3976	0.5797
		n0	n0	n0	n0
With Constant & Trend	t-Statistic	-2.0888	-2.9948	-2.2473	-1.6766
	Prob.	0.5302	0.1506	0.4475	0.7357
		n0	n0	n0	n0
Without Constant & Trend	t-Statistic	-0.8533	1.3150	0.5141	-0.4268
	Prob.	0.3376	0.9487	0.8207	0.5202
		n0	n0	n0	n0
		At First Difference			
		d(U)	d(V)	d(W)	d(OILP)
With Constant	t-Statistic	-4.3119	-4.9499	-7.3115	-5.0090
	Prob.	0.0022	0.0004	0.0000	0.0004
		***	***	***	***
With Constant & Trend	t-Statistic	-4.2673	-5.0819	-7.1417	-4.9490
	Prob.	0.0114	0.0017	0.0000	0.0023
		**	***	***	***
Without Constant & Trend	t-Statistic	-4.2845	-2.4893	-7.2962	-5.0661
	Prob.	0.0001	0.0149	0.0000	0.0000
		***	**	***	***

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (02):نموذج (ARDL) المناسب لمنحنى بيفريدج الجزائر

Dependent Variable: U
Method: ARDL
Date: 10/17/21 Time: 08:51
Sample (adjusted): 1994 2019
Included observations: 26 after adjustments
Maximum dependent lags: 4 (Automatic selection)
Model selection method: Akaike info criterion (AIC)
Dynamic regressors (4 lags, automatic): V W OILP
Fixed regressors: C
Number of models evalulated: 500
Selected Model: ARDL(1, 4, 3, 4)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.*
U(-1)	0.424420	0.165952	2.557496	0.0285
V	-143.9273	868.6582	-0.165689	0.8717
V(-1)	-888.9723	1089.672	-0.815816	0.4336
V(-2)	520.4064	1068.911	0.486857	0.6369
V(-3)	-742.9524	1014.523	-0.732317	0.4808
V(-4)	1001.433	636.2557	1.573947	0.1466
W	-0.001078	0.000449	-2.399535	0.0373
W(-1)	-3.27E-05	0.000598	-0.054668	0.9575
W(-2)	-0.000138	0.000541	-0.255691	0.8034
W(-3)	-0.001513	0.000599	-2.523489	0.0302
OILP	-0.005113	0.028803	-0.177518	0.8626
OILP(-1)	-0.003410	0.034798	-0.097985	0.9239
OILP(-2)	0.042556	0.039992	1.064124	0.3123
OILP(-3)	-0.001483	0.036889	-0.040191	0.9687
OILP(-4)	0.043848	0.031569	1.388952	0.1950
C	31.10462	7.344774	4.234933	0.0017

R-squared	0.987808	Mean dependent var	17.82692
Adjusted R-squared	0.969520	S.D. dependent var	7.918967
S.E. of regression	1.382537	Akaike info criterion	3.760976
Sum squared resid	19.11410	Schwarz criterion	4.535189
Log likelihood	-32.89269	Hannan-Quinn criter.	3.983921
F-statistic	54.01378	Durbin-Watson stat	2.257278
Prob(F-statistic)	0.000000		

*Note: p-values and any subsequent tests do not account for model selection.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (03): نتائج اختبار الحدود

F-Bounds Test		Null Hypothesis: No levels relationship		
Test Statistic	Value	Signif.	I(0)	I(1)
F-statistic	4.885092	10%	2.37	3.2
k	3	5%	2.79	3.67
		2.5%	3.15	4.08
		1%	3.65	4.66

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق (04): نتائج تقدير علاقة الأجل الطويل

Levels Equation
Case 2: Restricted Constant and No Trend

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
V	-441.3162	682.7467	-0.646383	0.5326
W	-0.004799	0.001832	-2.620224	0.0256
OILP	0.132733	0.090407	1.468173	0.1728
C	54.04053	9.958858	5.426378	0.0003

EC = U - (-441.3162*V -0.0048*W + 0.1327*OILP + 54.0405)

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (05): نتائج تقدير علاقة الأجل القصير لمنحنى بيفريدج (الجزائر)

ARDL Error Correction Regression
Dependent Variable: D(U)
Selected Model: ARDL(1, 4, 3, 4)
Case 2: Restricted Constant and No Trend
Date: 10/17/21 Time: 08:57
Sample: 1990 2019
Included observations: 26

ECM Regression
Case 2: Restricted Constant and No Trend

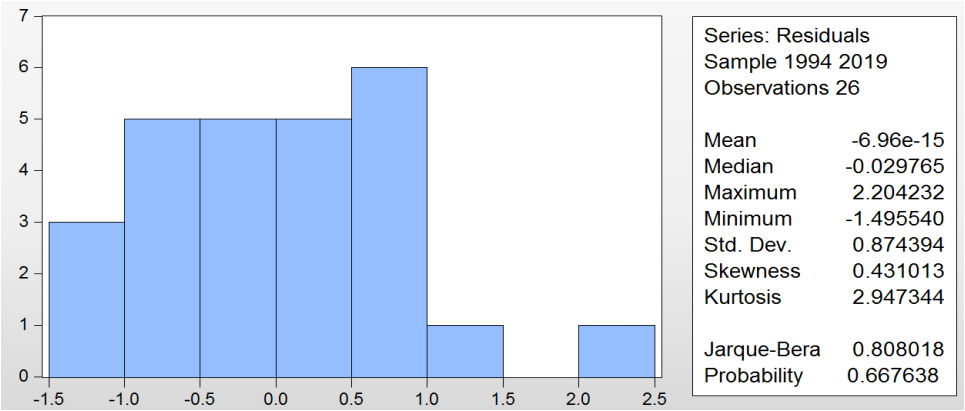
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(V)	-143.9273	578.7313	-0.248694	0.8086
D(V(-1))	-778.8870	579.3231	-1.344478	0.2085
D(V(-2))	-258.4806	542.4105	-0.476541	0.6439
D(V(-3))	-1001.433	494.3776	-2.025644	0.0703
D(W)	-0.001078	0.000333	-3.237116	0.0089
D(W(-1))	0.001651	0.000434	3.803885	0.0035
D(W(-2))	0.001513	0.000403	3.751679	0.0038
D(OILP)	-0.005113	0.017515	-0.291931	0.7763
D(OILP(-1))	-0.084921	0.027512	-3.086720	0.0115
D(OILP(-2))	-0.042365	0.023395	-1.810896	0.1003
D(OILP(-3))	-0.043848	0.018946	-2.314370	0.0432
CointEq(-1)*	-0.575580	0.098428	-5.847704	0.0002

R-squared	0.823776	Mean dependent var	-0.453846
Adjusted R-squared	0.685314	S.D. dependent var	2.082927
S.E. of regression	1.168457	Akaike info criterion	3.453284
Sum squared resid	19.11410	Schwarz criterion	4.033944
Log likelihood	-32.89269	Hannan-Quinn criter.	3.620493
Durbin-Watson stat	2.257278		

* p-value incompatible with t-Bounds distribution.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (06): نتائج اختبار توزيع البواقي Jarque – Bera



المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (07): اختبار الارتباط الذاتي بين الأخطاء

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.607831	Prob. F(2,8)	0.5679
Obs*R-squared	3.429726	Prob. Chi-Square(2)	0.1800

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم(08): اختبار ثبات تباين البواقي

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	0.358781	Prob. F(1,23)	0.5550
Obs*R-squared	0.383989	Prob. Chi-Square(1)	0.5355

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم(09): نتائج اختبار الشكل الدالي لنموذج Ramsey Reset

Ramsey RESET Test
Equation: ARCH
Specification: U U(-1) V V(-1) V(-2) V(-3) V(-4) W W(-1) W(-2) W(-3) OILP OILP(-1) OILP(-2) OILP(-3) OILP(-4) C
Omitted Variables: Squares of fitted values

	Value	df	Probability
t-statistic	0.478051	9	0.6440
F-statistic	0.228533	(1, 9)	0.6440

F-test summary:

	Sum of Sq.	df	Mean Squares
Test SSR	0.473336	1	0.473336
Restricted SSR	19.11410	10	1.911410
Unrestricted SSR	18.64077	9	2.071196

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق (10): اختبار الاستقرارية للسلاسل الزمنية باستخدام اختبار ديكي–فولر المطور لمنحنى بيفريدج المغرب

UNIT ROOT TEST RESULTS TABLE (ADF)
Null Hypothesis: the variable has a unit root

At Level

		U	V	W	EMPLARG
With Constant	t-Statistic	-2.1748	-1.0559	-0.8762	1.4404
	Prob.	*0.2191*	*0.7191*	*0.7813*	*0.9987*
		n0	n0	n0	n0
With Constant & Trend	t-Statistic	-3.1397	-3.0544	-1.5263	-1.9543
	Prob.	*0.1164*	*0.1357*	*0.7967*	*0.6008*
		n0	n0	n0	n0
Without Constant & Trend	t-Statistic	-1.0230	0.3122	1.1760	-3.4052
	Prob.	*0.2683*	*0.7692*	*0.9345*	*0.0014*
		n0	n0	n0	***

At First Difference

		d(U)	d(V)	d(W)	d(EMPLARG)
With Constant	t-Statistic	-6.0711	-7.6576	-6.0297	-4.4597
	Prob.	*0.0000*	*0.0000*	*0.0000*	*0.0016*
		***	***	***	***
With Constant & Trend	t-Statistic	-5.9594	-7.5968	-6.0628	-5.2958
	Prob.	*0.0002*	*0.0000*	*0.0002*	*0.0011*
		***	***	***	***
Without Constant & Trend	t-Statistic	-6.1166	-7.4774	-5.9048	-3.2310
	Prob.	*0.0000*	*0.0000*	*0.0000*	*0.0022*
		***	***	***	***

Notes:
a: (*)Significant at the 10%; (**)Significant at the 5%; (***) Significant at the 1% and (no) Not Significant
b: Lag Length based on SIC
c: Probability based on MacKinnon (1996) one-sided p-values.

This Result is The Out-Put of Program Has Developed By:
Dr. Imadeddin AlMosabbeh
College of Business and Economics
Qassim University-KSA

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (11):نموذج (ARDL) المناسب لمنحنى بيفريدج المغرب

Dependent Variable: U
Method: ARDL
Date: 10/21/21 Time: 10:59
Sample (adjusted): 1993 2019
Included observations: 27 after adjustments
Maximum dependent lags: 3 (Automatic selection)
Model selection method: Akaike info criterion (AIC)
Dynamic regressors (3 lags, automatic): V W EMPLARG
Fixed regressors: C
Number of models evalulated: 192
Selected Model: ARDL(1, 3, 2, 3)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.*
U(-1)	0.188293	0.274630	0.685625	0.5041
V	-2.336177	9.830755	-0.237640	0.8156
V(-1)	13.53800	11.43100	1.184324	0.2560
V(-2)	-10.98648	10.11570	-1.086082	0.2958
V(-3)	-30.88720	12.07380	-2.558201	0.0228
W	-0.014026	0.007104	-1.974415	0.0684
W(-1)	0.009158	0.008235	1.112007	0.2849
W(-2)	0.015897	0.007819	2.033033	0.0615
EMPLARG	0.072550	1.115602	0.065032	0.9491
EMPLARG(-1)	-0.325130	1.157606	-0.280864	0.7829
EMPLARG(-2)	-1.117095	1.043250	-1.070784	0.3024
EMPLARG(-3)	1.477461	1.024182	1.442578	0.1711
C	-12.60674	30.72539	-0.410304	0.6878

R-squared	0.805474	Mean dependent var	11.83704
Adjusted R-squared	0.638738	S.D. dependent var	3.249395
S.E. of regression	1.953052	Akaike info criterion	4.482847
Sum squared resid	53.40176	Schwarz criterion	5.106768
Log likelihood	-47.51843	Hannan-Quinn criter.	4.668371
F-statistic	4.830824	Durbin-Watson stat	2.247973
Prob(F-statistic)	0.003307		

*Note: p-values and any subsequent tests do not account for model selection.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق (12): نتائج اختبار الحدود

F-Bounds Test — Null Hypothesis: No levels relationship

Test Statistic	Value	Signif.	I(0)	I(1)
F-statistic	4.299698	10%	2.37	3.2
k	3	5%	2.79	3.67
		2.5%	3.15	4.08
		1%	3.65	4.66

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق (13): نتائج تقدير علاقة الأجل الطويل

Levels Equation
Case 2: Restricted Constant and No Trend

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
V	-37.78685	15.60558	-2.421368	0.0296
W	0.013586	0.007424	1.829972	0.0886
EMPLARG	0.132790	0.604299	0.219742	0.8292
C	-15.53115	40.22373	-0.386119	0.7052

EC = U - (-37.7868*V + 0.0136*W + 0.1328*EMPLARG -15.5311)

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (14): نتائج تقدير علاقة الأجل القصير لمنحنى بيفريدح (المغرب)

ARDL Error Correction Regression
Dependent Variable: D(U)
Selected Model: ARDL(1, 3, 2, 3)
Case 2: Restricted Constant and No Trend
Date: 11/17/21 Time: 17:36
Sample: 1990 2019
Included observations: 27

ECM Regression
Case 2: Restricted Constant and No Trend

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(V)	-2.336177	6.745196	-0.346347	0.7342
D(V(-1))	41.87368	10.75311	3.894100	0.0016
D(V(-2))	30.88720	10.42034	2.964126	0.0103
D(W)	-0.014026	0.005716	-2.453708	0.0278
D(W(-1))	-0.015897	0.005987	-2.654984	0.0188
D(EMPLARG)	0.072550	0.521792	0.139040	0.8914
D(EMPLARG(-1))	-0.360366	0.563040	-0.640037	0.5325
D(EMPLARG(-2))	-1.477461	0.568608	-2.598383	0.0210
CointEq(-1)*	-0.811707	0.154391	-5.257463	0.0001

R-squared	0.672106	Mean dependent var	-0.164074
Adjusted R-squared	0.526375	S.D. dependent var	2.502788
S.E. of regression	1.722430	Akaike info criterion	4.186550
Sum squared resid	53.40176	Schwarz criterion	4.618496
Log likelihood	-47.51843	Hannan-Quinn criter.	4.314991
Durbin-Watson stat	2.247973		

* p-value incompatible with t-Bounds distribution.

المصدر: بالاعتماد على برنامج Eviews 10.

الملحق رقم (15): البيانات المستخدمة المتعلقة بـ: معدل البطالة، معدل الشغل ومعدل عدم النشاط

(أ) الجزائر

	معدل البطالة	معدل التشغيل	معدل عدم النشاط
1990	19.7	35.2	28.19
1991	21.2	33.95	28.35
1992	23.8	33.3	28.62
1993	23.2	33.50	28.81
1994	24.4	33.7	29.07
1995	28.1	32.07	29.51
1996	28	31.7	29.94
1997	28	33.21	30.62
1998	28	32.8	31.32
1999	29.2	32.48	32.03
2000	29.5	30.5	32.72
2001	27.3	29.8	33.44
2002	25.9	31.5	34.10
2003	23.7	30.4	37.50
2004	17.7	34.7	36.54
2005	15.3	34.7	37.61
2006	17.7	37.2	36.75
2007	12.4	35.3	38.03
2008	11.3	37	37.77
2009	10.2	37.2	37.75
2010	10	37.6	37.53
2011	10	36	38.27
2012	11	37.4	36.53
2013	9.8	39	35.377
2014	9.5	36.4	36.86
2015	11.2	37.1	35.67
2016	10.5	37.4	35.24
2017	11.7	36.9	34.46
2018	11.7	36.8	33.97
2019	11.4	37.4	33.32

(ب) المغرب

	معدل البطالة	معدل التشغيل	معدل عدم النشاط
1990	15.9		
1991	16	43.9	
1992	13.63	44.8	
1993	13.81	44.99	
1994	13.84	42.89	
1995	13.85	41.41	
1996	13.88	43.86	
1997	13.86	44.76	
1998	19	43.60	
1999	13.8	46.61	
2000	13.4	45.96	
2001	12.46	44.69	
2002	19	44.61	34.27
2003	19	45.45	33.89
2004	12.1	46.61	32.94
2005	11	45.96	33.62
2006	7.7	46.07	33.87
2007	9.8	45.88	34.34
2008	9.6	45.68	34.88
2009	9.1	45.27	35.60
2010	9.1	45.14	35.98
2011	8.9	45.40	35.78
2012	9	44.77	37.01
2013	9.2	44.49	37.14
2014	9.9	44.20	37.40
2015	9.7	44.43	37.90
2016	9.4	42.22	38.67
2017	10.2	41.9	40.06
2018	9.8	40.8	38.77
2019	9.2	40.7	38.32

المصدر: بالاعتماد على الاحصائيات المستمدة من الديوان الوطني للاحصائيات (الجزائر) والمندوبية السامية للتخطيط (المغرب).

الملحق رقم (16): البيانات المستخدمة المتعلقة بـ: معدل الأجر الحقيقي، أسعار البترول، معدل البطالة ومعدل الشواغر (الجزائر)

	أسعار البترول بالدولار (oilp)
1990	22,6
1991	18,62
1992	18,44
1993	16,33
1994	15,53
1995	16,86
1996	20,29
1997	18,68
1998	12,28
1999	17,48
2000	27,06
2001	23,12
2002	24,36
2003	28,01
2004	36,05
2005	50,64
2006	61,08
2007	69,08
2008	99,2
2009	62,2
2010	80,2
2011	112,9
2012	111
2013	109,5
2014	100,2
2015	52,9
2016	43,3
2017	55,1
2018	57,4
2019	57,2

	P سنة الأساس (2001=100)	SNMGN	SNMGR
1990	21,16	1000	4725,89792
1991	26,64	1800	6756,75676
1992	35,08	2000	5701,25428
1993	42,28	2500	5912,96121
1994	54,54	4000	7334,06674
1995	70,79	4000	5650,51561
1996	84,03	4000	4760,20469
1997	88,82	4800	5404,18825
1998	93,26	5400	5790,26378
1999	95,68	6000	6270,90301
2000	95,97	6000	6251,95374
2001	100	8000	8000
2002	101,43	8000	7887,21286
2003	105,75	8000	7565,01182
2004	109,95	10000	9095,0432
2005	111,47	10000	8971,02359
2006	114,05	10000	8768,08417
2007	118,24	12000	10148,8498
2008	123,98	12000	9678,98048
2009	131,1	12000	9153,31808
2010	136,23	15000	11010,7906
2011	142,39	15000	10534,4476
2012	155,05	18000	11609,1583
2013	160,1	18000	11242,9731
2014	164,77	18000	10924,3187
2015	172,65	18000	10425,7168
2016	183,7	18000	9798,58465
2017	193,97	18000	9279,78553
2018	202,25	18000	8899,87639
2019	206,2	20000	9699,32105

	v	u
1990	**0,28197911**	**19,7**
1991	**0,17325027**	**21,2**
1992	**0,11631948**	**23,8**
1993	**0,10410685**	**23,2**
1994	**0,09507386**	**24,4**
1995	**0,09215728**	**28,1**
1996	**0,05754144**	**28**
1997	**0,03740507**	**28**
1998	**0,01913536**	**28**
1999	**0,02694009**	**29,2**
2000	**0,02586568**	**29,5**
2001	**0,02146812**	**27,3**
2002	**0,0459642**	**25,9**
2003	**0,08180406**	**23,7**
2004	**0,16563546**	**17,7**
2005	**0,21882501**	**15,3**
2006	**0,34390795**	**17,7**
2007	**0,41403832**	**12,4**
2008	**0,54330361**	**11,3**
2009	**0,59612903**	**10,2**
2010	**0,49246023**	**10**
2011	**0,63400377**	**10**
2012	**0,62337583**	**11**
2013	**0,73791125**	**9,8**
2014	**0,79491906**	**9,5**
2015	**0,87883009**	**11,2**
2016	**0,80218393**	**10,5**
2017	**0,79539267**	**11,7**
2018	**0,89467587**	**11,7**
2019	**0,82515938**	**11,4**

المصدر: إحصائيات مستمدة من الديوان الوطني للإحصائيات (الأجر الحقيقي ومعدل البطالة)، إحصائيات مستمدة من البنك الدولي (أسعار البترول) وإحصائيات مستمدة من الوكالة الوطنية للتشغيل (معدل الشواغر)

الملحق رقم (17): البيانات المستخدمة المتعلقة بـ: معدل الأجر الحقيقي، معدل البطالة، نسب التشغيل في القطاع الزراعي ومعدل الشواغر (المغرب)

	u	v	w	emplarg
1990	15.9	0.121523323	1908.041234	46.93310073
1991	16	0.142110712	2030.955376	47.45700073
1992	13.63	0.122322061	2112.772558	47.38000107
1993	13.81	0.182223232	2070.934535	47.21900177
1994	13.84	0.12232434	2101.476469	46.86700058
1995	13.85	0.132230035	2071.30143099999	47.0929985
1996	13.88	0.092221613	2113.475901	46.56100082
1997	13.86	0.13110634	2091.759279	46.24499893
1998	19	0.0923241257	2035.664714	45.89899826
1999	13.8	0.07234964	2021.819644	45.5719986
2000	13.4	0.0814212	2001.201359	45.10599899
2001	12.46	0.139867709	1988.874279	44.65100098
2002	19	0.129548981	1934.785048	44.38299942
2003	19	0.246000977	1912.452694	43.89500046
2004	12.1	0.25118561	2073.418091	45.82699966
2005	11	0.282523632	2053.242079	45.47700119
2006	7.7	0.17732439	1987.942893	43.40200043
2007	9.8	0.230540035	1948.159811	42.43199921
2008	9.6	0.202147687	1971.178227	42.23199844
2009	9.1	0.278110945	2049.15928	41.43600082
2010	9.1	0.25211587	2029	40.52500153
2011	8.9	0.273820934	2210.948359	39.77999878
2012	9	0.26215593	2283.629515	39.22000122
2013	9.2	0.39662703	2241.475108	38.50899887
2014	9.9	0.34740148	2458.207011	37.70399857
2015	9.7	0.3475911	2420.497902	37.20399857
2016	9.4	0.449585	2381.552114	36.61700058
2017	10.2	0.4684816	2480.474703	35.90200043
2018	9.8	0.40761566	2433.914899	35.25400162
2019	9.2	0.38749277	2429.152169	34.68999863

المصدر: إحصائيات مستمدة من المندوبية السامية للتخطيط (معدل البطالة ومعدل الأجر الحقيقي)، إحصائيات مستمدة من البنك الدولي (نسب التشغيل في القطاع الزراعي) وإحصائيات مستمدة من الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل والكفاءات (معدل الشواغر).